

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan suatu organisasi, termasuk di sektor publik, sangat bergantung pada pengelolaan sumber daya manusianya. Hal ini dikarenakan tercapainya target instansi ditentukan oleh seberapa baik kualitas kinerja para pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab mereka. Sejalan dengan hal tersebut, Mulia (2021) menegaskan bahwa manusia adalah elemen paling krusial bagi kemajuan organisasi jika disandingkan dengan aspek lainnya, baik pada sektor pemerintahan maupun swasta. Alasan utamanya adalah karena manusia bertindak sebagai penggerak aktif yang mengelola serta memaksimalkan seluruh potensi yang dimiliki oleh organisasi tersebut.

Oleh karena itu, efektivitas suatu organisasi hanya dapat terwujud jika manajemen sumber daya manusianya dikelola secara profesional dan berorientasi pada mutu. Di lingkungan instansi pemerintah, output kerja dari para pegawai tidak hanya sekadar mencerminkan produktivitas mereka secara personal. Lebih dari itu, performa tersebut berdampak langsung pada kualitas pelayanan yang diterima oleh masyarakat luas. Atas dasar inilah, upaya dalam mendongkrak kinerja aparatur sipil sudah sepatutnya dijadikan sebagai agenda strategis utama bagi setiap lembaga pemerintah.

Menurut Hasibuan (2020), capaian kinerja pegawai tidak muncul secara terpisah, melainkan dibentuk oleh sejumlah faktor penentu, antara lain tingkat kompetensi, dorongan motivasi dalam bekerja, serta dukungan yang diberikan oleh organisasi. Ketiga faktor tersebut memengaruhi bagaimana karyawan berperilaku dalam menjalankan tugas dan pada akhirnya menentukan pencapaian kinerja organisasi. Dengan demikian, pengelolaan kinerja pegawai menjadi aspek penting dalam meningkatkan efektivitas pelayanan instansi pemerintah.

Salah satu faktor yang membentuk sikap dan produktivitas pegawai di tempat kerja adalah penilaian mereka mengenai bentuk dukungan dari pihak manajemen. Konsep tentang *Perceived Organizational Support* ini sendiri pertama kali diperkenalkan dalam studi oleh Eisenberger et al pada 1986. Inti dari gagasan ini merujuk pada penilaian subjektif dari sisi pegawai terkait sejauh mana organisasi tempatnya bekerja mampu mengapresiasi setiap kontribusi yang masuk dan menaruh perhatian pada kesejahteraan mereka.

Apabila pegawai merasakan adanya penghargaan dan perhatian dari organisasi, maka akan terbentuk keterikatan emosional yang lebih kuat, disertai dengan keyakinan bahwa setiap usaha yang dilakukan akan memperoleh balasan yang sepadan. Kondisi tersebut mendorong munculnya sikap kerja yang lebih positif, peningkatan keterlibatan dalam pekerjaan, serta perilaku kerja yang profesional.

Selain dukungan dari organisasi, keadilan organisasi juga memiliki peran yang signifikan dalam membentuk persepsi pegawai. Colquitt (2004) menemukan bahwa persepsi terhadap proses yang adil dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan reaksi positif pegawai dan berdampak pada peningkatan kinerja.

Keadilan prosedural tercermin dari konsistensi penerapan aturan, kebebasan dari bias, akurasi informasi, kesempatan bagi pegawai untuk menyampaikan pendapat, serta adanya mekanisme koreksi. Persepsi terhadap prosedur yang adil dapat meningkatkan reaksi positif pegawai, memperkuat kepercayaan terhadap organisasi, dan berdampak pada peningkatan kinerja.

Keadilan prosedural juga berhubungan erat dengan kepuasan kerja, tingkat retensi pegawai, serta perilaku kewargaan organisasi. Semakin adil proses yang diterapkan oleh organisasi, semakin besar kemungkinan pegawai menerima keputusan organisasi dan memberikan kontribusi kinerja yang optimal. Oleh karena itu, keadilan prosedural menjadi aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia, terutama pada sektor publik yang menuntut adanya transparansi dan akuntabilitas.

Kepuasan kerja pada dasarnya mencerminkan bagaimana pegawai memandang pekerjaannya, apakah mereka merasa senang atau justru sebaliknya. Safrizal (2023) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kondisi emosional yang bersifat positif yang muncul dari proses penilaian pegawai terhadap pengalaman kerja yang mereka alami. Apabila pekerjaan

dipersepsikan secara kurang menyenangkan atau negatif, tingkat kepuasan kerja cenderung menurun, yang kemudian dapat berdampak pada penurunan kinerja serta melemahnya komitmen pegawai terhadap organisasi.

Dalam konteks organisasi publik, khususnya instansi yang bergerak di bidang pelayanan sosial, kondisi psikologis pegawai menjadi aspek yang sangat penting. Dinas Sosial Kota Bandung merupakan salah satu institusi pemerintah daerah yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pelayanan sosial serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Sebagai organisasi yang berorientasi pada pelayanan kemanusiaan, kualitas kinerja pegawai menjadi penentu utama keberhasilan pelaksanaan program dan pelayanan sosial.

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan pada pegawai Dinas Sosial Kota Bandung, diperoleh gambaran mengenai persepsi pegawai terhadap dukungan organisasi, keadilan prosedural, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai yang disajikan pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Rata-rata Hasil Pra-Survei Berdasarkan Variabel Penelitian

No	Variabel	Jumlah Item	Rata-rata Skor	Kategori
1	Dukungan Organisasi	5	2,69	Cukup Rendah
2	Keadilan Prosedural	6	2,72	Cukup Rendah
3	Kepuasan Kerja	5	2,69	Cukup Rendah
4	Kinerja Pegawai	8	4,06	Tinggi

Sumber: (diolah oleh penulis, 2026)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, dapat diketahui bahwa rata-rata persepsi pegawai terhadap dukungan organisasi berada pada skor 2,69 yang termasuk dalam kategori cukup rendah. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai belum sepenuhnya merasakan dukungan dari organisasi, baik dalam bentuk perhatian, penghargaan, maupun fasilitas kerja yang memadai.

Keadilan prosedural juga menunjukkan nilai rata-rata sebesar 2,72 yang termasuk dalam kategori cukup rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai masih merasakan adanya ketidakadilan dalam proses pengambilan keputusan maupun penerapan kebijakan organisasi. Selanjutnya, kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 2,69 yang juga berada pada kategori cukup rendah. Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya belum optimal.

Di sisi lain, kinerja pegawai menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,06 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun dukungan organisasi, keadilan prosedural, dan kepuasan kerja relatif rendah, pegawai tetap mampu menunjukkan kinerja yang baik.

Fenomena ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara faktor-faktor organisasi dengan tingkat kinerja pegawai. Secara teoritis, dukungan organisasi dan keadilan prosedural seharusnya berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, kondisi ini menjadi dasar yang kuat untuk dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai hubungan antarvariabel tersebut.

Sejumlah kajian terdahulu mengungkapkan bahwa dukungan yang diberikan organisasi pada umumnya berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui peran mediasi kepuasan kerja. Meskipun demikian, terdapat hasil penelitian terdahulu lainnya mengindikasikan bahwa pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja tidak selalu signifikan apabila tingkat kepuasan kerja pegawai berada pada kondisi yang rendah.

Sementara itu, temuan dari berbagai riset mengenai keadilan prosedural ternyata masih memperlihatkan adanya variasi yang belum seragam. Sebagian peneliti menemukan adanya pengaruh signifikan dari keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja maupun kinerja staf. Akan tetapi, sebagian peneliti lainnya justru berpendapat bahwa pengaruh tersebut sifatnya tidak langsung dan membutuhkan variabel perantara. Inkonsistensi temuan ini mengisyaratkan adanya ruang untuk dikaji lebih dalam, terutama terkait penempatan kepuasan kerja sebagai variabel yang memediasi pengaruh dukungan organisasi dan keadilan prosedural terhadap kinerja pegawai.

Selain masalah hasil yang belum konsisten, kebanyakan riset terdahulu juga lebih sering mengambil latar belakang di sektor swasta atau instansi vertikal tertentu yang punya ciri khas sendiri, seperti bank dan rumah sakit. Sementara itu, penelitian yang secara langsung membedah dampak dukungan organisasi dan keadilan prosedural terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan kepuasan kerja sebagai perantara masih

tergolong langka, khususnya yang mengambil lokus pada pemerintahan daerah serta organisasi sosial yang berorientasi pada pelayanan kemanusiaan.

Berdasarkan adanya celah penelitian tersebut, penelitian ini memiliki unsur kebaruan karena secara empiris mengkaji **Pengaruh Dukungan Organisasi dan Keadilan Prosedural terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Mediasi** dalam lingkungan instansi pemerintah daerah. Penelitian ini diharapkan mampu memperkaya pengembangan teori pada bidang manajemen sumber daya manusia di sektor publik, serta menghasilkan implikasi praktis guna meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia serta mutu pelayanan sosial di Dinas Sosial Kota Bandung.

B. Identifikasi Masalah

Mengacu pada uraian latar belakang penelitian, serta diperkuat oleh hasil pra-survei, wawancara awal, serta observasi lapangan yang telah dilaksanakan di Dinas Sosial Kota Bandung, dapat diidentifikasi sejumlah permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai, dukungan organisasi, keadilan prosedural, serta kepuasan kerja, sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai secara umum dinilai baik, namun belum sepenuhnya mencerminkan kualitas kinerja individu secara merata. Hasil pra-survei dan wawancara awal menunjukkan bahwa pegawai pada umumnya mampu memenuhi target kerja, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap prosedur yang telah ditetapkan. Namun demikian, masih

terdapat variasi dalam tingkat disiplin, keandalan, serta kualitas pelaksanaan tugas antarpegawai. Kondisi ini mengindikasikan bahwa capaian kinerja belum sepenuhnya didukung oleh faktor psikologis dan sikap kerja pegawai secara optimal, sehingga perlu dikaji faktor internal yang memengaruhi kinerja tersebut.

2. Persepsi pegawai terhadap dukungan organisasi belum dirasakan secara merata. Hasil pra-survei dan wawancara awal menunjukkan bahwa organisasi telah memberikan dukungan melalui penyediaan sarana dan prasarana kerja serta pelaksanaan pelatihan dan bimbingan teknis. Namun, dukungan atasan dalam bentuk perhatian, apresiasi terhadap kontribusi pegawai, serta kesempatan pengembangan karier masih dirasakan belum konsisten. Dukungan tersebut cenderung bergantung pada gaya kepemimpinan masing-masing pimpinan, sehingga menimbulkan perbedaan persepsi di antara pegawai terkait tingkat perhatian dan penghargaan yang diberikan oleh organisasi.
3. Keadilan prosedural menjadi permasalahan utama karena belum sepenuhnya dirasakan adil oleh seluruh pegawai. Meskipun prosedur dan aturan kerja telah ditetapkan secara formal dan dijalankan secara administratif, hasil pra-survei, wawancara, dan observasi lapangan menunjukkan adanya persepsi subjektivitas dan potensi bias dalam proses pengambilan keputusan tertentu, seperti penugasan, pembagian beban kerja, serta pemberian penilaian kinerja. Selain itu, tidak semua pegawai merasa memiliki kesempatan yang setara untuk

menyampaikan pendapat atau memberikan masukan sebelum keputusan ditetapkan. Kondisi ini menunjukkan bahwa keadilan prosedural belum sepenuhnya terinternalisasi dalam praktik organisasi, sehingga berpotensi memengaruhi sikap dan perilaku kerja pegawai.

4. Tingkat kepuasan kerja pegawai bersifat parsial dan belum optimal. Hasil pra-survei dan wawancara awal menunjukkan bahwa sebagian pegawai merasakan kepuasan intrinsik terhadap pekerjaan itu sendiri, terutama karena nilai kemanusiaan yang melekat pada tugas pelayanan sosial. Namun demikian, kepuasan terhadap kompensasi, beban kerja, serta kesempatan promosi dan pengembangan karier masih relatif rendah. Variasi tingkat kepuasan kerja ini berpotensi memengaruhi motivasi kerja, komitmen organisasi, serta konsistensi kinerja pegawai.
5. Peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara dukungan organisasi, keadilan prosedural, dan kinerja pegawai belum sepenuhnya ter jelaskan secara empiris. Berdasarkan kajian penelitian terdahulu, ditemukan adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian terkait pengaruh dukungan organisasi dan keadilan prosedural terhadap kinerja pegawai. Sebagian penelitian menemukan pengaruh positif dan signifikan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja, sedangkan penelitian lainnya menunjukkan bahwa pengaruh tersebut cenderung lemah bahkan tidak signifikan. Kondisi ini mengindikasikan perlunya pengujian ulang, khususnya untuk

melihat posisi kepuasan kerja yang berperan sebagai variabel perantara dalam hubungan antarvariabel tersebut.

6. Penelitian yang menganalisis pengaruh dukungan organisasi dan keadilan prosedural terhadap kinerja pegawai dengan melibatkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam konteks pemerintah daerah masih terbatas. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada sektor swasta maupun instansi pemerintah dengan karakteristik tertentu. Penelitian pada organisasi publik yang berorientasi pada pelayanan sosial dan nilai kemanusiaan, seperti Dinas Sosial Kota Bandung, masih relatif jarang dilakukan. Oleh karena itu, diperlukan pembuktian empiris baru yang relevan dengan karakteristik organisasi publik daerah, sehingga dapat menjadi dasar dalam perumusan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih tepat.
7. Terdapat indikasi lemahnya keterkaitan langsung antara dukungan organisasi dengan kinerja pegawai. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa meskipun secara umum kinerja pegawai tergolong baik dalam hal pencapaian target dan ketepatan waktu, persepsi terhadap dukungan organisasi justru berada pada kategori netral hingga kurang positif. Kondisi ini mengindikasikan bahwa dukungan organisasi belum sepenuhnya menjadi faktor pendorong utama dalam meningkatkan kinerja pegawai secara langsung. Dengan demikian, diperlukan kajian lebih lanjut untuk memahami bagaimana mekanisme hubungan

tersebut, termasuk kemungkinan adanya variabel lain yang memediasi pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai.

8. Terdapat kecenderungan ketergantungan persepsi keadilan dan dukungan pada gaya kepemimpinan masing-masing pemimpin. Berdasarkan hasil wawancara awal dan observasi lapangan, ditemukan bahwa persepsi pegawai terhadap dukungan organisasi dan keadilan prosedural tidak bersifat seragam, melainkan dipengaruhi oleh karakteristik dan gaya kepemimpinan pimpinan unit kerja masing-masing. Hal ini menyebabkan adanya perbedaan pengalaman kerja antarpegawai dalam organisasi yang sama, sehingga berpotensi menimbulkan ketidakmerataan dalam kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Kondisi ini menunjukkan pentingnya konsistensi penerapan kebijakan organisasi secara menyeluruh.

C. Batasan Masalah

Agar pelaksanaan penelitian ini tetap terfokus dan selaras dengan tujuan yang telah dirumuskan, maka batasan penelitian ditetapkan pada beberapa aspek sebagai berikut:

1. Penelitian ini secara khusus menetapkan pegawai Dinas Sosial Kota Bandung sebagai unit analisis yang menjadi fokus utama kajian.
2. Penelitian ini secara khusus menguji pengaruh dukungan organisasi (X1) dan keadilan prosedural (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan menempatkan kepuasan kerja (M) sebagai variabel mediasi, sehingga

variabel lain di luar keempat variabel tersebut tidak dibahas dalam penelitian ini.

3. Variabel Penelitian

a. Variabel Independen Dukungan Organisasi (X1):

Dukungan organisasi merujuk pada persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi kinerja mereka serta memperhatikan kesejahteraan yang mereka miliki. Konsep ini mencakup bentuk perhatian, perlakuan yang adil, serta berbagai bantuan yang diberikan organisasi untuk membantu pegawai dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya.

Indikator yang digunakan meliputi penghargaan terhadap kontribusi pegawai, organisasi memperhatikan kesejahteraan pegawai, atasan atau organisasi memberi dukungan saat menghadapi masalah kerja, ketersediaan fasilitas dan infrastruktur yang memadai, serta kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk pengembangan diri dan karier bagi mereka.

b. Variabel Independen Keadilan Prosedural (X2):

Persepsi pegawai mengenai keadilan proses dan mekanisme pengambilan keputusan serta penerapan kebijakan dalam organisasi. Fokus keadilan prosedural terletak pada bagaimana prosedur dijalankan secara konsisten, objektif, dan transparan.

Dengan indikator yaitu prosedur dan kebijakan diterapkan secara konsisten kepada seluruh pegawai, proses pengambilan keputusan dilakukan secara objektif dan tidak memihak, penggunaan informasi serta data yang akurat dalam proses pengambilan keputusan, adanya kesempatan bagi pegawai untuk menyampaikan pendapat, tersedia mekanisme koreksi atau keberatan terhadap keputusan yang diambil, dan prosedur organisasi dijalankan sesuai dengan norma, etika, dan nilai kejujuran.

c. Variabel Mediasi Kepuasan Kerja (M):

Sikap dan penilaian pegawai terhadap berbagai aspek pekerjaannya yang memengaruhi perasaan, motivasi, dan sikap kerja. Kepuasan kerja akan terbentuk ketika terdapat kesesuaian antara harapan pegawai dengan kondisi kerja yang mereka alami dalam praktiknya.

Dengan indikator yaitu kepuasan terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaan, kualitas hubungan dengan atasan maupun rekan kerja, sistem penghargaan atau kompensasi yang diterima, kepuasan terhadap peluang pengembangan karier, dan kepuasan terhadap prosedur kerja dan sistem komunikasi organisasi.

d. Variabel Dependen Kinerja Pegawai (Y):

Kinerja pegawai dipahami sebagai pencapaian hasil kerja sekaligus perilaku dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Hal tersebut mencakup perilaku yang berkaitan langsung dengan pekerjaan utama maupun perilaku tambahan yang mendukung keberlangsungan dan tujuan organisasi.

Dengan indikator yang mencakup mutu hasil kerja yang memenuhi kriteria dan standar yang telah ditetapkan, kuantitas pekerjaan yang dihasilkan sesuai target, ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, inisiatif dalam bekerja, dan kerja sama dan kontribusi dalam tim.

4. Periode penelitian dibatasi pada data, fenomena, dan kondisi pegawai Dinas Sosial Kota Bandung pada rentang waktu 2021-2024, sesuai dengan ketersediaan laporan kinerja dan dokumentasi instansi.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi permasalahan, serta pembatasan ruang lingkup penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa persoalan yang perlu dikaji lebih mendalam. Rumusan masalah ini disusun untuk memperjelas arah penelitian, membatasi fokus kajian, serta menjadi dasar dalam pengembangan hipotesis yang dapat diuji secara empiris. Dengan demikian, rumusan masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh keadilan prosedural terhadap kinerja pegawai?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian berperan sebagai acuan dalam pelaksanaan penelitian agar proses analisis tetap terarah dan sistematis, sehingga hasil yang diperoleh mampu menjawab permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya. Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh dukungan organisasi dan keadilan prosedural terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Bandung dengan kepuasan kerja yang berperan sebagai variabel mediasi. Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui pengaruh keadilan prosedural terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja.
5. Untuk mengetahui pengaruh keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja.
6. Untuk mengetahui peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai.
7. Untuk mengetahui peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam pengaruh keadilan prosedural terhadap kinerja pegawai.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sejumlah manfaat, baik ditinjau dari aspek teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Melalui studi ini, penulis ingin ikut berkontribusi dalam memperluas cakrawala penelitian ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia, terutama pada aspek-aspek yang mengaitkan dukungan organisasi, keadilan prosedural, kepuasan kerja, serta performa pegawai di sektor publik. Hasil akhir dari kajian ini juga diproyeksikan bisa menambah referensi akademis yang tersedia saat ini, serta dapat

dimanfaatkan sebagai basis rujukan bagi peneliti lain yang tertarik mengkaji hubungan antarvariabel tersebut.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat membantu peneliti dalam memperkaya wawasan sekaligus memahami lebih jauh mengenai keterkaitan antara variabel dukungan organisasi, keadilan prosedural, kepuasan kerja, serta performa kerja pegawai. Di samping itu, hasil yang didapatkan dari kajian ini diproyeksikan sebagai ajang pembuktian empiris untuk menerapkan konsep-konsep manajemen sumber daya manusia di dalam konteks organisasi sektor publik atau pemerintahan.
- b. Penelitian ini ditujukan untuk memberikan tambahan wawasan sekaligus memperkaya koleksi referensi ilmiah bagi sivitas akademika Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, terutama dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia. Fokus utamanya menyoroti pada studi yang mengintegrasikan variabel dukungan organisasi, keadilan prosedural, kepuasan kerja, serta kinerja aparatur di sektor publik. Melalui temuan ini, diharapkan literatur kampus semakin berkembang dan dapat diandalkan sebagai acuan bagi mahasiswa lain yang tertarik meneliti topik serupa.

- c. Bagi Instansi Dinas Sosial Kota Bandung, penelitian ini diarahkan untuk menyajikan gambaran empiris mengenai persepsi nyata pegawai mengenai dukungan organisasi, keadilan dalam pelaksanaan tugas maupun sistem penghargaan, serta tingkat kepuasan kerja pegawai yang berhubungan dengan kinerja. Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan dalam penyusunan pedoman serta perumusan langkah-langkah strategis guna meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan instansi.

G. Jadwal Penelitian

Penelitian ini direncanakan melalui tahapan kegiatan yang sistematis agar setiap proses dapat berjalan sesuai target waktu dan tujuan yang telah ditetapkan. Jadwal penelitian berikut disusun untuk menggambarkan urutan kegiatan mulai dari tahap pengajuan judul hingga sidang skripsi secara terstruktur.

Tabel 1. 2 Jadwal Penelitian

Tahapan Penelitian	2025		2026					
	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun
Pengajuan Judul								
Pengajuan Proposal								
Bimbingan Proposal								
Seminar Proposal								
Revisi Proposal								
Bimbingan Skripsi								

Tahapan Penelitian	2025		2026					
	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun
Pengumpulan dan Pengelolaan Data								
Penulisan Akhir Naskah Skripsi								
Pendaftara Munaqasyah								
Seminar Munaqasyah								
Revisi Skripsi								

Sumber : (diolah oleh Penulis, 2025)

H. Sistematik Penulisan Skripsi

Penulisan skripsi ini disusun dengan alur yang sistematis guna memudahkan pembaca dalam memahami keseluruhan pembahasan dan analisis yang disajikan. Oleh karena itu, penting untuk menyajikan sistematika ini yang berfungsi sebagai panduan utama dalam penyusunan skripsi ini. Adapun sistematika penulisannya yaitu sebagai berikut:

1. Bagian Awal

Struktur pada bagian awal penelitian ini diawali oleh berkas administrasi dan pengantar instansional. Dokumen dimulai dari halaman judul, bukti persetujuan pembimbing, dan lembar pengesahan. Selanjutnya, terdapat ruang untuk motto dan persembahan, diikuti oleh kata pengantar serta daftar penunjuk seperti daftar isi, tabel, gambar, hingga lampiran. Sebelum masuk ke bab utama, bagian awal ini ditutup dengan daftar penjelasan mengenai singkatan atau simbol yang digunakan beserta ringkasan singkat penelitian.

2. Bab I Pendahuluan

Dalam bab pendahuluan, fokus utama diarahkan pada pemaparan latar belakang dilakukannya riset, pengidentifikasian serta perumusan masalah, hingga ruang lingkup dan batasan dalam penelitian ini. Selain itu, bagian ini juga memuat tujuan dan kegunaan penelitian, linimasa atau jadwal pelaksanaan kerja, serta penjelasan mengenai sistematika penulisan yang diterapkan dalam penyusunan disertasi ini.

3. Bab II Kajian Teoritis

Pada bab kajian teoritis, penulis menyajikan kajian terhadap penelitian terdahulu yang relevan, meliputi ringkasan temuan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan topik kajian, pemaparan konsep dan landasan teori yang digunakan, serta perumusan kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

4. Bab III Metode Penelitian

Pada bab metodologi penelitian, diuraikan secara runtut mengenai pendekatan ilmiah yang diterapkan dalam menjalankan riset ini. Pembahasan di dalam bab ini mencakup penentuan metode dan jenis penelitian, klasifikasi sumber serta jenis data, hingga penetapan populasi dan sampel. Selain itu, dijelaskan pula mengenai variabel-variabel penelitian beserta definisi operasionalnya, linimasa dan lokasi kegiatan, metode pengumpulan data, serta diakhiri dengan teknik analisis data yang digunakan.

5. Bagian Akhir Skripsi

Bagian akhir skripsi ini memuat daftar pustaka yang berisi seluruh sumber rujukan yang digunakan dalam penulisan, serta bagian lampiran yang mencantumkan berbagai dokumen pendukung yang diperlukan namun tidak disajikan dalam bagian utama utama penelitian.

