

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Penelitian

Dalam era globalisasi dan meningkatnya persaingan usaha mendorong setiap organisasi atau perusahaan untuk menyiapkan sumber daya secara keseluruhan agar keberlangsungan dan pertumbuhan bisnis dapat terjaga. Menurut Sudirwo (2025), manajemen merupakan proses untuk mewujudkan tujuan tertentu melalui pengoordinasian serta pemanfaatan aktivitas orang lain. Pengertian ini menunjukkan bahwa inti manajemen terletak pada kemampuan seorang manajer dalam mengarahkan, mengatur, dan menyinergikan kerja tim, bukan mengerjakan seluruh tugas secara mandiri. Proses manajemen dilakukan melalui kerja sama dengan dan melalui orang lain, sehingga setiap aktivitas organisasi dapat berjalan secara terkoordinasi dan terarah. Manajemen menekankan pentingnya kemampuan manajer dalam menyusun rencana, mengatur pembagian tugas, mengarahkan serta memotivasi anggota organisasi. Dengan penerapan manajemen yang baik, organisasi diharapkan mampu mencapai tujuan secara efektif, yaitu tepat sasaran, dan efisien, yaitu dengan penggunaan sumber daya secara optimal serta mampu menyelaraskan diri terhadap setiap hal yang tidak konsisten baik lingkungan dalam maupun luar.

Menurut Sri Rosita (2020), Manajemen sumber daya manusia adalah bagian fungsi dalam manajemen yang berfokus pada pengaturan dan pengembangan karyawan dalam organisasi secara optimal, guna mendukung pencapaian tujuan organisasi secara bersama-sama, dengan tetap memperhatikan aspek kesejahteraan dan motivasi individu. Menurut Zaky (2022), manajemen sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung kenyamanan dan kepuasan karyawan. Pengelolaan SDM yang efektif tidak terbatas pada aspek administratif, akan tetapi juga menekankan pada pengelolaan kompetensi, penilaian kinerja, serta pengembangan karir karyawan secara berkelanjutan. Melalui pengelolaan SDM yang tepat, organisasi dapat mengoptimalkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan yang kemudian berkontribusi terhadap pengembangan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan data Keadaan Pekerja di Indonesia yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik (BPS), kondisi ketenagakerjaan di Indonesia masih dihadapkan pada isu jam kerja dan tingkat pendapatan pekerja yang beragam. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa aspek kesejahteraan kerja masih menjadi perhatian, yang berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja tenaga kerja di Indonesia (BPS, 2025). Menurut Luthans et al. (2021), kepuasan kerja adalah suatu kondisi psikologis yang memiliki pengaruh positif sebagai hasil dari perbaikan individu terhadap pekerjaannya secara keseluruhan. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan merasa senang dan nyaman dalam menjalankan

pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong meningkatnya motivasi, kinerja, dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Didalam lingkup organisasi, kepuasan kerja tentunya berperan penting karena berkaitan erat dengan berbagai outcome kerja. Menurut Zaky (2022), kepuasan kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor finansial, tetapi juga oleh bagaimana organisasi mengelola sumber daya manusianya. Aspek seperti kejelasan peran, pengembangan kompetensi, serta sistem penilaian yang transparan menjadi faktor penting yang membentuk persepsi karyawan terhadap pekerjaannya. Pengelolaan SDM yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa perannya sesuai dan memiliki peluang untuk berkembang.

Beberapa faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja diantaranya adalah *Person Organization Fit* yaitu kesesuaian nilai, norma, dan budaya setiap orang dengan organisasi Menurut Kristof (1996) dalam Majid dkk. (2024), *Person Organization Fit* merupakan kesesuaian antara nilai individu dengan nilai organisasi. Kesesuaian tersebut menunjukkan sejauh mana karakteristik pribadi karyawan selaras dengan budaya, norma, dan tujuan organisasi tempat individu bekerja. Kesesuaian tersebut menunjukkan sejauh mana karyawan merasa nyaman dengan lingkungan perusahaan tempat ia bekerja. PO Fit juga memiliki peran penting dalam menciptakan setiap

perilaku kerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat PO Fit tinggi cenderung menunjukkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang lebih baik, serta untuk bertahan dalam perusahaan. Sebaliknya, rendahnya tingkat kesesuaian antara karyawan dan perusahaan akan menimbulkan ketidaknyamanan kerja, menurunkan rasa kepuasan dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan Shah dan Ayub (2021) pada karyawan Aspin Pharma (*Private*) Limited, Pakistan memberi hasil bahwa *person organization fit* mempunyai pengaruh positif serta signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Namun, penelitian lain yang dikemukakan oleh Aris et al. (2025) menunjukkan bahwa *person organization fit* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, meskipun secara teoritis kesesuaian antara individu dan organisasi diyakini dapat meningkatkan kepuasan kerja. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya ketidakconsistenan temuan empiris mengenai pengaruh *person organization fit* terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan apakah *person organization fit* ini juga memberikan pengaruh pada kepuasan kerja pada Auto2000 Cabang Cibiru.

Disamping itu, karakteristik individu seperti kemampuan, keterampilan, pengalaman dan minat juga harus sesuai dengan tuntutan serta spesifikasi pekerjaan dalam organisasi hal ini dikenal dengan istilah *person job fit*. Menurut Kristof Brown (2005) dalam Kuncoro dan Putranta (2024), *Person Job Fit* menggambarkan kesesuaian

antara individu dan pekerjaan yang dapat dilihat dari kemampuan individu dalam memenuhi tuntutan pekerjaan yang diberikan serta kesesuaian antara kebutuhan individu dengan apa yang diberikan oleh pekerjaan kebutuhan, minat, dan harapan karyawan (*needs-supplies fit*). *person job fit* tidak hanya berkaitan dengan kecocokan teknis antara kemampuan individu dan pekerjaan, tetapi juga mencerminkan kesesuaian dengan apa yang dibutuhkan dan diharapkan karyawan dengan apa yang disediakan oleh pekerjaan, seperti kesempatan untuk berkembang, pemanfaatan potensi diri, serta kepuasan terhadap isi pekerjaan. Ketika karyawan merasa bahwa kemampuannya sesuai dengan tugas kerja yang diberikan, maka karyawan cenderung merasa lebih nyaman, termotivasi, dan mampu menjalankan tugas secara optimal. Penelitian empiris memberikan hasil yang tidak konsisten.

Penelitian yang dilakukan oleh Shah dan Ayub (2021) pada karyawan Aspin Pharma (Private) Limited, Pakistan memberi hasil bahwa *person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa kesesuaian antara individu dan pekerjaan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Namun, penelitian lain yang dilakukan oleh Putra et al. (2023) pada karyawan Hotel Grage Resort Bengkulu menunjukkan bahwa *person job fit* memiliki pengaruh yang relatif lebih lemah terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kesesuaian individu dengan pekerjaan belum tentu secara

langsung meningkatkan kepuasan kerja. PerbedaanMhasil penelitian tersebut menunjukkan adanya ketidakconsistenan temuan empiris mengenai pengaruh *person job fit* terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan apakah *person job fit* ini juga mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Auto2000 canag Cibiru.

Selanjutnya, Kompensasi juga menjadi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, Menurut Gary Dessler dalam Wisanggeni et al. (2024), kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial. Kompensasi bukan terpaku pada pemberian gaji secara material, akan tetapi juga meliputi beberapa bentuk imbalan lain, baik yang bersifat finansial langsung seperti gaji dan insentif, maupun finansial tidak langsung seperti tunjangan dan fasilitas kerja. Pemberian kompensasi dilakukan untuk memenuhi hak etiap individu sekaligus mencerminkan pengakuan perusahaan terhadap peran dan keberhasilan karyawan untuk mencapai tujuan bersama.

Kompensasi tentunya memiliki fungsi yang sangat berpengaruh dalam membentuk sikap dan sikap kerja karyawan. Jika kompensasi disalurkan secara merata, layak, dan sesuai dengan tugas kerja yang diberikan akan menimbulkan perasaan dihargai, meningkatkan motivasi kerja, serta mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih maksimal. Sebaliknya, kompensasi yang tidak sesuai dengan seharusnya

atau kontribusi karyawan dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja, menurunkan semangat kerja, serta berdampak negatif terhadap kinerja dan disiplin kerja karyawan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kompensasi dipandang sebagai salah satu instrumen strategis organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, kompensasi yang direncanakan dan disalurkan dengan baik dapat menjadi sebab pendorong terciptanya kepuasan kerja karyawan, karena setiap individunya akan merasa bahwa usaha dan prestasi yang mereka berikan memperoleh imbalan yang sepadan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyusun sistem kompensasi yang bijak dan merata, transparan, dan kompetitif guna meningkatkan kepuasan kerja serta loyalitas karyawan.

Namun, temuan empiris mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja masih menunjukkan hasil yang beragam. Chaidar (2024) menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan Fairiko dan Kasmir (2024) menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut tentu menjadi acuan karena perbedaan hasil tersebut menandakan adanya ketidakkonsistenan temuan empiris, sehingga diperlukan penelitian lanjutan, khususnya pada Auto2000 cabang Cibiru.

Auto2000 Cibiru merupakan bagian dari jaringan dealer resmi Toyota yang dikelola oleh PT Astra International Tbk melalui divisi Auto2000. Cabang ini berlokasi di Jalan Soekarno-Hatta No. 774, Cibiru,

Kota Bandung, dan menjadi salah satu titik pelayanan utama Toyota di wilayah Bandung Timur. Sebagai bagian dari perusahaan besar yang dikenal dengan standar pelayanan tinggi dan efisiensi khas budaya kerja Jepang, Auto2000 Cibiru memiliki sistem kerja yang terstruktur, berorientasi pada kualitas. Keberadaan dan lokasi Auto2000 Cibiru dapat dilihat melalui Google Maps¹, yang menunjukkan bahwa perusahaan tersebut beroperasi secara aktif dan memiliki lokasi fisik yang jelas.

Gambar 1. 1

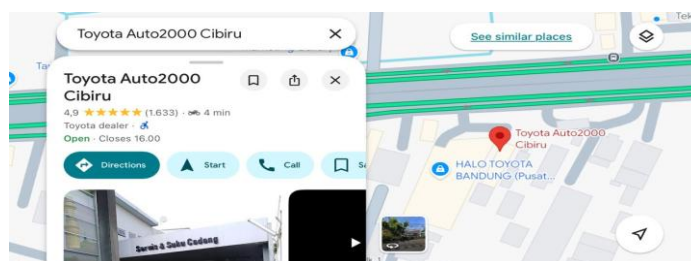
Perusahaan Auto2000 Cabang Cibiru



Sumber: Dokumentasi peneliti (2025).

Gambar 1. 2

Peta Lokasi Auto2000 Cabang Cibiru



Sumber: *Google Maps* (2025)

¹Google Maps. (2025). Lokasi Auto2000 Cibiru: https://maps.app.goo.gl/c4nABAuGNp48ngz8?g_st=ipc

Dalam pelaksanaan operasionalnya, Auto2000 Cabang Cibiru melibatkan 52 karyawan yang berasal dari berbagai fungsi dan posisi kerja. Karyawan tersebut tersebar pada beberapa bidang pekerjaan, seperti bagian penjualan, pelayanan teknis bengkel, serta administrasi dan pelayanan pelanggan. Setiap fungsi kerja memiliki karakteristik, tuntutan, dan tanggung jawab yang berbeda-beda, baik dari segi target kerja, beban tugas, maupun interaksi dengan pelanggan. Selain perbedaan jenis pekerjaan, karyawan Auto2000 Cabang Cibiru juga memiliki masa bekerja yang berbeda, ada yang kurang dari lima tahun sampai lebih dari lima belas tahun. Perbedaan masa kerja tersebut mencerminkan variasi tingkat pengalaman, penguasaan pekerjaan, serta pemahaman terhadap budaya dan sistem kerja perusahaan. Kondisi ini berpotensi menimbulkan perbedaan persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja, kesesuaian antara individu dengan organisasi (*person organization fit*), kesesuaian karyawan dengan tugas kerja (*person job fit*), serta kompensasi yang diterima, yang pada akhirnya memberi pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

Secara ideal, Auto2000 Cabang Cibiru mengharapkan seluruh karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi agar produktivitas kerja, loyalitas karyawan, serta kualitas pelayanan kepada pelanggan dapat terjaga secara optimal. Tingkat kepuasan kerja tersebut dapat dilihat melalui beberapa indikator, yaitu kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kompensasi yang diterima, supervisi atasan, hubungan dengan rekan kerja,

serta kesempatan promosi. Apabila seluruh indikator tersebut terpenuhi dengan baik, karyawan cenderung merasa nyaman, termotivasi, dan mampu bekerja secara maksimal.

Namun, berdasarkan kondisi awal yang ditemukan peneliti, masih terdapat beberapa aspek kepuasan kerja yang belum sesuai harapan, terutama pada dimensi pekerjaan itu sendiri, kompensasi, dan kesempatan promosi. Sebagian karyawan menilai pekerjaan yang dijalani belum sepenuhnya sesuai dengan kemampuan dan minat yang dimiliki, kompensasi yang diterima belum seluruhnya dirasakan adil dan sebanding dengan beban kerja, serta kesempatan promosi dan pengembangan karier belum dirasakan merata. Sementara itu, pada aspek supervisi dan hubungan dengan rekan kerja, kondisi dinilai relatif baik. Selain itu, masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya merasa sesuai dengan budaya kerja perusahaan maupun tuntutan pekerjaan yang dijalankan.

Berdasarkan hasil pra-survei yang diperoleh peneliti melalui data survei *Employee Happiness* karyawan Auto2000 Cabang Cibiru, masih terdapat beberapa indikator kepuasan kerja yang belum optimal, meliputi kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kompensasi, serta kesempatan promosi dan pengembangan karier. Sebagian karyawan menilai pekerjaan yang dijalani belum sepenuhnya sesuai dengan kemampuan dan minat, kompensasi yang diterima belum seluruhnya dipersepsikan adil dan layak, serta peluang untuk berkembang dan memperoleh jenjang karier dinilai belum merata. Kondisi ini diduga berkaitan dengan *person organization fit*,

yaitu belum optimalnya kesesuaian karyawan dengan sistem dan budaya perusahaan, *person job fit*, yaitu belum sesuainya pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki karyawan, serta kompensasi, yaitu imbalan yang diterima karyawan belum sepenuhnya dipersepsikan adil dan sesuai dengan beban kerja. Kondisi tersebut menunjukkan adanya *gap* antara keadaan ideal yang diharapkan perusahaan dengan kondisi aktual yang dirasakan karyawan, yang diduga berkaitan dengan *person organization fit*, *person job fit*, serta kompensasi yang diberikan perusahaan.

Selain itu, hasil wawancara awal terkait *person organization fit* menunjukkan bahwa meskipun kebanyakan karyawan merasa nilai dan budaya perusahaan cukup sesuai dengan nilai pribadi mereka, masih terdapat perbedaan persepsi terkait kenyamanan terhadap budaya dan cara kerja organisasi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kesesuaian antara karyawan dan organisasi belum sepenuhnya optimal. Pada aspek *person job fit*, hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa kemampuan dan keterampilan yang dimiliki cukup sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Namun demikian, masih terdapat perbedaan persepsi terkait kesesuaian pengetahuan dan minat dengan pekerjaan yang dijalani, yang mengindikasikan bahwa penempatan dan penyesuaian pekerjaan belum sepenuhnya selaras dengan karakteristik individu karyawan. Terkait kompensasi, hasil wawancara menunjukkan bahwa kompensasi secara umum dinilai cukup, khususnya pada aspek gaji dan tunjangan. Namun,

masih terdapat perbedaan persepsi terkait keadilan dan pemerataan pemberian insentif serta penghargaan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan di Auto2000 Cabang Cibiru belum sepenuhnya optimal. Kondisi ini diduga dipengaruhi oleh kesesuaian antara nilai individu dengan organisasi (*person organization fit*), kesesuaian antara karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaan (*person job fit*), serta pemberian kompensasi yang belum sepenuhnya dirasakan adil dan sesuai oleh karyawan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Person Organization Fit*, *Person Job Fit*, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang sebelumnya, penelitian ini mengidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil survei internal *Employee Happiness*, masih terdapat sebagian karyawan Auto2000 Cibiru yang menunjukkan tingkat kepuasan kerja belum optimal terutama pada dimensi pekerjaan itu sendiri, kompensasi, serta kesempatan promosi dan pengembangan karier.
2. Ditemukan adanya ketidaksesuaian antara nilai dan harapan karyawan dengan nilai serta budaya perusahaan, Kondisi ini berpotensi menurunkan rasa nyaman, keterikatan, dan kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan.

3. Ditemukan adanya ketidaksesuaian antara kemampuan, minat, dan karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaan. Kondisi ini dapat menyebabkan karyawan kurang optimal dalam menjalankan pekerjaan serta menurunkan kepuasan kerja.
4. Sebagian karyawan menilai kompensasi yang diterima belum sepenuhnya sesuai dengan beban kerja. Kondisi ini berpotensi menimbulkan ketidakpuasan kerja.
5. Belum diketahui secara empiris kontribusi masing-masing variabel (*Person Organization Fit*, *Person Job Fit* dan kompensasi) terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

C. Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Untuk memastikan penelitian ini berjalan secara fokus dan sistematis, peneliti menetapkan ruang lingkup serta batasan permasalahan sebagai berikut:

1. Penelitian ini berfokus pada pegawai Auto2000 Cibiru yang berlokasi di Kecamatan Cibiru, Kota Bandung, Jawa Barat.
2. Penelitian ini membatasi variabel independen pada tiga faktor utama, yaitu *Person Organization Fit*, *Person Job Fit* dan Kompensasi dan Kepuasan Kerja sebagai variabel dependen.
3. Penelitian ini dilaksanakan dalam kurun waktu Januari sampai Juni 2026 dengan menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

4. Penelitian ini dibatasi pada responden yang merupakan karyawan tetap Auto2000 Cibiru dengan jumlah populasi sebanyak 52 orang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Person Organization Fit* berpengaruh signifikan parsial terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Auto2000 Cibiru?
2. Apakah *Person Job Fit* berpengaruh signifikan parsial terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Auto2000 Cibiru?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan parsial terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Auto2000 Cibiru?
4. Seberapa besar pengaruh *Person Organization Fit*, *Person Job Fit* dan Kompensasi Secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Auto2000 Cibiru?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dituliskan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *Person Organization Fit* secara parsial terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Auto2000 Cibiru.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Person Job Fit* secara parsial terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Auto2000 Cibiru.

3. Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Organisasi pada karyawan Auto2000 Cibiru.
4. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh *Person Organization Fit*, *Person Job Fit* dan Kompensasi Secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Auto2000 Cibiru.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dalam menambah pengetahuan serta memperkaya kajian di bidang manajemen sumber daya manusia, terkhusus mengenai pengaruh *person organization fit*, *person job fit*, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori dan bukti empiris terkait faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi atau bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya yang mengangkat topik sejenis, baik dengan variabel, objek, maupun metode penelitian yang berbeda.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi media untuk memperluas pengetahuan, wawasan, serta pengalaman penulis dalam memahami keterkaitan antara *person organization fit*, *person*

job fit, kompensasi, dan kepuasan kerja dalam konteks organisasi. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan penulis dalam menerapkan teori-teori manajemen sumber daya manusia yang telah diperoleh selama perkuliahan ke dalam permasalahan nyata yang terjadi di lingkungan kerja. Melalui proses penelitian ini, penulis juga diharapkan dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

b. Bagi Lembaga (Auto2000 Cibiru)

kepuasan Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi manajemen Auto2000 Cibiru sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui penguatan keselarasan antara nilai-nilai individu dengan nilai-nilai organisasi (*Person Organization Fit*), peningkatan kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, dan karakteristik karyawan dengan tuntutan pekerjaan (*Person Job Fit*), serta perbaikan sistem kompensasi yang lebih adil, kompetitif, dan sesuai dengan kontribusi yang diberikan oleh karyawan. Dengan adanya pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, perusahaan diharapkan dapat mengidentifikasi aspek-aspek yang perlu ditingkatkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mendukung kesejahteraan karyawan.

G. Jadwal Penelitian

Tabel 1. 1
Jadwal Penelitian

No	Bulan	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu
	Kegiatan	2025	2026							
1	Pengajuan proposal									
2	Konsultasi									
3	Seminar proposal									
4	Revisi proposal									
5	Pengumpulan data									
6	Analisis data									
7	Penulisan akhir skripsi									
8	Pendaftaran Munaqasyah									
9	Sidang munaqosah									

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2026)

H. Sistematika Penulisan

Bagian Skripsi ini terdiri atas lima bab yang tersusun secara sistematis sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memaparkan latar belakang penelitian, identifikasi dan rumusan masalah, tujuan serta manfaat penelitian, hingga sistematika penulisan skripsi. Melalui bab ini disajikan gambaran umum mengenai urgensi dan alasan penelitian penting untuk dilakukan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini memuat landasan teori yang relevan, kajian terhadap penelitian-penelitian sebelumnya, penyusunan kerangka pemikiran, serta perumusan hipotesis. Teori-teori yang dibahas menjadi dasar konseptual untuk memahami variabel-variabel yang diteliti, sehingga membentuk pondasi yang kuat bagi penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini memuat secara rinci mengenai metode penelitian yang digunakan. Di dalamnya mencakup jenis dan sumber data penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data. Bab ini juga memaparkan penggunaan instrumen pengujian seperti uji validitas, reliabilitas, dan uji-uji lainnya, yang hasilnya akan disajikan dalam bab berikutnya.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil pengolahan data yang telah dikumpulkan serta analisis terhadap data tersebut. Pembahasan dalam bab ini dilakukan dengan mengacu pada teori-teori yang telah diuraikan dalam Bab II dan metodologi penelitian pada Bab III, sehingga mampu menunjukkan keterkaitan antara teori dan temuan empiris.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab akhir ini memuat kesimpulan dari hasil penelitian yang didapatkan serta saran-saran yang dapat diberikan bagi pihak-pihak terkait, baik secara teoritis maupun praktis. Bab ini menjadi penutup yang merangkum keseluruhan penelitian, mulai dari permasalahan yang diteliti, hasil analisis yang diperoleh, hingga implikasi dari temuan penelitian. Selain itu, bab ini juga diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya maupun bagi pihak perusahaan dalam pengambilan keputusan.