

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

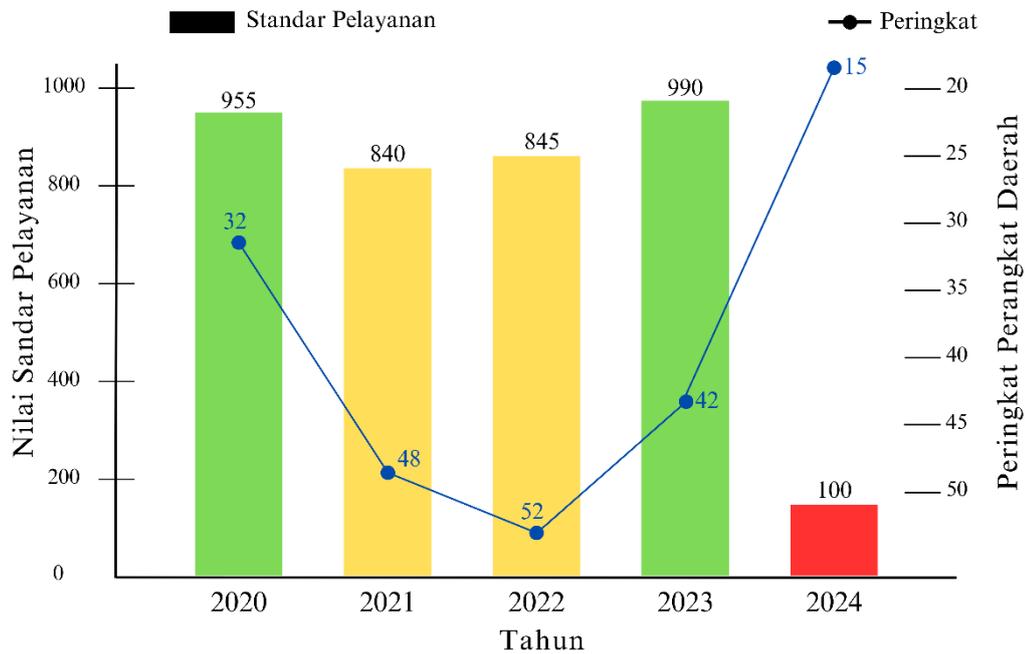
Kinerja pegawai (*Employee Performance*) merupakan faktor kunci yang mendukung keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Rendahnya kinerja aparatur pemerintahan sering menjadi sorotan publik, terutama dalam sektor pelayanan masyarakat, di mana kualitas pelayanan dianggap belum optimal. Dalam sektor pemerintahan, peningkatan kinerja pegawai memiliki landasan hukum yang jelas, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), yang mengamanatkan bahwa setiap ASN idealnya memiliki profesionalisme tinggi dalam menjalankan tugas. Selain itu, Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi menegaskan bahwa peningkatan kinerja aparatur merupakan bagian dari upaya strategis untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang lebih baik.

Namun demikian, di Indonesia, meskipun produktivitas tenaga kerja mengalami peningkatan, masih terdapat ketimpangan sektor informal yang menghambat kemajuan. Untuk mengatasi hal tersebut, pemerintah terus berupaya meningkatkan keterampilan tenaga kerja dan adaptasi teknologi (Kemenaker, 2023). Oleh karena itu, Badan Kepegawaian Negara (BKN) menekankan pentingnya perencanaan, pelaksanaan, serta pemantauan dan evaluasi dalam perjanjian kinerja tahun 2025. Program kerja instansi pemerintah, harus berorientasi pada kebutuhan masyarakat untuk memastikan realisasi kinerja yang optimal.

Salah satu lembaga pemerintah dengan peran strategis dalam pelayanan publik adalah Dinas Kebudayaan dan Pariwisata (Disbudpar) Kota Bandung. Keberhasilan program-programnya sangat bergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada. Program strategis, seperti festival budaya dan promosi pariwisata, membutuhkan pengelolaan SDM yang optimal untuk mencapai tujuan tersebut (JDIH Kota Bandung, 2021).

Berdasarkan hasil observasi awal, selama satu tahun terakhir, 80% pegawai Disbudpar Kota Bandung menunjukkan kepatuhan tinggi terhadap jam kerja dan absensi dengan datang tepat waktu serta produktif dalam menjalankan tugas. Namun, sebagian pegawai masih menghadapi kendala disiplin waktu, yang umumnya dipengaruhi oleh faktor personal atau gangguan pekerjaan, meskipun hal ini tidak berdampak signifikan terhadap produktivitas keseluruhan. Selain itu, beberapa bidang dan program mengharuskan pegawai serta tenaga ahli bekerja langsung di lapangan, sehingga fleksibilitas jam kerja menjadi faktor penting dalam memastikan keterlibatan optimal sesuai kebutuhan program.

Kinerja pegawai juga dapat diukur melalui berbagai faktor, termasuk kinerja organisasi. Kinerja organisasi sendiri merupakan akumulasi dari kinerja individu, di mana setiap tenaga kerja memiliki peran strategis dalam mencapai tujuan organisasi. Efektivitas dan produktivitas individu berdampak langsung pada capaian keseluruhan (Soekiman, 2024). Salah satu tolok ukur kinerja Disbudpar Kota Bandung adalah capaian kinerja perangkat daerah, yang tercermin dalam e-SKM (Survei Kepuasan Masyarakat).



Gambar 1.1 Kinerja Disbudpar Kota Bandung Tahun 2020-2024

Sumber: e-Survei Kepuasan Masyarakat

Pada tahun 2020, kinerja berada di kategori Hijau dengan nilai 955 dan peringkat 32. Namun, pada 2021 dan 2022, kinerja turun ke kategori Kuning dengan nilai 840 dan 845, serta peringkat turun ke 48 dan 52. Pada 2023, kinerja membaik dengan nilai 990 (Hijau) dan peringkat naik ke 42. Sayangnya, tahun 2024 terjadi penurunan drastis ke kategori Merah dengan nilai 100, meskipun peringkat naik ke 15. Penurunan drastis pada tahun 2024 kemungkinan besar disebabkan oleh minimnya partisipasi masyarakat dalam pengisian e-SKM. Beberapa faktor yang diduga memengaruhi rendahnya partisipasi ini antara lain kurangnya sosialisasi, rendahnya kesadaran masyarakat, serta kendala teknis dalam pengisian survei.

Tabel 1. 1 Indikator Kinerja Perangkat Daerah

No	Indikator Sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Kondisi Kinerja Pada Awal Periode RPJM	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode RPJMD
		2018	2019	2020	2021	2022	2023	
1	Indeks Daya Saing Pariwisata	3,39	3,41	3,29	3,29	3,30	3,31	3,31
2	Kampung Wisata	n/a	1	1	2	2	2	8
3	Pemberdayaan Ekonomi Kreatif (<i>Co-Working Space</i>) Ruang Kreatif Aktif	n/a	1	12	7	5	5	30

Sumber: Perubahan Renstra Disbudpar 2018-2023 (Diolah peneliti, 2025)

Berdasarkan perubahan Renstra Disbudpar 2018-2023, kinerja perangkat daerah menunjukkan fluktuasi dalam pencapaian target utama, yaitu Indeks Daya Saing Pariwisata, jumlah Kampung Wisata, dan pemberdayaan ekonomi kreatif melalui *Co-Working Space*. Meskipun daya saing pariwisata stabil, peningkatan Kampung Wisata dan ruang kreatif belum sepenuhnya memenuhi target. Hal ini mencerminkan adanya kendala dalam manajemen SDM, pengelolaan program, atau kebijakan yang kurang mendukung, sehingga berpotensi menghambat pencapaian tujuan. Evaluasi SDM diperlukan untuk mengidentifikasi hambatan dan merumuskan solusi perbaikan kinerja.

Work-Life Balance merupakan salah satu aspek penting yang memengaruhi kinerja. *Work-Life Balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi tanpa menimbulkan konflik berlebihan. Badan Kepegawaian Negara (BKN) menekankan pentingnya

keseimbangan kedua aspek tersebut untuk mencegah kelelahan akibat tekanan pekerjaan. Sebagai upaya mendukung hal tersebut, pemerintah menerbitkan Keputusan Presiden (Keppres) No. 7 Tahun 2024 yang mengatur kebijakan Cuti Bersama bagi ASN. Namun, penerapan kebijakan tersebut masih menghadapi berbagai kendala, terutama terkait prosedur administratif yang rumit serta keterbatasan sumber daya manusia, sehingga hak cuti belum dapat dimanfaatkan secara optimal.

Untuk memahami kondisi sebenarnya di Disbudpar Kota Bandung, dilakukan pra-survei dengan pendistribusian kuesioner kepada 30 pegawai secara *online* via *Google Form* pada tanggal 10-15 Januari 2025. Kuisisioner tersebut terdiri dari 4 (empat) item pernyataan terkait *Work-Life Balance* yang disusun berdasarkan modifikasi dari Fisher et al. (2009).

Tabel 1. 2 Hasil Kuisisioner Pra-Survei *Work-Life Balance* Pegawai dan Tenaga Ahli Disbudpar Kota Bandung

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Responden	Target (%)
		Ya	Tidak		
1	Saya merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa mengganggu waktu pribadi	20% N (6)	80% N (24)	30	100
2	Masalah pribadi membuat saya kekurangan energi untuk bekerja dengan baik	70% N (21)	30% (N 9)	30	100
3	Pekerjaan berdampak positif pada kehidupan pribadi saya	60% N (18)	40% N (12)	30	100
4	Kehidupan pribadi saya memberikan energi positif untuk bekerja lebih baik	80% N (24)	20% N (6)	30	100

Sumber: Diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pra-survei *Work-Life Balance*, mayoritas responden (80%) tidak merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa mengganggu waktu

pribadi. Namun, 70% responden mengakui bahwa masalah pribadi dapat mengurangi energi mereka untuk bekerja. Sebanyak 60% responden merasa pekerjaan mereka berdampak positif pada kehidupan pribadi, sementara 80% merasakan bahwa kehidupan pribadi mereka memberikan energi positif untuk bekerja lebih baik. Dengan demikian, meskipun sebagian besar pegawai merasakan dukungan positif dari kehidupan pribadi terhadap kinerja mereka, masih terdapat indikasi bahwa masalah pribadi dapat mempengaruhi performa kerja.

Beberapa studi terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Wulandari & Hadi (2021), Putra & Cahyani (2024), serta Sari & Iryanti (2024) mengungkapkan bahwa *Work-Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, pegawai yang mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi cenderung lebih produktif, sehingga kinerjanya lebih unggul. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Anggriansyah et al. (2022) juga Zafirah & Budiono (2024) menyatakan bahwa *Work-Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Mereka berpendapat bahwa meskipun keseimbangan kehidupan kerja terjaga, aspek lain seperti target pekerjaan, lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja.

Selain *Work-Life Balance*, faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah *Person-Organization Fit*, yang merujuk pada kesesuaian antara nilai, tujuan, dan kepribadian individu dengan organisasi. Kristof (1996) menekankan bahwa hubungan timbal balik antara individu dan organisasi berperan penting dalam menciptakan kesesuaian yang harmonis. Keselarasan antara karyawan dan organisasi dapat memperkuat integrasi sosial, mendukung kolaborasi dalam tim,

dan menciptakan keseimbangan antara kebutuhan individu dan tujuan organisasi (Ostroff & Judge, 2014). Oleh karena itu, banyak organisasi mulai mengintegrasikan penilaian kesesuaian ini dalam proses rekrutmen guna memastikan bahwa calon karyawan sesuai dengan budaya serta tujuan organisasi. Hal ini diyakini dapat meningkatkan kinerja dalam jangka panjang.

Selanjutnya, dilakukan pra-survei terkait *Person-Organization Fit*. Dalam survei ini, 4 (empat) item pernyataan. 3 (tiga) pernyataan di modifikasi dari Cable & DeRue (2002), dan 1 (satu) pernyataan di modifikasi dari Alniacik, et. al (2013).

Tabel 1. 3 Hasil Kuisioner Pra-Survei *Person-Organization Fit* Pegawai dan Tenaga Ahli Disbudpar Kota Bandung

No	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah Responden	Target (%)
		Ya	Tidak		
1	Kepribadian saya cocok dengan budaya kerja Disbudpar Kota Bandung	86,7% N (26)	13,3% N (4)	30	100
2	Tujuan pribadi saya selaras dengan tujuan Disbudpar Kota Bandung	80% N (24)	20% N (6)	30	100
3	Cara kerja Disbudpar Kota Bandung sesuai dengan gaya kerja saya	83,3% N (25)	16,7% N (5)	30	100
4	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan keterampilan dan kemampuan saya	90% N (27)	10% N (3)	30	100

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Selanjutnya, hasil pra-survei *Person-Organization Fit* menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat kesesuaian yang tinggi dengan Disbudpar Kota Bandung. Sebanyak 86,7% responden menyatakan kepribadiannya cocok dengan budaya kerja Disbudpar, 80% merasa tujuan pribadinya selaras dengan tujuan organisasi, 83,3% menilai cara kerja Disbudpar sesuai dengan gaya kerja

mereka, dan 90% menyatakan pekerjaan yang dilakukan sejalan dengan keterampilan serta kemampuan yang dimiliki.

Penelitian sebelumnya mengindikasikan bahwa *Person-Organization Fit* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pradana & Tulasi (2021) menyatakan bahwa kesesuaian ini berdampak positif terhadap hasil kerja karyawan. Temuan serupa oleh Suciati et al. (2022) menunjukkan bahwa karyawan yang cocok dengan organisasi lebih mudah beradaptasi, yang pada akhirnya meningkatkan performa mereka. Jufrizen et al. (2023) juga mengemukakan bahwa *Person-Organization Fit* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Majid et al. (2024) menambahkan bahwa kesesuaian ini berdampak positif terhadap produktivitas. Oleh karena itu, tingginya kesesuaian antara individu dan organisasi menjadi elemen kunci dalam menciptakan suasana kerja yang produktif dan harmonis.

Selain kedua faktor di atas, salah satu aspek utama yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah *Job Satisfaction* atau kepuasan kerja. Kepuasan kerja merujuk pada perasaan positif atau negatif yang dialami karyawan terhadap pekerjaan mereka. Perasaan ini sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, gaji, kesempatan pengembangan karier, serta keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kepuasan kerja yang tinggi cenderung mendorong karyawan untuk lebih produktif, berkomitmen, dan berkontribusi secara positif terhadap organisasi. Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah dapat menurunkan motivasi, meningkatkan tingkat absensi, bahkan berpotensi menambah tingkat *turnover* karyawan. Oleh karena itu,

memelihara tingkat kepuasan kerja yang baik adalah penting untuk menjaga kinerja organisasi yang optimal.

Terakhir, dilakukan pra-survei untuk mengukur tingkat *Job Satisfaction* dengan memodifikasi 4 (empat) item dari Spector (1985).

Tabel 1. 4 Hasil Kuisisioner Pra-Survei *Job Satisfaction* Pegawai dan Tenaga Ahli Disbudpar Kota Bandung

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Responden	Target (%)
		Ya	Tidak		
1	Pekerjaan saya menantang dan memungkinkan saya untuk mengembangkan keterampilan serta kemampuan	86,7% N (26)	13,3% N (14)	30	100
2	Saya puas dengan kompensasi dan fasilitas kerja yang diberikan Disbudpar Kota Bandung	83,3% N (25)	16,7% N (5)	30	100
3	Disbudpar Kota Bandung mendukung pengembangan keterampilan dan karir saya	90% N (27)	10% N (3)	30	100
4	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dan mendapatkan dukungan dari atasan dan rekan kerja dalam menjalankan tugas	93,3% N (28)	6,7% N (2)	30	100

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Hasil pra-survei *Job Satisfaction* menunjukkan bahwa 86,7% responden merasa pekerjaan mereka menantang dan mendukung pengembangan keterampilan, sementara 13,3% merasa sebaliknya. Sebanyak 83,3% responden puas dengan kompensasi dan fasilitas kerja yang diberikan, sedangkan 16,7% merasa ada aspek yang perlu diperhatikan. 90% responden menilai Disbudpar mendukung pengembangan keterampilan dan karir mereka. Selain itu, 93,3% responden merasa memiliki hubungan kerja yang baik dan mendapatkan dukungan dari rekan kerja dalam menjalankan tugas. Meskipun mayoritas responden merasa puas, perhatian

terhadap aspek yang kurang dirasakan oleh sebagian kecil responden tetap diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Penelitian yang dilakukan oleh Latief & Fauziah (2022) menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan disiplin dan komitmen karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja. Selanjutnya, penelitian Fachiroh & Suratman (2023) menunjukkan ketika tingkat kepuasan kerja semakin baik, semakin besar pula kontribusi karyawan terhadap kinerja organisasi.

Untuk memahami lebih lanjut dinamika tersebut, penelitian ini menjadikan *Job Satisfaction* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *Work-Life Balance* dan *Person-Organization Fit* terhadap *Employee Performance*. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja. Dalila & Hadi (2024) serta Putra & Cahyani (2024) menemukan bahwa peningkatan *Work-Life Balance* tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga secara langsung memperbaiki kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian oleh Pradana & Tulasi (2021), Jufrizen et al. (2023) dan Majid et al. (2024) mengindikasikan bahwa kesesuaian antara individu dan organisasi berdampak positif pada kepuasan kerja serta kinerja karyawan. Sehingga dapat diartikan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator yang menghubungkan *Work-Life Balance* serta *Person-Organization Fit* terhadap peningkatan kinerja karyawan, dengan pengaruh tidak langsung yang signifikan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi serta inkonsistensi hasil penelitian sebelumnya, terdapat *gap* yang perlu ditelusuri lebih lanjut. Maka dari itu, peneliti memilih judul “**Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Person-Organization Fit* Terhadap *Employee Performance* Dengan *Job Satisfaction* sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bandung**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah:

1. Terjadi fluktuasi kinerja pegawai yang tercermin dalam hasil e-SKM dan perubahan pada Renstra, menunjukkan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang belum sepenuhnya teridentifikasi.
2. Berdasarkan hasil pra-survei, masih ada beberapa pegawai yang merasa kesulitan dalam menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, merasa kurang cocok dengan organisasi, dan mengalami ketidakpuasan terhadap beberapa aspek kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja mereka.
3. Terdapat inkonsistensi dalam hasil penelitian mengenai pengaruh *Work-Life Balance*, *Person-Organization Fit*, dan *Job Satisfaction* terhadap Kinerja Pegawai, sehingga perlu penelitian lebih lanjut untuk mengklarifikasi hubungan dan pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja pegawai.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih terfokus dan terarah, maka ditetapkan beberapa batasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai dan tenaga ahli di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata (Disbudpar) Kota Bandung dan tidak mencakup instansi atau organisasi pemerintahan lainnya.
2. Penelitian ini membatasi variabel bebas (independen) pada dua faktor utama, yaitu *Work-Life Balance* (Keseimbangan Kehidupan Kerja) dan *Person-Organization Fit* (Kesesuaian Individu dengan Organisasi). Variabel terikat (dependen) yang digunakan adalah *Employee Performance* (Kinerja Pegawai), sedangkan variabel mediasi dalam penelitian ini adalah *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja).
3. Penelitian ini tidak membahas faktor eksternal lain yang mungkin memengaruhi kinerja pegawai, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi secara menyeluruh, atau faktor ekonomi dan kebijakan nasional.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, rumusan masalah dalam penelitian ini mencakup:

1. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap *Employee Performance* Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung?
2. Apakah *Person-Organization Fit* berpengaruh terhadap *Employee Performance* Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung?
3. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung?

4. Apakah *Person-Organization Fit* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung?
5. Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Employee Performance* Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung?
6. Apakah *Job Satisfaction* memediasi pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Employee Performance* Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung?
7. Apakah *Job Satisfaction* memediasi pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap *Employee Performance* Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung?

E. Tujuan Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Employee Performance* Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.
2. Mengetahui pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap *Employee Performance* Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.
3. Mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Job Satisfaction* Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.
4. Mengetahui pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap *Job Satisfaction* Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.
5. Mengetahui pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance* Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.

6. Mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Employee Performance* melalui *Job Satisfaction* Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.
7. Mengetahui pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap *Employee Performance* melalui *Job Satisfaction* Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.

F. Manfaat Penelitian

Mengacu pada tujuan penelitian, diharapkan penelitian ini mampu memberikan manfaat, diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya terkait *Work-Life Balance*, *Person-Organization Fit*, *Job Satisfaction*, dan *Employee Performance*. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi penelitian lebih lanjut dalam mengembangkan teori dan konsep terkait pengelolaan sumber daya manusia secara lebih optimal.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memperdalam pemahaman penulis mengenai pengelolaan Sumber Daya Manusia, khususnya dalam peningkatan *Employee Performance*.

b. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi Disbudpar Kota Bandung dalam menerapkan kebijakan yang tepat untuk meningkatkan *Job Satisfaction* dan *Employee Performance* untuk mencapai *outcome* yang optimal.

c. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi yang bermanfaat bagi peneliti lain yang berencana mengembangkan studi serupa. Hasil penelitian juga dapat memberikan panduan bagi studi lanjutan guna mengeksplorasi pendekatan baru atau variabel lain yang mendukung pengelolaan sumber daya manusia secara lebih optimal.

G. Jadwal Penelitian

Berikut adalah jadwal waktu yang akan ditempuh oleh peneliti dalam melaksanakan penelitian ini:

Tabel 1. 5 Jadwal Penelitian

No	Bulan	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun
	Kegiatan	2024		2025					
1	Penyusunan dan Pengajuan Proposal	■							
2	Seminar Proposal			■					
3	Revisi Proposal				■				
4	Pengumpulan Data					■			
5	Analisis Data						■		
6	Penulisan Akhir Naskah Skripsi							■	
7	Sidang Munaqasyah								■
8	Revisi								■

Sumber: Diolah peneliti (2025)

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Skripsi ini disusun secara sistematis dalam beberapa bab yang saling mendukung satu sama lain, sehingga membentuk alur pembahasan yang logis dan terstruktur.

BAB PERTAMA merupakan pendahuluan yang memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan. Bab ini memberikan gambaran awal mengenai alasan dilakukannya penelitian dan arah pencapaian yang diharapkan.

BAB KEDUA memuat tinjauan pustaka yang mencakup teori-teori relevan, hasil penelitian terdahulu, serta landasan konseptual dan kerangka berpikir yang menjadi dasar dan arah penelitian.

BAB KETIGA adalah metodologi penelitian yang menjelaskan secara rinci pendekatan penelitian yang digunakan, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data. Bab ini menunjukkan bagaimana penelitian dirancang dan dilaksanakan secara sistematis dan ilmiah.

BAB KEEMPAT merupakan hasil dan pembahasan, di mana data yang diperoleh diolah dan dianalisis sesuai metode yang telah dijelaskan sebelumnya. Hasil penelitian disajikan dalam bentuk narasi, tabel, grafik, atau gambar, kemudian dianalisis untuk menjawab rumusan masalah dan menguji kesesuaian dengan teori.

BAB KELIMA, adalah penutup yang berisi kesimpulan dari hasil penelitian serta saran yang dapat diberikan untuk pengembangan ilmu pengetahuan, perbaikan kebijakan, atau penelitian lanjutan. Kesimpulan harus menjawab tujuan penelitian, sedangkan saran disusun berdasarkan temuan penelitian.