

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Organisasi publik maupun privat pada dasarnya didirikan untuk mewujudkan visi, misi, serta sasaran yang telah ditentukan melalui suatu perencanaan strategis. Organisasi memerlukan sistem manajemen yang terstruktur dengan baik, efektif, serta berorientasi pada tujuan untuk mencapai berbagai sasaran tersebut. Menurut Hasibuan (2019), ilmu dan seni di dalam mengelola SDM serta sumber daya material suatu organisasi guna mencapai berbagai sasaran tersebutlah yang menjadi inti dari manajemen. Berdasarkan definisi ini, kemampuan mengelola SDM yang kompeten merupakan komponen kunci dari setiap organisasi yang sukses.

Dalam lingkup birokrasi pemerintahan, penguatan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi agenda strategis sejalan dengan tuntutan reformasi birokrasi, peningkatan kualitas pelayanan publik, dan penerapan prinsip *good governance*. Masyarakat menuntut birokrasi yang tidak sekadar mampu menjalankan fungsi administratif, tetapi juga mampu hadir sebagai institusi yang responsif, transparan, dan profesional. Mangkunegara (2017) menyebut bahwa SDM memiliki peranan sangat penting dalam menentukan efektivitas organisasi, karena mereka adalah pelaksana kebijakan, perencana program, sekaligus pemberi layanan. Dalam konteks tersebut, kemampuan organisasi membentuk SDM yang disiplin, bermotivasi, dan memiliki budaya kerja yang adaptif menjadi faktor kunci kesuksesan kinerja aparatur.

Manajemen SDM bergantung pada disiplin, yang merupakan unsur esensial. Disiplin kerja merupakan cerminan kepatuhan pegawai terhadap ketentuan jam kerja, peraturan, prosedur kerja, dan kode etik profesi. Disiplin juga terkait erat dengan akuntabilitas dan kredibilitas institusi publik. Menurut Sinambela (2016), pekerja yang disiplin ialah pekerja yang dengan sukarela mematuhi semua kebijakan serta prosedur. Ketika tingkat kedisiplinan rendah, maka pelayanan publik akan terganggu, distribusi tugas tidak berjalan optimal, dan ritme kerja organisasi menjadi tidak terkendali. Pada instansi pemerintah, rendahnya disiplin bisa muncul dalam bentuk ketidakhadiran tanpa alasan, keterlambatan, rendahnya produktivitas, hingga penurunan kualitas layanan kepada masyarakat.

Budaya organisasi ialah satu dari sejumlah faktor internal serta eksternal yang memengaruhi kedisiplinan pegawai. Norma perilaku, asumsi, serta nilai-nilai yang dianut oleh para pegawai suatu organisasi ialah yang membentuk budayanya. Robbins dan Judge (2019) menyatakan bahwa karakter khas suatu organisasi ditentukan oleh budayanya, yang terdiri dari norma serta praktik bersama yang dianutnya. Karyawan cenderung lebih patuh pada kebijakan organisasi, merasa lebih terikat dengan organisasi, serta memperlihatkan perilaku kerja yang disiplin ketika budaya organisasi tersebut kuat.

Dalam konteks birokrasi Indonesia, berbagai penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi cenderung menghadapi tantangan struktural, seperti proses kerja yang hierarkis, resistensi terhadap inovasi, dan minimnya budaya kinerja berbasis hasil. Prasetyo (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi birokrasi di Indonesia masih lemah dalam aspek adaptif, pro-perubahan, dan

fleksibilitas, sehingga berdampak pada rendahnya kedisiplinan ASN dalam melaksanakan tugas.

Selain budaya organisasi, disiplin kerja juga dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimiliki pegawai. Tingkat minat, fokus, sekaligus tindakan seseorang saat bekerja semuanya dipengaruhi oleh motivasi intrinsiknya. Menurut Hasibuan (2019), motivasi adalah pemberian dorongan yang mampu membangkitkan semangat kerja seseorang agar dapat bekerja secara efektif sesuai dengan tujuan organisasi. Pegawai yang sangat termotivasi cenderung lebih mampu mengendalikan diri, bertanggung jawab, serta berorientasi pada tugas. Ketika orang tidak antusias terhadap pekerjaan yang mereka tekuni, mereka cenderung kurang berkomitmen terhadap pekerjaan serta norma-norma yang mengaturnya. Untuk menjaga disiplin di tempat kerja, perusahaan harus berfokus pada berbagai hal yang dapat memotivasi karyawan agar memberikan yang terbaik.

Faktor yang semakin memperkuat kompleksitas pengelolaan disiplin kerja ASN adalah perubahan sistem kerja menuju digitalisasi pemerintahan, penerapan konsep birokrasi hijau (*green governance*), dan pengembangan tata kelola lingkungan berkelanjutan. Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Provinsi Jawa Barat sebagai institusi yang memiliki tanggung jawab strategis dalam urusan lingkungan hidup menghadapi tantangan tersebut secara langsung. DLH Provinsi Jawa Barat diharapkan bukan hanya menjalani fungsi administratif semata, bahkan juga dijadikan *role model* penerapan nilai-nilai keberlanjutan, seperti efisiensi energi, digitalisasi dokumen, pengurangan sampah perkantoran, hingga penerapan *green office management*.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan pejabat struktural DLH Jabar, diketahui bahwa instansi telah mencoba mendorong penerapan kebijakan *Zero Emission Zone* setiap hari Jum'at sebagai bagian dari komitmen organisasi terhadap prinsip lingkungan berkelanjutan. Kebijakan ini dirancang untuk membatasi penggunaan kendaraan bermotor oleh pegawai dan mendorong transportasi ramah lingkungan seperti berjalan kaki, bersepeda, atau penggunaan kendaraan listrik. Namun dalam pelaksanaannya, program ini belum dapat direalisasikan secara optimal. Beragam permasalahan yang timbul ialah banyak pekerja yang harus menempuh jarak yang cukup jauh menuju tempat kerja, keterbatasan moda transportasi umum pada jam-jam tertentu, serta kekhawatiran terkait keamanan perjalanan tanpa kendaraan bermotor. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat nilai dan tujuan organisasi yang mengarah pada penerapan budaya kerja hijau (*green organizational practice*), proses internalisasi dan kesiapan pegawai masih memerlukan penguatan lebih lanjut.

Di sisi lain, fenomena yang juga menjadi perhatian adalah terkait kedisiplinan pegawai, khususnya dalam aspek kepatuhan terhadap ketentuan jam kerja. Hasil penelusuran internal menunjukkan bahwa keterlambatan masuk kerja pada beberapa bulan terakhir mengalami peningkatan meskipun sistem absensi digital dan pelaporan kinerja harian melalui aplikasi sudah diterapkan. Beberapa pegawai dilaporkan terlambat mengisi absensi, terlambat datang ke kantor, ataupun mengalami kendala adaptasi terhadap sistem pelaporan aktivitas harian berbasis digital. Fakta ini memperlihatkan bahwa perilaku disiplin pegawai masih belum mencapai tingkat yang ideal dan perlu ditinjau dari berbagai faktor yang

memengaruhinya, termasuk budaya organisasi, motivasi kerja, dan efektivitas gaya kepemimpinan di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat. Guna memperlihatkan gambaran awal akan keadaan tersebut, berikut tersajikan data pegawai terlambat dan pegawai Tidak Absen Pulang (TAP) dari ASN DLH Provinsi Jawa Barat dari bulan Agustus – Desember 2025:

Tabel 1. 1 Data Keterlambatan Masuk dan TAP Pegawai ASN DLH Jabar

Bulan	Pegawai Terlambat		Pegawai TAP	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
Agustus (164 Pegawai)	98	59,76%	50	30,49%
September (164 Pegawai)	95	57,93%	47	28,66%
Oktober (164 Pegawai)	100	60,98%	54	32,93%
November (163 Pegawai)	62	38,04%	21	12,88%
Desember (162 Pegawai)	84	51,85%	39	24,07%

Sumber: DLH Provinsi Jawa Barat (Diolah oleh Peneliti 2026)

Data menunjukkan tingginya tren ketidaktepatan waktu hadir pegawai dan tingginya jumlah pegawai yang tidak melakukan absen pulang. Kondisi tersebut perlu ditinjau lebih mendalam apakah dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi yang belum adaptif, motivasi kerja yang tidak optimal, atau pola kepemimpinan yang belum mendorong perubahan perilaku positif.

Dalam proses perbaikan kinerja, peran kepemimpinan menjadi krusial. Pada konteks organisasi lingkungan, gaya kepemimpinan yang sesuai adalah *green transformational leadership*, yaitu kepemimpinan visioner yang tidak hanya mendorong kinerja tetapi juga mengarahkan anggota agar terlibat dalam perilaku

ramah lingkungan. Menurut Bhatti et al. (2023), kepemimpinan transformasional hijau bukan hanya memerani didalam meningkatkan kinerja organisasi, bahkan juga membangun komitmen individu untuk melampaui kepentingan pribadi dalam mewujudkan keberlanjutan lingkungan dan kemajuan organisasi. Oleh karena itu, *green transformational leadership* dipandang relevan untuk dikaji menjadi bagian yang memperkuat keterkaitan antar budaya organisasi, motivasi kerja, serta kedisiplinan pegawai dalam upaya peningkatan kinerja organisasi lingkungan.

Namun, penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kajian mengenai disiplin kerja ASN dengan variabel moderasi *green transformational leadership* masih terbatas, terutama pada instansi pemerintah yang memiliki fokus pada lingkungan hidup. Studi sebelumnya yang relevan dijelaskan didalam tabel:

Tabel 1. 2 Kesenjangan Penelitian (*Research Gap*)

Peneliti	Judul	Temuan Utama	Keterbatasan Penelitian
Du & Yan (2022)	<i>Green Transformational Leadership and Employees' Taking Charge Behaviour: The Mediating Role of Personal Initiative and the Moderating Role of Green Organizational Identity</i>	<i>Green transformational leadership</i> berpengaruh positif terhadap perilaku proaktif pegawai melalui inisiatif pribadi.	Penelitian berfokus pada perilaku proaktif, belum mengkaji disiplin kerja dan belum diterapkan pada konteks organisasi sektor publik.
Hasibuan & Nugrohoseno (2022)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kementerian Hukum dan HAM pada Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Jakarta	Budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.	Belum menguji peran variabel kepemimpinan sebagai faktor penguat hubungan antarvariabel.

Hafidulloh & Ratnaningtyas (2024)	Peran Motivasi dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan RSUD Dr. Soetomo	Motivasi kerja dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.	Belum memasukkan variabel kepemimpinan sebagai faktor moderasi.
Mashudi, Tulhusnah, & Pramesthi (2022)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi pada Dinas Perhubungan Situbondo)	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, sedangkan budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan.	Disiplin kerja diposisikan sebagai variabel mediasi dan belum menguji peran variabel kepemimpinan sebagai variabel moderasi.

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2026)

Tabel tersebut menunjukkan bahwasanya penelitian baru diperlukan untuk mengisi *gap* hubungan budaya organisasi, motivasi kerja, disiplin kerja, serta variabel moderasi *green transformational leadership* secara terpadu dalam konteks DLH Jawa Barat. Dari segi teoretis, studi ini diharap menambah kajian MSDM sektor publik, terkhusus didalam model pembentukan disiplin pegawai yang tidak hanya berbasis *reward* dan *punishment*, tetapi juga internalisasi nilai budaya organisasi serta motivasi intrinsik pegawai melalui kepemimpinan berorientasi lingkungan. Sedangkan secara praktis, temuan studi bisa dipergunakan menjadi landasan penyusunan kebijakan pembinaan SDM dan penyusunan *green human resource management*, dan program penguatan budaya organisasi hijau di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat.

Dengan demikian, berdasarkan gambaran latar belakang permasalahan tersebut, peneliti termotivasi untuk menyelidiki sejauh mana budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja, serta bagaimana peran *green*

transformational leadership didalam memperkuat atau memperlemah keterkaitannya. Karenanya, lewat judul studi “**Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja dengan *Green Transformational Leadership* sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat)**”, peneliti memilih untuk mengangkat permasalahan ini sebagai fokus kajian secara mendalam.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan informasi yang diberikan, beberapa beberapa permasalahan bisa disimpulkan, antara lain:

1. Masih terdapat permasalahan kedisiplinan pegawai, yang ditunjukkan oleh tingginya tingkat keterlambatan masuk kerja dan pegawai yang tidak melakukan absen pulang (TAP). Hal ini ditunjukkan dalam Tabel 1.1 (Data Keterlambatan Masuk dan TAP Pegawai ASN DLH Jabar).
2. Budaya organisasi belum sepenuhnya terinternalisasi secara efektif, yang tercermin dari belum optimalnya implementasi kebijakan *Zero Emission Zone* setiap hari Jumat.
3. Motivasi kerja pegawai masih perlu ditingkatkan, yang tercermin dari keterlambatan hadir, pengisian absensi digital, dan pelaporan aktivitas harian berdasarkan hasil wawancara awal di DLH Provinsi Jawa Barat.
4. Peran *Green Transformational Leadership* dalam meningkatkan disiplin kerja belum dapat dibuktikan secara empiris, meskipun organisasi telah menerapkan berbagai kebijakan yang mendukung budaya kerja berkelanjutan.

5. Masih terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) sebagaimana disajikan pada Tabel 1.2, yaitu belum dikajinya pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja dengan *Green Transformational Leadership* sebagai variabel moderasi pada DLH Provinsi Jawa Barat.

C. Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Agar penelitian ini tetap pada jalurnya serta menghindari detail yang tidak terkait, ruang lingkup serta batasan studi ini telah dirinci sebagai berikut:

1. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini berfokus didalam kajian MSDM, dengan fokus utama pada keterkaitan antar budaya organisasi, motivasi kerja, serta disiplin kerja pegawai didalam instansi sektor publik, yaitu Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini mengkaji bagaimana budaya organisasi serta motivasi kerja berperan didalam pembentukan serta memengaruhi perilaku disiplin pegawai, serta menelaah efektivitas *green transformational leadership* dijadikan variabel moderasi yang berpotensi memperkuat atau memperlemah kaitan tersebut. Lingkup pembahasan diarahkan pada fenomena kedisiplinan pegawai yang mencakup kepatuhan terhadap waktu kerja, ketepatan pelaporan aktivitas harian berbasis digital, hingga kepatuhan akan prosedur serta standar operasional organisasi yang ada.

2. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini ditetapkan agar pembahasan tidak meluas dari fokus kajian. Penelitian hanya difokuskan pada pegawai ASN dan non-ASN yang bekerja di kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat

dan tidak mencakup unit DLH di tingkat kabupaten/kota. Variabel yang diteliti dibatasi pada budaya organisasi (X1), motivasi kerja (X2), disiplin kerja (Y), serta *green transformational leadership* sebagai variabel moderasi (Z).

Penelitian ini tidak membahas secara mendalam faktor lain yang mungkin memengaruhi disiplin kerja, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi maupun stres kerja. Survei yang mencakup kuesioner, wawancara mendalam, serta observasi akan dipergunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Selain itu, penelitian ini hanya mempergunakan data yang diperoleh pada periode penelitian berlangsung sehingga hasil penelitian bersifat sesuai dengan kondisi saat itu. Dengan batasan ini, penelitian diharapkan mampu memberikan analisis terarah dan mendalam akan keterkaitan budaya organisasi, motivasi kerja, disiplin kerja, serta *green transformational leadership* sebagai variabel moderasi.

D. Rumusan Masalah

Peneliti telah merumuskan beberapa pertanyaan penelitian untuk studi ini, berdasarkan identifikasi masalah yang telah disebutkan sebelumnya, antara lain:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat ?
3. Apakah *green transformational leadership* berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat?

4. Apakah *green transformational leadership* memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat?
5. Apakah *green transformational leadership* memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat?

E. Tujuan Penelitian

Dari perumusan permasalahan tersebut dapat disimpulkan beberapa sasaran penelitian ini, yaitu:

1. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh *green transformational leadership* terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat.
4. Untuk menganalisis dan menguji peran *green transformational leadership* dalam memperkuat atau memperlemah pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat.
5. Untuk menganalisis dan menguji peran *green transformational leadership* dalam memperkuat atau memperlemah pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti berharap bahwa studi ini akan berkontribusi pada perkembangan praktik manajemen SDM sektor publik, pencapaian sasaran penelitian yang telah disebutkan, serta pembentukan budaya organisasi yang lebih peduli lingkungan. Peneliti berharap para akademisi, praktisi, serta pembuat kebijakan akan memanfaatkan studi ini sebagai sumber referensi untuk mengembangkan pendekatan baru. Karenanya, temuan studi ini memiliki implikasi teoretis serta praktis, yang membantu membuka jalan bagi pengembangan tata kelola organisasi yang adaptif dengan penekanan pada kesinambungan jangka panjang. Berikut rinciannya:

1. Manfaat Teoritis

- a. Diharapkan penelitian ini akan memajukan pengetahuan mengenai budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja dalam tatanan manajemen sumber daya manusia (SDM) berbasis *green transformational leadership*. Temuan penelitian akan memberikan kontribusi pada pemahaman bagaimana nilai-nilai hijau memengaruhi perilaku disiplin kerja di institusi publik.
- b. Studi ini bermaksud guna menguji serta memperjelas hubungan antara budaya organisasi, motivasi kerja, serta disiplin kerja, dengan *green transformational leadership* sebagai variabel moderasi. Dengan demikian, studi ini dapat memperkaya kajian empiris terkait dinamika SDM di organisasi lingkungan hidup yang menghadapi tekanan.

- c. Temuan studi bisa dijadikan landasan teruntuk studi lanjutan yang bertujuan menggali lebih dalam dampak faktor tambahan seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, atau iklim psikologis kerja dalam konteks *green governance* di sektor publik Indonesia, sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, selain menerapkan teori budaya organisasi, motivasi kerja, dan *green transformational leadership* ke dunia nyata, penelitian ini memberikan pengalaman berharga dalam mengasah metoda studi kuantitatif lewat pendekatan moderasi. Kemampuan peneliti untuk mengukur dan menganalisis keterkaitan variabel secara objektif dan kontekstual dapat ditingkatkan secara signifikan.
- b. Bagi akademisi yang mempelajari manajemen sumber daya manusia, studi ini menawarkan perspektif baru, khususnya tentang bagaimana budaya *green office* dan kepemimpinan hijau dapat meningkatkan disiplin kerja secara konsisten. Temuan ini dapat menjadi sumber referensi untuk penulisan ilmiah, pengajaran, serta pengembangan kurikulum Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berbasis keberlanjutan yang holistik dan aplikatif, sekaligus memperkaya kajian empiris MSDM dalam konteks organisasi sektor publik yang berorientasi lingkungan.
- c. Bagi Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat, hasil studi ini dapat digunakan sebagai rekomendasi strategis untuk memperkuat

sistem disiplin kerja melalui penguatan budaya organisasi dan motivasi non-finansial. Kebijakan seperti program pelatihan *green leadership*, *reward* partisipasi kegiatan lingkungan, dan penguatan komunikasi nilai-nilai hijau dapat diimplementasikan untuk mendukung pencapaian target *Jabar Zero Waste*.

3. Manfaat Sosial

- a. Dengan memahami dan mengelola beragam faktor yang memengaruhi disiplin kerja semacam budaya organisasi dan motivasi berbasis misi lingkungan, organisasi bisa membuat lingkungan kerja yang lebih manusiawi, bermakna, dan berkelanjutan. Kondisi ini berkontribusi pada penurunan stres kerja, peningkatan kepuasan, serta terbentuknya hubungan kerja yang harmonis dan berorientasi kolektif.
- b. Hasil penelitian ini dapat mendorong terciptanya budaya kerja yang saling menginspirasi, peduli lingkungan, dan bertanggung jawab. Kepemimpinan hijau yang efektif akan memperkuat solidaritas sosial antar pegawai, penciptaan suasana bekerja yang kondusif, serta memperkuat beragam nilai sosial seperti kerja sama, empati, dan tanggung jawab kolektif terhadap bumi.
- c. Pegawai DLH Jabar yang lebih berdisiplin dan termotivasi oleh visi hijau cenderung menularkan perilaku ramah lingkungan ke keluarga dan komunitas. Produktivitas organisasi yang meningkat juga mempercepat pencapaian program lingkungan provinsi, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas hidup masyarakat Jawa Barat melalui

udara bersih, pengelolaan limbah yang baik, dan pelestarian sumber daya alam.

G. Jadwal Penelitian

Perkiraan jadwal penelitian berlangsung dari November 2025 – Juni 2026.

Apabila muncul kebutuhan penelitian atau kendala teknis di lapangan, rencana ini dapat dengan mudah disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Jadwal penelitian disajikan dalam tabel berikut untuk mempermudah penjelasan:

Tabel 1. 3 Jadwal Penelitian

No	Tahapan Penelitian	2025		2026						
		Nov	Des	Jan	Feb	Mar	April	Mei	Juni	Juli
1	Pengajuan Judul									
2	Pembuatan Proposal									
3	Bimbingan Proposal									
4	Pengajuan Ujian Proposal									
5	Ujian Proposal									
6	SK Pembimbing Skripsi									
7	Bimbingan Skripsi									
8	Pengumpulan dan Pengolahan Data									
9	Penyelesaian Skripsi									
10	Pendaftaran Munaqasah									
11	Sidang Munaqasah									
12	Revisi Skripsi									

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2026)

H. Sistematik Penulisan Skripsi

Adapun sistematik penulisan skripsi ini telah disesuaikan dengan ketentuan panduan tugas akhir dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Sunan Gunung Djati Bandung Tahun 2025, yaitu:

1. **HALAMAN JUDUL**
2. **LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**
3. **KATA PENGANTAR**
4. **DAFTAR ISI**
5. **DAFTAR TABEL**
6. **DAFTAR GAMBAR**
7. **DAFTAR LAMPIRAN**
8. **BAB I: PENDAHULUAN**

Bab pertama ini memuat penjelasan mengenai latar belakang penelitian, identifikasi masalah, ruang lingkup dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, jadwal penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

9. **BAB II: TINJAUAN PUSTAKA**

Bab kedua menjelaskan berbagai konsep dan teori yang berkorelasi bersama manajemen, manajemen SDM, disiplin kerja, budaya organisasi, motivasi kerja, dan *green transformational leadership*. Bab ini juga membahas landasan teori, hipotesis penelitian, dan studi-studi sebelumnya.

10. **BAB III: METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ketiga menjelaskan secara rinci metodologi, pendekatan, jenis dan sumber data, sampel dan populasi, variabel penelitian beserta definisi

operasionalnya, lokasi dan rentang waktu penelitian, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

11. BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran umum topik penelitian, karakteristik responden, hasil analisis data, penilaian terhadap model eksternal dan internal, pengujian hipotesis, serta pembahasan temuan penelitian merupakan bagian dari penyajian temuan penelitian dalam Bab IV.

12. BAB V: PENUTUP

Hasil penelitian, keterbatasan studi, serta saran bagi pihak-pihak terkait dan peneliti di masa mendatang diuraikan dalam bab terakhir skripsi ini.

13. DAFTAR PUSTAKA

14. LAMPIRAN

