

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan fungsi strategis dalam organisasi yang berfokus pada pengelolaan manusia sebagai aset utama untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Menurut Dessler et al. (2020), MSDM mencakup proses rekrutmen, pelatihan, penilaian, kompensasi, serta pemeliharaan hubungan kerja guna memastikan tenaga kerja yang kompeten dan produktif. Lebih dari sekadar fungsi administratif, MSDM berperan sebagai pendekatan strategis dalam menyelaraskan kapasitas SDM dengan kebutuhan dan tujuan jangka panjang organisasi. Dalam konteks instansi pelayanan publik sektor maritim, pengelolaan SDM yang efektif menjadi fondasi utama dalam menjaga kualitas pelayanan kepelabuhanan yang berdampak langsung pada kelancaran arus barang dan keselamatan pelayaran nasional, sebagaimana yang diemban oleh Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP).

Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Utama Tanjung Priok merupakan unit pelaksana teknis di bawah Direktorat Jenderal Perhubungan Laut, Kementerian Perhubungan Republik Indonesia, yang berperan strategis dalam pengaturan, pengendalian, dan pengawasan kegiatan kepelabuhanan serta keselamatan pelayaran di Pelabuhan Tanjung Priok sebagai pelabuhan tersibuk di Indonesia (KSOP Utama Tanjung Priok, 2025). Sebagai gerbang utama perekonomian nasional, KSOP bertanggung jawab atas kelancaran lalu lintas kapal, keamanan pelabuhan, dan efektivitas pelayanan jasa kepelabuhanan. Dengan

tingginya aktivitas dan kompleksitas tugas, dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten, disiplin, serta memiliki ketahanan kerja yang baik. Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi aspek krusial dalam memastikan seluruh fungsi pelayanan dan pengawasan berjalan optimal serta sesuai standar keselamatan pelayaran.

Kinerja pegawai merupakan aspek fundamental dalam menilai efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut Goetz dan Wald (2020), kinerja pegawai merupakan konstruk multidimensi yang mencakup kemampuan individu dalam melaksanakan tugas utama (*task performance*) serta menghasilkan kontribusi inovatif (*innovative performance*) bagi organisasi. Kinerja tidak hanya dilihat dari hasil kerja, tetapi juga mencerminkan perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pemahaman faktor-faktor yang memengaruhi kinerja diperlukan untuk merancang strategi peningkatan yang komprehensif dan berkelanjutan. Salah satu faktor yang berpengaruh signifikan, khususnya pada lingkungan dengan tuntutan operasional tinggi seperti KSOP Utama Tanjung Priok, adalah beban kerja.

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Menurut Choi et al. (2012), beban kerja merupakan bagian dari job demands yang mencerminkan tuntutan pekerjaan baik secara psikologis maupun fisik, seperti kecepatan kerja, intensitas usaha, tekanan waktu, serta tuntutan aktivitas fisik. Beban kerja menunjukkan sejauh mana pekerjaan menuntut kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas secara efektif. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas pegawai dapat menurunkan kinerja, meningkatkan kesalahan kerja, serta berdampak negatif pada

kesejahteraan pegawai yang pada akhirnya memengaruhi kualitas pelayanan organisasi (Choi et al., 2012). Di samping beban kerja, terdapat faktor lain yang turut menentukan kualitas kinerja pegawai, yaitu sejauh mana organisasi memberikan dukungan nyata kepada pegawainya.

Dukungan organisasi juga memiliki peran strategis dalam membentuk sikap dan perilaku kerja pegawai. Eisenberger et al. (2019) menyatakan bahwa dukungan organisasi merupakan persepsi pegawai terhadap sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan memperhatikan kesejahteraan mereka, yang terbentuk melalui prinsip pertukaran sosial antara pegawai dan organisasi. Dalam konteks pelayanan publik dengan tuntutan tinggi, dukungan organisasi menjadi faktor penting dalam menjaga motivasi dan komitmen pegawai untuk memberikan pelayanan yang optimal. Selain itu, aspek internal berupa kesediaan pegawai untuk menaati aturan dan norma kerja juga berperan penting, yang dalam kajian manajemen dikenal sebagai disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan aspek fundamental yang berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang tertib, produktif, dan harmonis. Menurut Rivai dan Basri (2005), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah perilaku serta meningkatkan kesadaran dan kesediaan dalam menaati seluruh peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Dalam lingkungan kerja yang menuntut ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, dan konsistensi, disiplin kerja menjadi prasyarat utama dalam mendukung tercapainya kinerja optimal dan pelayanan publik yang berkualitas (Rivai & Basri, 2005). Kondisi ketiga variabel

tersebut pada KSOP Utama Tanjung Priok dapat dilihat secara empiris melalui Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Tahun 2024 sebagai berikut.

**Tabel 1.1 Laporan Kinerja Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Priok**

Indikator Kinerja Utama	Target (%)	Realisasi Kinerja 2024	Keterangan Relevan
IKK.3 Tingkat Kepuasan Masyarakat (SKM)	90%	88–90%	Kinerja layanan belum sepenuhnya stabil mendekati target publik
IKK.4 Persentase Ketepatan Waktu Pengurusan Dokumen	100%	Realisasi dipengaruhi oleh variasi unit & jam kerja	Indikator ketepatan waktu operasional sering mengalami deviasi dalam implementasi layanan
IKK.5 Pemenuhan SDM secara Kuantitas	75%	<75%	Kebutuhan SDM belum terpenuhi sesuai beban kerja yang meningkat
IKK.8 Persentase Realisasi Anggaran	97%	97%	Masih ada ruang peningkatan efisiensi
IKK.11 Nilai Persepsi Publik terhadap Pelayanan Informasi Pelayanan	(Skala 4)	3,75 (93,88%)	Ada gap pemenuhan standar layanan
IKK.11 Nilai Persepsi Publik Indeks Persepsi Korupsi	(Skala 4)	3,64 (91,13%)	Persepsi relatif baik, namun realisasi masih di bawah nilai target ideal
Unit Pengendali Gratifikasi	100%	100%	Target tercapai

Sumber: LKIP Tahun 2024 KSOP Utama Tanjung Priok [oppriok.dephub.go.id](http://oppriok.dephub.go.id)

Berdasarkan data Laporan Kinerja Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Priok (2025), beberapa indikator kinerja masih belum mencapai target. Tingkat Kepuasan Masyarakat (SKM) berada pada kisaran 88–90% sehingga belum stabil mencapai target 90%. Indikator ketepatan waktu penggunaan dokumen juga menunjukkan variasi antar unit dan jam kerja, yang mengindikasikan adanya deviasi dalam implementasi layanan. Lebih lanjut,

pemenuhan SDM secara kuantitas masih di bawah 75% dari target, menandakan kebutuhan SDM belum terpenuhi seiring meningkatnya beban kerja. Meskipun realisasi anggaran mencapai 97% sesuai target, Nilai Persepsi Publik terhadap Pelayanan Informasi (3,75 atau 93,88%) dan Indeks Persepsi Korupsi (3,64 atau 91,13%) masih di bawah nilai ideal skala 4, sehingga menunjukkan adanya ruang perbaikan dalam kualitas layanan dan persepsi integritas organisasi. Oleh karena itu, diperlukan identifikasi dan pemetaan isu strategis pada aspek SDM, khususnya di Bidang Kesyahbandaran, yang selanjutnya disajikan secara sistematis dalam tabel berikut.

**Tabel 1.2 Isu Strategis Bidang Kesyahbandaran**

No.	Aspek	Isu Strategis
1	Sumber Daya Manusia	Dengan lingkup tugas dan fungsi yang cukup besar meliputi seluruh wilayah Tanjung Priok maka kebutuhan jumlah SDM operasional di lingkungan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Priok Jakarta sangat besar.
2	Sumber Daya Manusia	Kebijakan eselon I tentang rekrutmen CPNS 2020–2024 yang membatasi penyediaan SDM sehingga kebutuhan SDM belum dapat terpenuhi.
3	Sumber Daya Manusia	Perlunya peningkatan kompetensi khususnya untuk para pelaksana tugas teknis di lapangan serta kepada para jajaran administrator terkait pelaksanaan anggaran di lingkungan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Priok.
4	Sumber Daya Manusia	Perlunya peningkatan kuantitas dan kompetensi SDM pelaut serta teknologi informasi.
5	Sumber Daya Manusia	Analisis Beban Kerja.
6	Sumber Daya Manusia	Perlunya pemenuhan legalitas petugas bidang tertentu sesuai peraturan perundangan seperti Pejabat Pemeriksa Keselamatan Kapal (M), Pejabat Pemeriksa Kelaiklautan dan Keamanan Kapal Asing (PSCO), Pejabat Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS), Ahli Ukur Kapal dll.

*Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2024 KSOP Utama Tanjung Priok [ppriok.dephub.go.id](http://ppriok.dephub.go.id)*

Dalam pelaksanaannya di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Utama Tanjung Priok, berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah

(LKIP) Tahun 2024, Permasalahan kinerja tersebut semakin diperparah oleh kebijakan efisiensi yang membatasi jumlah pegawai melalui regulasi moratorium dan rasionalisasi ASN. Kebijakan ini berdampak pada meningkatnya beban kerja, mengingat luasnya lingkup tugas yang mencakup seluruh wilayah Tanjung Priok sehingga kebutuhan SDM operasional di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Priok juga besar. Namun, dengan jumlah pegawai sebanyak 322 orang per September 2025 (258 pria, 64 wanita) di tengah volume pekerjaan yang terus meningkat, terjadi ketidakseimbangan antara kapasitas SDM dan tuntutan operasional (KSOP Utama Tanjung Priok, 2025).

Disamping itu pengembangan kompetensi pegawai menunjukkan bahwa meskipun program pendidikan dan pelatihan telah dilaksanakan, pemenuhan kompetensi dan legalitas jabatan teknis belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan operasional pelabuhan. Hal ini terlihat dari masih terbatasnya pegawai yang memiliki sertifikasi teknis wajib untuk mendukung keselamatan dan kelaiklautan kapal di Pelabuhan Tanjung Priok. Selain itu, peningkatan kompetensi juga diperlukan pada jajaran administratur dalam pengelolaan anggaran, tata kelola, dan akuntabilitas kinerja seiring kompleksitas administrasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi, baik dalam bentuk pengembangan maupun dukungan instrumental, masih perlu diperkuat agar selaras dengan tuntutan teknis dan administratif di KSOP Utama Tanjung Priok.

Aspek disiplin kerja menjadi perhatian penting karena KSOP Utama Tanjung Priok beroperasi 24 jam dengan sistem shift yang menuntut konsistensi prosedur dan ketepatan waktu (KSOP Utama Tanjung Priok, 2025). Deviasi pada indikator

ketepatan waktu penggunaan dokumen menunjukkan adanya tantangan dalam konsistensi pelaksanaan kerja. Kondisi ini mencerminkan potensi ketidakseimbangan antara tuntutan kerja, dukungan organisasi, dan disiplin kerja yang memengaruhi pencapaian kinerja. Di sisi lain, untuk memperkuat landasan konseptual dan memahami hubungan antar variabel tersebut, diperlukan kajian terhadap penelitian-penelitian terdahulu guna mengidentifikasi *research gap*, yang selanjutnya disajikan dalam tabel berikut.

**Tabel 1.3 Penelitian terdahulu**

<b>Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja</b>			
<b>No</b>	<b>Peneliti</b>	<b>Judul</b>	<b>Hasil</b>
1	Wang et al., (2021)	<i>How Challenge Demands Have Offsetting Effects on Job Performance</i>	Beban kerja ( <i>challenge demands</i> ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
2	Saputra et al. (2025)	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Perum Perhutani KPH Kedu Selatan	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan kepuasan kerja sebagai mediator.
<b>Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja</b>			
<b>No</b>	<b>Peneliti</b>	<b>Judul</b>	<b>Hasil</b>
1	Aliddin et al. (2024)	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap Kinerja Pegawai pada Lingkungan Kerja Formal	Dukungan organisasi (POS) terbukti meningkatkan kinerja pegawai, terutama dalam lingkungan kerja formal.
2	Haynie et al. (2016)	<i>Justice and job engagement: The role of senior management trust</i>	Dukungan organisasi tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja, melainkan melalui variabel mediasi seperti <i>work engagement</i> .
<b>Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja</b>			
<b>No</b>	<b>Peneliti</b>	<b>Judul</b>	<b>Hasil</b>
1	Puryanti & Supriyadi (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	Ayu et al. (2024)	<i>The Mediating Role of Locus of Control: The Effect of Work Discipline and Competence on Employee Performance</i>	Disiplin kerja tidak memiliki efek signifikan pada kinerja pegawai; sebaliknya, kompetensi berpengaruh positif signifikan

Sumber: Data diolah Peneliti (2025)

Pada penelitian mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja, ditemukan adanya ketidakkonsistenan hasil. Pada penelitian Wahyudi (2023), beban kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan pada penelitian Saputra et al. (2025) ditemukan pengaruh negatif dengan peran mediasi kepuasan kerja. Perbedaan arah hubungan ini menunjukkan adanya research gap terkait bagaimana beban kerja memengaruhi kinerja, sehingga perlu dikaji lebih lanjut dalam konteks dan model yang berbeda.

Selanjutnya, pada variabel dukungan organisasi, hasil penelitian juga menunjukkan inkonsistensi. Pada penelitian Aliddin et al. (2024), dukungan organisasi terbukti meningkatkan kinerja secara langsung. Namun, berbeda dengan penelitian Haynie et al. (2016) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja, melainkan melalui variabel mediasi seperti *work engagement*. Hal ini mengindikasikan adanya kesenjangan dalam memahami mekanisme pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja.

Sementara itu, pada variabel disiplin kerja, mayoritas penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, seperti pada penelitian Puryanti & Supriyadi (2023). Namun, hasil berbeda ditemukan pada penelitian Ayu et al. (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung, melainkan melalui variabel mediasi seperti kompetensi. Perbedaan ini menunjukkan adanya research gap terkait peran langsung maupun tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja, sehingga diperlukan penelitian lanjutan yang lebih komprehensif.

Berdasarkan uraian di atas, terdapat urgensi yang kuat untuk melakukan penelitian komprehensif mengenai pengaruh beban kerja, dukungan organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dalam konteks Kantor KSOP Utama Tanjung Priok. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi, baik dari sisi teoretis maupun praktis. Secara teoretis, penelitian ini mengisi celah penelitian dalam konteks organisasi pelayanan publik sektor maritim dengan karakteristik operasional khusus. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan rekomendasi yang bersifat strategis bagi manajemen KSOP Utama Tanjung Priok dalam merancang kebijakan pengelolaan SDM yang lebih efektif, khususnya terkait pengelolaan beban kerja yang proporsional, penguatan dukungan organisasi dalam berbagai dimensinya, serta peningkatan disiplin kerja pegawai untuk mendukung pencapaian kinerja optimal. Dengan demikian, penelitian yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja, Dukungan Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai KSOP Utama Tanjung Priok" layak dan penting untuk dilaksanakan guna memberikan solusi berbasis bukti empiris terhadap permasalahan kinerja yang dihadapi serta mendukung peningkatan kualitas pelayanan kepelabuhanan nasional.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berikut merupakan uraian identifikasi masalah yang terdapat pada penelitian ini berdasarkan penjelasan dalam latar belakang penelitian:

1. Kinerja pegawai KSOP Utama Tanjung Priok belum sepenuhnya optimal, yang ditunjukkan oleh masih adanya deviasi ketepatan waktu pelayanan, ketidakkonsistenan pelaksanaan prosedur kerja, serta belum stabilnya

pencapaian beberapa indikator kinerja pada unit dengan beban operasional tinggi dan pola kerja 24 jam berbasis shift.

2. Beban kerja pegawai belum sepenuhnya terpetakan dan terdistribusi secara proporsional, yang tercermin dari adanya kebutuhan analisis beban kerja serta indikasi keterbatasan jumlah dan kompetensi SDM pada jabatan teknis di Bidang Kesyahbandaran, sehingga berpotensi memengaruhi keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kapasitas pegawai.
3. Dukungan organisasi, khususnya dukungan pengembangan dan instrumental, masih belum optimal, yang tercermin dari keterbatasan pemenuhan kompetensi dan legalitas jabatan teknis strategis serta pengembangan kompetensi administratif yang mendukung efektivitas kinerja.
4. Terdapat *research gap* pada hasil penelitian terdahulu, dimana pengaruh beban kerja, dukungan organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang tidak konsisten, sehingga diperlukan kajian lebih lanjut untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif.

### **C. Ruang Lingkup dan Batasan Masalah**

Untuk menjaga agar penelitian ini tetap fokus dan sistematis, peneliti menetapkan ruang lingkup serta batasan permasalahan sebagai berikut.

1. Penelitian ini yaitu beban kerja ( $X_1$ ), dukungan organisasi ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ), serta satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ). Penelitian tidak melibatkan variabel lain maupun variabel mediasi atau moderasi.

2. Konteks penelitian dibatasi pada lingkungan kerja Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Utama Tanjung Priok. Penelitian tidak mencakup KSOP lain maupun unit teknis Kementerian Perhubungan di luar wilayah Tanjung Priok.
3. Subjek penelitian dibatasi pada pegawai aktif KSOP Utama Tanjung Priok, baik struktural maupun fungsional umum, yang terlibat dalam aktivitas pelayanan kepelabuhanan. Responden yang dilibatkan adalah pegawai yang masih aktif bekerja pada saat penelitian dilakukan.
4. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner kepada pegawai KSOP tanpa melibatkan pihak eksternal seperti operator terminal, perusahaan pelayaran, agen kapal, atau *stakeholder* lain yang bekerja sama dengan KSOP.
5. Penelitian ini dilaksanakan dalam rentang waktu periode akademik 2025/2026, sehingga seluruh data, observasi, dan interpretasi hasil penelitian dibatasi pada kondisi operasional KSOP selama periode tersebut.
6. Analisis pengaruh langsung (regresi linier berganda) digunakan dalam penelitian ini sehingga hubungan antara beban kerja, dukungan organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai hanya diuji secara parsial dan simultan tanpa mempertimbangkan variabel *intervening*.

#### **D. Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah belum optimalnya kinerja pegawai KSOP Utama Tanjung Priok yang diduga dipengaruhi oleh beban kerja, dukungan organisasi, dan disiplin kerja, serta perlunya upaya peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai KSOP Utama Tanjung Priok?
2. Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai KSOP Utama Tanjung Priok?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai KSOP Utama Tanjung Priok?
4. Apakah beban kerja, dukungan organisasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai KSOP Utama Tanjung Priok?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Mengacu pada rumusan masalah yang telah dirumuskan, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis dan menguji pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai KSOP Utama Tanjung Priok.
2. Menganalisis dan menguji pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai KSOP Utama Tanjung Priok.
3. Menganalisis dan menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai KSOP Utama Tanjung Priok.
4. Menganalisis dan menguji pengaruh beban kerja, dukungan organisasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai KSOP Utama Tanjung Priok.

## **F. Manfaat Penelitian**

Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat memberikan implikasi akademik dan praktis sebagai berikut:

### **1. Manfaat Akademis**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya terkait hubungan antara beban kerja, dukungan organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dalam konteks organisasi publik teknis-operasional seperti KSOP Utama Tanjung Priok.

### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi pihak manajemen, khususnya unit pengelola SDM KSOP Utama Tanjung Priok, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam perumusan kebijakan pengelolaan SDM, terutama terkait penataan beban kerja, peningkatan dukungan organisasi, serta penguatan disiplin kerja guna meningkatkan efektivitas pelayanan kepelabuhanan.
- b. Bagi masyarakat dan publik umum, penelitian ini memberikan wawasan mengenai pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dalam menunjang kinerja instansi pelayanan publik, terutama di sektor strategis seperti keselamatan dan kelancaran pelayaran.

## **G. Jadwal Penelitian Skripsi**

Jadwal penelitian disusun untuk memberikan gambaran mengenai tahapan dan waktu pelaksanaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Penyusunan jadwal penelitian bertujuan agar seluruh kegiatan penelitian dapat dilaksanakan secara

terencana, sistematis, dan sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan. Kegiatan penelitian meliputi penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data, pengolahan dan analisis data, penyusunan laporan skripsi, hingga pelaksanaan ujian sidang skripsi. Adapun jadwal pelaksanaan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 1.4 Jadwal Penelitian Skripsi**

No	Bulan Kegiatan	Maret				April				Mei				Juni			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Bimbingan/Konsultasi	X	X			X	X	X	X	X				X	X	X	
2.	Penyusunan Skripsi		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X					
3.	Pengumpulan Data								X	X	X						
4.	Analisis Data											X	X				
5.	Penulisan Akhir Skripsi													X			
6.	Pendaftaran <i>Munaqasyah</i>																X
7.	<i>Munaqasyah</i>																X
8.	Revisi Skripsi																

Sumber: Data diolah Peneliti (2026)

## H. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika pada penulisan skripsi ini dapat diuraikan sebagai berikut:

**BAB I PENDAHULUAN** Bab ini menyajikan gambaran awal mengenai penelitian, yang meliputi uraian latar belakang masalah, identifikasi masalah, ruang lingkup dan batasan penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan secara keseluruhan.

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA** Memuat landasan teori, konsep-konsep yang digunakan, hasil penelitian terdahulu, kerangka berpikir, dan hipotesis penelitian.

**BAB III METODOLOGI PENELITIAN** Bab ini menjelaskan pendekatan dan metode yang digunakan dalam penelitian, meliputi jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik penarikan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan

data, operasionalisasi variabel, serta teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis.

**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN** Menyajikan deskripsi objek penelitian, hasil analisis data, pengujian hipotesis, serta pembahasan hasil penelitian.

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN** Berisi kesimpulan penelitian, saran-saran bagi pihak terkait, serta keterbatasan penelitian.

