BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut *George F. Terry* (Huda et al., 2024) mendefinisikan "Manajemen sebagai rangkaian proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan dengan memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan." Selain itu, "Manajemen merupakan disiplin ilmu yang memegang peranan krusial dalam keberhasilan bisnis dan perusahaan di berbagai sektor, di mana seiring perkembangan zaman, manajemen tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk mengatur dan mengarahkan sumber daya, tetapi juga sebagai ilmu yang terus berkembang dan beradaptasi dengan dinamika lingkungan bisnis yang berubah dengan cepat" Huda et al., (2024).

"Sumber daya manusia (SDM) adalah komponen penting untuk bisnis karena SDM merupakan komponen kunci dalam operasi bisnis, berperan sebagai operator, pemelihara, produsen, dan bahkan sumber informasi dari setiap sistem dalam bisnis." (Aula et al., 2022 ; Pahira & Rinaldy, 2023). "Kualitas SDM yang tinggi menjadi faktor kunci bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai visi dan misinya, sekaligus menjadi penentu kemampuan perusahaan untuk bertahan dan berkembang di tengah tekanan persaingan global yang terus meningkat" (Pahira & Rinaldy, 2023). Tambunan et al, (2024) menambahkan bahwa "Pendekatan pengelolaan SDM yang tepat dan akurat akan mendukung perusahaan dalam

mengatasi berbagai tantangan, meningkatkan daya saing, dan meraih kesuksesan dalam jangka panjang."

Dalam kerangka ilmu manajemen yang lebih luas, terdapat satu cabang yang secara khusus menempatkan pengelolaan manusia sebagai inti dari seluruh proses perusahaan, yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Pahira dan Rinaldy, (2023) menerangkan bahwa "MSDM adalah upaya memanfaatkan individu-individu yang ada di dalam perusahaan untuk ikut serta memaksimalkan kinerja perusahaan, di mana praktik dan seluruh keputusan manajemen yang diterapkan harus berorientasi secara langsung pada pengoptimalan sumber daya manusia." Abdullah ; Pahira dan Rinaldy, (2023) mendefinisikan "MSDM lebih teknis sebagai rangkaian sistem formal dalam perusahaan yang bertujuan menjamin agar potensi sumber daya manusia dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasional." Sejalan dengan itu, Pahira dan Rinaldy, (2023) menyebutkan bahwa MSDM pada dasarnya adalah tentang bagaimana mendayagunakan setiap individu yang berada dalam lingkup perusahaan guna mewujudkan tujuan yang telah disepakati secara kolektif. Samsudin et al., (2024) menambahkan bahwa "MSDM yang efektif mencakup proses memperoleh, menggunakan, mengembangkan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam kuantitas dan kualitas yang tepat, sehingga setiap karyawan dapat berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan strategis perusahaan."

MSDM bertujuan untuk memberikan kepada perusahaan tersebut dengan satu tugas yang produktif dan efektif mencakup upaya mempertemukan kepentingan karyawan seperti gaji, bonus, jaminan sosial dan fasilitas yang mampu dengan kepentingan perusahaan seperti efisiensi, produktivitas dan keinginan untuk

berusaha (Hasibuan, 2021). Samsudin et al., (2024) menambahkan bahwa "Tujuan MSDM secara strategis adalah memastikan perusahaan memperoleh dan mempertahankan karyawan yang terampil, berkomitmen, dan bermotivasi tinggi melalui sistem rekrutmen yang ketat, program pelatihan berkelanjutan, kompensasi yang kompetitif serta penciptaan iklim kerja yang mendorong keterlibatan dan loyalitas karyawan." "Ketika tujuan-tujuan MSDM ini tidak tercapai, salah satu konsekuensi yang paling terlihat adalah munculnya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau yang dikenal sebagai *turnover intention*, yang apabila tidak ditangani secara tepat akan berdampak langsung pada kesinambungan operasional dan daya saing perusahaan" (Susanto et al., 2025).

"Turnover intention telah menjadi salah satu permasalahan paling kritis dalam literatur MSDM karena dampaknya yang luas dan langsung terhadap keberlangsungan perusahaan" Susanto et al, (2025). "Persoalan ini membawa konsekuensi ganda bagi perusahaan, yakni membengkaknya biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan pengganti sekaligus hilangnya pengetahuan serta keahlian bernilai yang selama ini dimiliki oleh karyawan yang mengundurkan diri" Susanto et al, (2025). Secara konseptual, "*Turnover intention* sebagai keinginan atau niat sadar karyawan untuk mengakhiri keanggotaannya dalam perusahaan dan beralih ke pekerjaan atau tempat kerja lain" Ratnasari, (2021). Chen et al., (2024) menemukan bahwa "Karyawan di industri padat karya menunjukkan kecenderungan lebih tinggi untuk mencari pekerjaan alternatif ketika kondisi kerja tidak sesuai ekspektasi mereka." Putri et al., (2022) mengemukakan bahwa "*Turnover intention* di sektor manufaktur tekstil dipicu oleh beragam faktor yang saling berkaitan, mulai dari kompensasi yang tidak memadai, kondisi kerja yang

berat, hubungan atasan-bawahan yang kurang harmonis, hingga tekanan psikologis yang terakumulasi dari hari ke hari." Hasil penelitian Ningrum, Fauzi, dan Wijayanti, (2024) menunjukkan bahwa "Tinggi beban kerja dan beban kelelahan merupakan faktor dominan yang membuat karyawan di bagian produksi mulai mempertimbangkan untuk berpindah ke tempat kerja lain."

Tingginya turnover intention diketahui dipengaruhi oleh sejumlah faktor salah satunya telah dibuktikan melalui berbagai kajian empiris adalah *financial stress*, menurut Ozyuksel, (2022) menjelaskan bahwa "*Financial stress* merupakan kondisi yang dialami oleh banyak pekerja di berbagai negara dan sektor industri di seluruh dunia, di mana tekanan finansial terbukti berpengaruh langsung pada menurunnya konsentrasi kerja, meningkatnya kecemasan dan kemunduran performa kerja secara menyeluruh." Studi yang dilakukan Guan et al., (2022) membuktikan bahwa *financial stress* secara konsisten berkorelasi positif dengan penurunan kesejahteraan psikologis pekerja di berbagai konteks industri dan negara, serta dampaknya tidak berhenti di ranah pribadi tetapi turut terbawa ke dalam perilaku dan produktivitas kerja. "Kondisi ini semakin diperberat oleh ketidakseimbangan antara pendapatan dan kebutuhan hidup yang dialami oleh sebagian besar pekerja di sektor industri, khususnya manufaktur tekstil yang dikenal dengan tingkat upah yang kerap berada di batas minimum" (Syafitri et al., 2024).

Secara definitif, Rizqi, (2025) mendeskripsikan "*Financial stress* sebagai kondisi tekanan yang timbul ketika karyawan tidak lagi mampu memenuhi kebutuhan keuangan hariannya, mengelola pengeluaran secara seimbang, dan mempertahankan kestabilan kondisi finansialnya." Tekanan keuangan merujuk

pada situasi di mana pengeluaran secara konsisten melampaui pendapatan yang diterima, kecemasan keuangan adalah perasaan gelisah dan tidak tenang akibat kondisi finansial yang tidak stabil, sedangkan kesulitan keuangan mencerminkan ketidakmampuan karyawan dalam memenuhi kewajiban dan kebutuhan finansial mendasar, termasuk saat menghadapi pengeluaran mendadak yang tidak terduga. Dalam konteks karyawan sektor manufaktur, Wei et al., (2024) menemukan bahwa "Karyawan yang mengalami tekanan finansial menunjukkan tingkat kelelahan emosional yang lebih tinggi dan penurunan kinerja kerja yang signifikan, yang pada disertai dengan meningkatnya komitmen kerja dan memperbesar kemungkinan terjadinya turnover." Selain itu, Retraubun et al., (2025) membuktikan bahwa kompensasi finansial yang tidak sebanding dengan beban kerja mendorong karyawan untuk secara aktif mempertimbangkan peluang pekerjaan di tempat lain.

Menurut De Witte et al., (2025) "Tekanan finansial subjektif secara langsung mendorong *turnover intention*, karena karyawan yang mengalami peningkatan tekanan finansial dari waktu ke waktu secara bersamaan melaporkan intensitas lebih besar dalam upaya mencari sumber daya kerja yang lebih baik di tempat lain." Allen et al., (2025) kekhawatiran finansial yang dirasakan setiap hari terbukti membangun persepsi stres yang secara bertahap mendorong niat keluar dan perilaku aktif mencari pekerjaan. Unguren et al., (2024) menunjukkan bahwa ketergantungan finansial secara signifikan memperkuat hubungan antara *burnout* dan *turnover intention*, sehingga karyawan dengan beban finansial lebih berat memiliki probabilitas lebih tinggi untuk terdorong keluar dari perusahaan. Wibowo et al., (2023) membuktikan bahwa "Kompensasi finansial yang tidak memadai berpengaruh langsung terhadap *turnover intention* karyawan manufaktur."

Keseluruhan bukti empiris ini secara konsisten menegaskan bahwa *financial stress* merupakan prediktor kuat *turnover intention* yang menuntut perhatian serius dari manajemen SDM.

Selain *financial stress*, "Kondisi kelelahan kerja yang dikenal sebagai *burnout* juga telah terbukti secara empiris menjadi pendorong kuat *turnover intention* karyawan" Hida et al. (2025). membuktikan bahwa karyawan yang mengalami kelelahan kerja tinggi secara konsisten menunjukkan niat yang lebih kuat untuk meninggalkan pekerjaannya, dengan "*Burnout* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention"* Hida et al., (2025). Mustaqim dan Bagana, (2025) mengonfirmasi temuan serupa pada karyawan generasi Z di perusahaan manufaktur, di mana semakin besar tingkat *burnout* yang dirasakan kecenderungan menjadi lebih intens untuk meninggalkan perusahaan. Fenomena *burnout* bukanlah hal yang baru dalam dunia kerja Kardiawan dan Budiono, (2018) telah mengonfirmasi bahwa *"Burnout* merupakan kondisi yang lazim terjadi di lingkungan kerja bertuntutan tinggi, dan dampaknya terhadap intensi perpindahan kerja terbukti secara konsisten dalam berbagai penelitian lintas industri dan negara." Dwiyanti et al., (2025) menambahkan bahwa "Akumulasi tekanan kerja jangka panjang yang tidak mendapat penanganan memadai menjadi faktor utama terbentuknya *burnout* yang akhirnya mendorong untuk karyawan mengambil keputusan hengkang dari perusahaan." Secara konseptual, Poerwandari, (Ratnasari, 2021) mendefinisikan *"Burnout* sebagai kondisi kelelahan yang melingkupi dimensi fisik, mental maupun emosional secara bersamaan berkembang akibat paparan stres kerja berkepanjangan tanpa penanganan yang memadai." Kondisi ini

bersifat multidimensi, tersusun atas tiga dimensi yang saling memperparah satu sama lain.

Pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* bukan sekedar terbukti secara teoritis, melainkan juga diperkuat oleh serangkaian bukti empiris yang luas melalui Kardiawan dan Budiono, (2018) menemukan bahwa "Karyawan yang mengalami *burnout* memiliki dorongan lebih kuat untuk menjalankan perilaku aktif mencari pekerjaan *(job search behavior)* sebagai respons atas ketidakpuasan terhadap kondisi kerja yang tidak lagi dapat mereka toleransi." Selain itu, Dwiyanti et al., (2025) membuktikan bahwa niat keluar dari perusahaan *(intention to leave)* paling kuat ditentukan oleh akumulasi kelelahan kerja yang tidak memperoleh penanganan yang sepadan dengan beban yang dirasakan karyawan. (Sari, 2022) dalam studinya pada karyawan manufaktur menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami *burnout* cenderung lebih aktif mengakses platform pencarian kerja sebagai jalan keluar dari kondisi yang sudah tidak kondusif. Secara simultan, *"Financial stress* dan *burnout* saling memperkuat sebagai dua faktor yang mendorong tingginya *turnover intention*, terutama pada sektor industri yang menuntut produktivitas tinggi namun memberikan kesejahteraan yang masih terbatas bagi karyawannya." (Hida et al., 2025; Mustaqim dan Bagana, 2025).

Fenomena dan temuan empiris yang telah diuraikan sebelumnya memiliki keterkaitan erat dengan realita yang terjadi di PT Ratu Estyatex, yakni sebuah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur tekstil, khususnya produksi kain, dan berkedudukan di Jl. Sukamenak, Pasawahan, Kecamatan Dayeuhkolot, Kabupaten Bandung, Jawa Barat. Perusahaan tersebut mempekerjakan 84 orang berstatus karyawan tetap pada bagian produksi. Berdasarkan data internal

perusahaan dalam 12 bulan terakhir tingkat turnover karyawan tercatat cukup tinggi bahkan pada beberapa bulan tertentu jumlahnya mencapai 10 hingga 13 orang. Kondisi ini menunjukan tingginya angka turnover tersebut menjadikan PT Ratu Estyatex sebagai objek penelitian yang relevan untuk dikaji lebih lanjut, oleh karena itu untuk mendapatkan deskripsi awal mengenai keadaan turnover intention, financial stress dan burnout di perusahaan tersebut, peneliti terlebih dahulu melakukan pra survei melalui penyebaran kuesioner terbuka yang memuat pertanyaan terkait ketiga variabel tersebut.

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan terhadap variabel turnover intention (Y), diperoleh gambaran bahwa kecenderungan karyawan PT Ratu Estyatex untuk berpindah kerja cukup bervariasi, meskipun secara keseluruhan mengindikasikan adanya niat yang nyata untuk meninggalkan perusahaan. Sebagian besar responden mengaku belum memiliki rencana kepergian yang pasti, namun jawaban yang diberikan umumnya disertai kondisi tertentu yang menggambarkan bahwa niat tersebut sesungguhnya telah ada dan dapat sewaktu-waktu mendorong tindakan nyata. Lebih lanjut, beberapa bahkan responden menyatakan telah berulang kali memikirkan kemungkinan kemunduran diri, bahkan sebagian di antaranya telah mempersiapkan langkah-langkah konkret untuk dilakukan dalam waktu yang tidak terlalu lama.

Adapun faktor yang paling mendorong responden untuk mencari peluang kerja di tempat lain adalah ketidakpuasan terhadap besaran upah yang diterima. Banyak responden yang mengungkapkan harapannya agar penghasilan mereka dapat ditingkatkan, atau setidaknya disesuaikan dengan standar Upah Minimum Regional (UMR). Di samping persoalan upah, jarak antara tempat tinggal dan lokasi

lain ketidakjelasan jalur pengembangan karir, tekanan akibat beban kerja yang dirasa melebihi kapasitas, serta nilai insentif yang dianggap belum proporsional. Secara keseluruhan, temuan pra survei ini menggambarkan bahwa meskipun sejumlah karyawan masih bertahan di perusahaan karena belum menemukan alternatif yang lebih baik, potensi terjadinya turnover tetap tinggi dan tidak dapat diabaikan.

Hasil pra survei pada variabel *financial stress* (X1) mengungkap kondisi tekanan finansial yang bervariasi namun secara umum mengkhawatirkan di kalangan karyawan PT Ratu Estyatex. Terkait kecukupan penghasilan, mayoritas responden menyampaikan bahwa gaji yang diterima belum mampu menutupi seluruh kebutuhan hidup sehari-hari, dengan ungkapan seperti tidak cukup, belum cukup, cukup hanya untuk makan saja, hingga gaji hampir selalu habis sebelum akhir bulan. Sebagian kecil yang menyebut penghasilan mereka cukup pun mengaku harus menerapkan penghematan yang sangat ketat agar semua kebutuhan terpenuhi. Ketika pengeluaran bulanan melampaui pendapatan, reaksi yang paling dominan muncul adalah perasaan pusing, bingung, dan cemas, sementara sebagian lainnya memilih mencari penghasilan tambahan atau terpaksa meminjam kepada anggota keluarga. Menghadapi pengeluaran yang bersifat mendadak, seperti kebutuhan kesehatan atau keperluan mendesak lainnya, kebanyakan responden mengandalkan tabungan yang tersisa atau terpaksa berhutang, bahkan beberapa mengaku kondisi keuangan mereka langsung terguncang karena sama sekali tidak memiliki dana darurat. Terkait pengaruh kekhawatiran finansial terhadap konsentrasi kerja, hasil pra survei menunjukkan variasi yang mencolok: sebagian responden mengaku sangat terganggu dan kerap memikirkan persoalan di tengah

jam kerja, sebagian mengaku hanya sedikit terpengaruh, dan ada pula yang mengaku tidak terganggu karena mampu memisahkan urusan keuangan dari pekerjaan. Meski tidak seluruh responden mengalami gangguan konsentrasi, pola umum dari ketiga indikator lainnya tetap memperlihatkan bahwa *financial stress* merupakan kondisi yang nyata dan berpotensi menjadi pendorong karyawan untuk mencari pekerjaan dengan kompensasi yang lebih baik.

Hasil pra survei pada variabel *burnout* (X2) juga menunjukkan gambaran yang cukup memprihatinkan. Dari sisi kelelahan fisik setelah satu hari penuh bekerja, hampir seluruh responden memberikan jawaban yang mencerminkan keletihan mendalam, dengan kata-kata paling sering muncul antara lain cape, lelah, lesu, dan kewalahan meskipun sebagian di antaranya menambahkan nada positif seperti cape tapi menyenangkan atau lelah tapi masih semangat, yang menandakan masih adanya toleransi terhadap kondisi tersebut. Dari sisi kondisi emosional saat menanggung tuntutan kerja jangka panjang, para responden banyak menggunakan kata stres, kurang fokus, hilang fokus, jenuh, dan burnout untuk melukiskan keadaan emosional mereka, walaupun sebagian mencoba mengatasinya dengan sikap yang lebih tenang dan sabar. Hambatan lingkungan kerja yang paling sering disebut sebagai penghalang produktivitas optimal adalah kondisi mesin produksi yang kerap mengalami kerusakan atau gangguan operasional, disusul oleh beban kerja yang tinggi dan datangnya tuntutan kerja secara mendadak tanpa persiapan memadai. Sementara itu, untuk indikator menurun kepercayaan diri, temuan pra survei menunjukkan gambaran yang relatif lebih positif dibandingkan tiga indikator sebelumnya sebagian besar responden menyatakan kepercayaan diri mereka bertumbuh seiring bertambahnya pengalaman dan pemahaman terhadap seluk-

beluk pekerjaan. Kendati demikian, sebagian kecil responden mengungkapkan hal yang berlawanan, yaitu merasa kemampuan mereka stagnan atau bahkan mengalami penurunan. Secara keseluruhan, pola kelelahan fisik dan emosional yang dialami mayoritas responden, ditambah hambatan lingkungan kerja yang terus berulang, memberikan indikasi nyata adanya kondisi *burnout* yang berpotensi kuat mendorong munculnya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan keseluruhan paparan fenomena empiris dari berbagai penelitian terdahulu yang telah diuraikan serta temuan pra survei yang diperoleh dari karyawan PT Ratu Estyatex, terdapat indikasi kuat bahwa *financial stress* dan *burnout* merupakan faktor-faktor yang secara nyata berkontribusi terhadap tingginya *turnover intention* pada karyawan bagian produksi. Dengan demikian, fenomena yang terjadi di PT Ratu Estyatex bukan merupakan kondisi yang berdiri sendiri, melainkan sejalan dengan pola yang telah banyak ditemukan dalam studi-studi sebelumnya. Kondisi ini memerlukan pembuktian ilmiah yang lebih mendalam dan terstruktur melalui penelitian kuantitatif yang komprehensif guna menghasilkan temuan yang dapat dijadikan landasan pengambilan kebijakan MSDM yang tepat sasaran, oleh karena itu peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul: Pengaruh *Financial Stress* dan *Burnout* Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Bagian Produksi PT Ratu Estyatex.

1.2 Rumusan Masalah

Pada uraian latar belakang masalah di atas , rumusan masalah berikut ini dilakukan dalam penelitian ini:

1. Bagaimana gambaran financial stress, burnout dan turnover intention pada karyawan bagian produksi PT Ratu Estyatex.
2. Apakah financial stress berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada karyawan bagian produksi PT Ratu Estyatex secara parsial.
3. Apakah burnout berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada karyawan bagian produksi PT Ratu Estyatex secara parsial.
4. Bagaimana pengaruh financial stress dan burnout terhadap turnover intention pada karyawan bagian produksi PT Ratu Estyatex secara simultan

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Studi ini bertujuan untuk memperoleh data dan informasi empiris tentang pengaruh *financial stress*, *burnout* dan *turnover intention* pada karyawan bagian produksi PT Ratu Estyatex, sekaligus sebagai pemenuhan salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada Program Sarjana Manajemen.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan yang telah dikemukakan sebelumnya, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran *financial stress*, *burnout* dan *turnover intention* pada karyawan bagian produksi PT Ratu Estyatex.

2. Untuk mengetahui pengaruh *financial stress* terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian produksi PT Ratu Estyatex secara parsial.
3. Untuk mengetahui pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian produksi PT Ratu Estyatex secara parsial.
4. Untuk mengetahui pengaruh *financial stress* dan *burnout* terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian produksi PT Ratu Estyatex secara simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Diharapkan hasil penelitian ini akan bermanfaat baik untuk aplikasi teoretis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Diharapkan penelitian ini mampu memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama dalam kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* karyawan di sektor manufaktur.
2. Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan rujukan akademis serta bahan perbandingan bagi peneliti beikutnya yang mengkaji variabel *financial stress, burnout*, maupun *turnover intention*, khususnya dalam konteks industri tekstil di Indonesia.
3. Diharapkan penelitian ini mampu memperkuat dan memperluas kajian empiris terkait faktor-faktor yang memengaruhi perilaku kerja karyawan, khususnya dalam konteks industri manufaktur di Indonesia.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Perusahaan (PT Ratu Estyatex): penelitian ini mampu dijadikan bahan pertimbangan dan evaluasi dalam merumuskan kebijakan manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait program kesejahteraan karyawan, dan strategi retensi karyawan di bagian produksi.
2. Bagi Karyawan: diharapkan penelitian ini bisa meningkatkan kesadaran karyawan mengenai pentingnya pengelolaan keuangan pribadi dan manajemen stres kerja, sehingga karyawan dapat lebih berdaya dalam menghadapi tekanan finansial dan kelelahan yang dirasakan.
3. Bagi Peneliti: diharapkan menjadi sarana penerapan ilmu pengetahuan yang diperoleh peneliti sepanjang masa perkuliahan, melatih kemampuan analisis dan berpikir kritis, serta sebagai salah satu syarat menyelesaikan belajar program studi Sarjana Manajemen.

1.5 Jadwal Penelitian

Tabel 1. 1

Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	April				Mei				Juni				Juli				Agustus		
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
1.	Fenomena	■	■	■																
2.	Pengajuan Judul				■	■														
3.	Penyusunan Proposal						■	■	■											
4.	Seminar Proposal									■	■									
5.	Revisi Seminar Proposal											■	■	■						
6.	Pengumpulan Data														■					
7.	Pengolahan Data															■	■			
8.	Penyusunan Skripsi																	■	■	
9.	Sidang Akhir Skripsi																		■	
10.	Revisi Sidang Akhir Skripsi																		■	