

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) adalah unsur yang paling utama untuk meraih tingkat keberhasilan target organisasi yang telah ditetapkan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu cabang ilmu sekaligus seni mengarahkan kaitan juga peran pegawai supaya bisa bekerja dengan efektif serta efisien dalam mendukung pencapaian sasaran yang ditetapkan organisasi (Hasibuan, 2017). Melalui orientasi pada peningkatan kinerja, MSDM tidak hanya berfungsi untuk membantu organisasi mencapai target yang telah ditetapkan, tetapi juga berperan dalam mengembangkan kemampuan karyawan agar mampu mencapai potensi terbaiknya. Selain itu, Novari (2020) menyatakan bahwa organisasi yang menerapkan sistem MSDM berkinerja tinggi harus mampu menciptakan keseimbangan antara tuntutan produktivitas dengan kesejahteraan individu.

Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung merupakan unit pelaksana teknis yang bernaung di bawah koordinasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Kementerian Pekerjaan Umum (PU) berlokasi di Jalan Jawa Nomor 8-10, Babakan Ciamis, Kecamatan Sumur Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat. Lembaga yang memiliki sejarah panjang sejak dirintis pada Tahun 1951 dengan nama Lembaga Akademisi Pendidikan Teknik (LAPT) ini telah mengalami beberapa kali perubahan nomenklatur hingga akhirnya ditetapkan sebagai Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung berdasarkan Peraturan Menteri PU Nomor 26/KPTS/M/2020. Sebagai pusat

pengembangan kompetensi bagi aparatur sipil negara (ASN) di sektor pekerjaan umum dan perumahan rakyat dengan wilayah layanan meliputi Provinsi Jawa Barat dan Provinsi Banten (kecuali wilayah Bodetabek), institusi ini memiliki tugas strategis yang sangat krusial.

Tabel 1. 1
Data Indeks Kepuasan Pelayanan

Unsur Pelayanan	Tingkat Kepuasan (%)
Kesesuaian Persyaratan	98.5%
Kemudahan Prosedur	95.7%
Kecepatan Waktu Layanan	92.9%
Kompetensi/Kemampuan Petugas	98.6%
Perilaku/Kesopanan Petugas	98.6%
Kualitas Sarana & Prasarana	98.5%
Penanganan Pengaduan	97.1%

Sumber: LAKIN (2024)

Berdasarkan data Laporan Kinerja (LAKIN) Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung Tahun 2024, indeks kepuasan pelayanan masyarakat baru mencapai rata-rata 90% dari target 100%. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai di Bapekom PU Wilayah IV Bandung belum tercapai secara penuh, karena kepuasan kerja pegawai dapat dikatakan tercapai apabila indeks kepuasan pelayanan di lingkungan Bapekom PU Wilayah IV Bandung telah sesuai dengan target yang ditetapkan.

Menurut Locke (1976), kepuasan kerja di artikan keadaan emosional positif yang muncul dari hasil evaluasi individu kepada pekerjaan ataupun pengalaman kerjanya. Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi berpotensi

mencerminkan sikap positif pada pekerjaannya, memiliki komitmen organisasional yang kuat, tingkat absensi yang rendah, serta produktivitas yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kepuasan kerja rendah. Urgensi untuk memahami dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung menjadi semakin penting mengingat peran strategis institusi ini dalam mengembangkan kompetensi sumber daya manusia di sektor pekerjaan umum, di mana kepuasan kerja yang rendah dapat berdampak pada berbagai konsekuensi negatif seperti menurunnya kualitas pelayanan pelatihan, tingginya tingkat turnover pegawai, serta rendahnya inovasi dan inisiatif pegawai dalam mengembangkan program-program pengembangan kompetensi yang inovatif dan responsif terhadap kebutuhan zaman.

Menurut Greenhaus et al., (2003) *work-life balance* didefinisikan sebagai adalah kondisi ketika individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya sehingga kedua peran tersebut dapat dijalankan secara harmonis tanpa menimbulkan konflik. Definisi dari ini menekankan bahwa *work-life balance* tidak cuman tentang penggolongan waktu yang seimbang antara pekerjaan dan keluarga, tetapi juga mencakup keterlibatan psikologis dan kepuasan yang setara antara kedua domain tersebut. Greenhaus mengidentifikasi tiga komponen utama dari, yaitu keseimbangan waktu yang mengukur sejauh mana individu memberikan waktu yang sama untuk peran pekerjaan dan peran keluarga, keseimbangan keterlibatan yang mengukur sejauh mana individu memiliki tingkat keterlibatan psikologis yang setara antara peran pekerjaan dan

peran keluarga, serta keseimbangan kepuasan yang mengukur sejauh mana individu memiliki tingkat kepuasan yang setara antara peran pekerjaan dan peran keluarga.

Menurut Newman (1977) lingkungan kerja didefinisikan sebagai keseluruhan kondisi yang terdapat di sekitar pekerja, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi perilaku, pelaksanaan pekerjaan, serta efektivitas individu dalam organisasi. Serta menurut Sedarmayanti (2018) lingkungan kerja didefinisikan sebagai keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan, yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Sedarmayanti mengklasifikasikan lingkungan kerja ke dalam dua dimensi utama, yaitu lingkungan kerja fisik yang meliputi penerangan atau cahaya, suhu udara, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata ruang, kebersihan, dan keamanan, serta lingkungan kerja non-fisik yang meliputi hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan bawahan, dan budaya organisasi. Sedarmayanti menekankan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal, sehingga dapat mendorong karyawan untuk lebih bersemangat dalam bekerja dan pada akhirnya produktivitas kerja dapat meningkat secara signifikan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan motivasi dan kinerja karyawan secara drastis.

Menurut Herzberg et al., (1959) motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan yang muncul dari faktor-faktor intrinsik (motivator factors) dan faktor-

faktor ekstrinsik (hygiene factors) yang memengaruhi semangat, kepuasan, dan kinerja seseorang dalam bekerja. Serta menurut Afandi (2021), faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas atau kegiatan dalam pekerjaannya. Herzberg et al., (1959) menekankan bahwa motivasi kerja merupakan determinan yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi karena motivasi mendukung perilaku manusia sehingga mereka mau bekerja keras dan antusias dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dalam teori dua faktor dari Herzberg (1959) motivasi kerja termasuk dalam kategori motivators atau faktor pendorong yang sesungguhnya secara aktif menciptakan kepuasan kerja. Berbeda dengan hygiene factors yang hanya berfungsi mencegah ketidakpuasan, motivators secara aktif mendorong perasaan positif terhadap pekerjaan yang pada akhirnya menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi dan berkelanjutan.

Berdasarkan seluruh uraian yang telah dipaparkan secara komprehensif, sistematis, dan mendalam mulai dari profil dan fenomena yang terjadi di Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung, konsep manajemen sumber daya manusia di sektor publik yang memiliki kekhasan tersendiri, penjelasan mendalam mengenai kepuasan kerja menurut teori Locke (1976) sebagai variabel dependen, penjelasan mendalam mengenai *work-life balance* menurut teori Greenhaus et al., (2003) sebagai variabel independen pertama, penjelasan mendalam mengenai lingkungan kerja menurut teori Newman (1977) sebagai variabel independen kedua, serta penjelasan mendalam mengenai motivasi kerja menurut teori Herzberg et al., (1959) sebagai variabel mediasi.

Tabel 1. 2
Research Gap

No	Peneliti dan Tahun	Hasil
Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja		
1	Hidayatullah, H., & Aprilyani (2025)	Menemukan <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada aparatur sipil negara di Lingkungan Kantor Pusat Badan Kepegawaian Negara (BKN)
2	Rahayu, N. M. F., Darmita, M. Y., & Oktaviani (2024)	Menemukan bahwa <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Ciomas Adisatwa di Kabupaten Badung.
3	(Maharani et al., 2023)	Hasil analisis menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara <i>work life balance</i> dengan kepuasan kerja pada karyawan yang bekerja di Bintaro.
4	Simanullang et al., (2025)	Menemukan <i>Work-Life Balance</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai wanita pada Badan Pusat Statistik di Provinsi Sumatera Utara.
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja		
1	Vanessa & Nawawi (2022)	Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Central Asia KCU Pondok Indah.
2	Komariah et al., (2024)	Menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Favorite Abadi Sejahtera.
3	Marta & Budi (2019)	Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif signifikan. Namun secara simultan (fisik dan non-fisik bersama-sama) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT Nusa Konstruksi Enjiniring PLTM Cikaengan 2 Garut.
4	Fenianti & Nawawi (2023)	Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tunas Toyota di Jakarta Barat.

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2026)

Kajian mengenai pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu, namun hasil yang diperoleh menunjukkan ketidakkonsistenan sehingga menimbulkan kesenjangan penelitian (*research gap*). Pada jalur pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja, Hidayatullah & Aprilyani (2025) serta Rahayu et al. (2024) menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh, Maharani et al. (2023) dan Simanullang et al. (2025) menemukan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya, pada jalur pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, Vanessa et al. (2022) dan Komariah et al. (2024) menemukan pengaruh positif dan signifikan, sementara Marta & Budi (2019) menemukan hasil yang tidak konsisten di mana lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan secara parsial meskipun secara simultan bersama lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif, dan Fenianti & Nawawi (2023) bahkan menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh sama sekali terhadap kepuasan kerja. Ketidakkonsistenan hasil penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja masih memerlukan pengujian lebih lanjut.

Kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada integrasi tiga variabel utama dalam satu model struktural, yaitu *work-life balance*, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada objek penelitian BAPEKOM PU Wilayah IV Bandung. Penelitian ini tidak hanya menguji pengaruh langsung antar variabel, tetapi juga menganalisis pengaruh tidak langsung melalui mekanisme mediasi motivasi kerja. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai di lingkungan instansi pemerintah.

Secara lebih rinci dan terperinci, Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh langsung *work-life balance* terhadap kepuasan kerja, menguji pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, menguji pengaruh langsung *work-life balance* terhadap motivasi kerja, menguji pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, serta menguji pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menguji pengaruh tidak langsung *work-life balance* terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel yang memediasi, serta menguji pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, diantaranya fenomena empiris terdapat kepuasan kerja yang menurun dan fenomena research gap antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta motivasi kerja sebagai pemediasi, maka penelitian ini berjudul **“Pengaruh *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan analisis latar belakang yang diperoleh peneliti dan informasi yang dihimpun dari survey lapangan di Kantor Badan Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung, sejumlah permasalahan telah teridentifikasi sebagai berikut:

1. Berdasarkan data Laporan Kinerja (Lakin) 2024 menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai masih belum tercapai 100% berdasarkan indeks kepuasan pelayanan di lingkungan Bapekom PU Wilayah IV Bandung.
2. Temuan penelitian terdahulu *work-life balance* dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja. Namun, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya perbedaan hasil (inkonsistensi), sehingga hubungan antarvariabel tersebut masih perlu dikaji lebih lanjut.

C. Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Penelitian ini berada dalam ranah Manajemen Sumber Daya Manusia, terkhusus pada aspek perilaku organisasi yang menelaah hubungan antara *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja. Penelitian ini difokuskan pada pegawai Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung sebagai subjek utama, untuk mengidentifikasi bagaimana kondisi keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan mempertimbangkan peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Dengan demikian, ruang lingkup penelitian dibatasi pada pengujian model hubungan antarvariabel tersebut tanpa melibatkan faktor lain di luar desain penelitian yang telah ditetapkan.

Untuk menjaga penelitian tetap terarah dan tidak keluar dari fokus utama, variabel penelitian maka ditetapkan beberapa variabel sebagai berikut:

1. Variabel bebas digunakan terbatas pada *Work-Life Balance* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2).

2. Variabel mediasi hanya mencakup Motivasi Kerja (Z), berdasarkan indikator motivasi kerja menurut (Herzberg et al., 1959).
3. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja (Y), mengacu pada teori menurut (Locke, 1976).

Dengan adanya ruang lingkup dan batasan masalah ini, penelitian diharapkan dapat memberikan hasil yang lebih spesifik dan akurat dalam menggambarkan pengaruh antara *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan kepuasan kerja di lingkungan Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung, serta dapat menjadi dasar dalam penyusunan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif di instansi tersebut.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang rumusan masalah dalam penelitian ini difokuskan pada bagaimana cara meningkatkan kepuasan kerja pada Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung. Dengan demikian, berdasarkan rumusan masalah tersebut maka dapat disusun pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah, bagaimana, seberapa besar *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung?
2. Apakah, bagaimana, seberapa besar Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung?

3. Apakah, bagaimana, seberapa besar *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada pegawai Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung?
4. Apakah, bagaimana, seberapa besar Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada pegawai Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung?
5. Apakah, bagaimana, seberapa besar Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung?
6. Apakah, bagaimana, seberapa besar Motivasi Kerja memediasi pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung?
7. Apakah, bagaimana, seberapa besar Motivasi Kerja memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung?

E. Tujuan Penelitian

Sama dengan sajian perumusan masalah yang sudah dibahas, maka penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Motivasi Kerja pada pegawai Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada pegawai Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis peran Motivasi Kerja dalam memediasi pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis peran Motivasi Kerja dalam memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai ketetapan utama mendapat gelar sarjana ekonomi di jurusan Manajemen di Universitas Islam Negeri Sunan

Gunung Djati Bandung. Juga berfungsi untuk implementasi dari pengetahuan semasa kuliah serta sebagai referensi untuk membandingkan teori dengan relitas praktik *work-life balance*, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja di dunia kerja.

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat menjadi salah satu rujukan serta tambahan literatur bagi akademisi maupun peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik *work-life balance*, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Lebih lanjut, juga dapat dimanfaatkan sebagai bahan perbandingan dan landasan dalam pengembangan penelitian lebih lanjut, baik melalui penambahan variabel lain maupun penggunaan metode penelitian yang berbeda untuk memperoleh hasil yang lebih luas dan mendalam.

2. Manfaat Praktis

a. Kepala Balai

penelitian ini diupayakan bisa menjadi bahan pertimbangan proses memperoleh penetapan strategis, khususnya dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan penerapan *work-life balance*, peningkatan kualitas lingkungan kerja, dan penguatan motivasi kerja pegawai secara menyeluruh di lingkungan Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung.

b. Kepala Subbagian Umum dan Tata Usaha

Penelitian ini diupayakan bisa menjadi acuan dalam pengelolaan kepegawaian yang lebih baik, khususnya dalam hal pengaturan beban kerja yang proporsional, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, serta penciptaan lingkungan kerja fisik yang nyaman bagi seluruh pegawai.

c. Kepala Seksi Penyelenggaraan

Penelitian ini diupayakan bisa menjadi masukan dalam pengelolaan pelaksanaan pelatihan yang lebih terencana dan tidak membebani pegawai secara berlebihan, sehingga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai tetap terjaga dengan baik.

d. Jabatan Fungsional

Penelitian ini diupayakan bisa memberikan pemahaman mengenai pentingnya *work-life balance* dan lingkungan kerja yang kondusif dalam membentuk motivasi kerja yang tinggi, sehingga pegawai fungsional dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya kepada Kepala Balai secara lebih optimal dan penuh semangat.

e. Jabatan Pelaksana

Penelitian ini diupayakan bisa menjadi bahan refleksi bagi pegawai pelaksana dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja mereka sehari-hari, sehingga dapat mendorong peningkatan semangat dan motivasi dalam menyelesaikan tugas operasional di bawah koordinasi masing-masing subbagian dan seksi.

G. Jadwal Penelitian

Rencana waktu penelitian ini disusun untuk menggambarkan tahapan kegiatan penelitian yang mencakup tahap persiapan hingga penyusunan laporan akhir. Rincian kegiatan untuk penelitian terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 3
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	2025					2026				
		Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agust
1	Penyusunan Proposal	X	X	X							
2	Konsultasi	X	X	X							
3	Revisi Proposal				X	X					
4	Pengumpulan Data						X				
5	Analisis Data						X				
6	Penulisan Akhir Naskah Skripsi							X	X	X	
7	Pendaftaran Munaqasyah									X	
8	Munaqasyah									X	
9	Revisi Skripsi										X

Sumber : Diolah oleh peneliti (2026)

H. Sistematik Penulisan Skripsi

Untuk memudahkan pemahaman terhadap keseluruhan isi skripsi, maka perlu dijelaskan kerangka sistematika serta pedoman penulisan skripsi sebagai berikut:

1. Bagian Awal Skripsi

Bagian tersebut mencakup komponen awal dokumen akademik atau skripsi standar, seperti halaman sampul, judul, persetujuan pembimbing, pengesahan, motto/persembahan, kata pengantar, serta daftar isi, tabel, gambar, dan lampiran.

2. Bagian Utama Skripsi.

BAB I PENDAHULUAN

Berfungsi sebagai pengantar yang memaparkan konteks awal penelitian, dimulai dari fenomena yang melatar belakangi pentingnya topik dikaji. Bab ini membahas rumusan masalah dan tujuan utama, manfaat, hingga ruang lingkup dan batasan penelitian yang menegaskan arah kajian. Keseluruhan isi bab pertama menjadi dasar konseptual yang memandu pembahasan pada bab-bab berikutnya.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berfungsi adalah uraian teori yang relevan dengan variabel penelitian, seperti konsep *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja, motivasi kerja, dan Kepuasan Kerja. Teori-teori disajikan secara terstruktur sebagai pijakan ilmiah untuk membangun pemahaman mengenai hubungan antarvariabel. Selain itu, kajian penelitian terdahulu dipaparkan untuk menunjukkan perkembangan studi terkait serta mengidentifikasi celah penelitian yang ingin diatasi. Sintesis teori dan temuan terdahulu kemudian dituangkan dalam kerangka pemikiran dan hipotesis yang menjadi pedoman dalam proses analisis data.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Menguraikan metode penelitian untuk mencapai tujuan penelitian. Juga menjelaskan pendekatan penelitian, teknik penentuan sampel, operasionalisasi variabel, serta prosedur pengumpulan dan analisis data. Bagian ini memiliki peran penting dalam memastikan bahwa penelitian dilaksanakan secara sistematis, terukur, dan dapat dipertanggungjawabkan dari sisi akademik maupun metodologis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Memaparkan hasil penelitian dan pembahasannya. Data yang telah dikumpulkan diolah dan dianalisis sesuai metode yang dijelaskan pada bab sebelumnya, lalu disajikan dalam bentuk narasi, tabel, grafik, atau gambar untuk menjawab rumusan masalah serta mengkaji keterkaitannya dengan teori yang digunakan.

BAB V PENUTUP

Merupakan bagian penutup yang memuat kesimpulan dari hasil penelitian serta saran-saran yang ditujukan untuk pengembangan ilmu pengetahuan, perbaikan kebijakan, atau sebagai masukan bagi penelitian selanjutnya. Kesimpulan disusun untuk menjawab tujuan penelitian, sedangkan saran dirumuskan berdasarkan temuan yang diperoleh selama penelitian.

3. Bagian Akhir skripsi

Elemen penutup ini standar dalam skripsi atau laporan akademik Indonesia, menyediakan referensi lengkap dan materi pendukung untuk kredibilitas.

