

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia usaha yang semakin dinamis serta meningkatnya tingkat persaingan antarorganisasi menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bekerja secara efektif dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi (Risya et al., 2024). Sumber daya manusia dalam organisasi atau pegawai dipandang sebagai aset penting yang dimiliki oleh organisasi sehingga perlu dikelola dan dikembangkan secara optimal (Rivai & Sagala, 2013). Rao (2016) dalam Çalışkan dan Köroğlu (2022) menjelaskan bahwa apabila pegawai sebagai aset organisasi tidak diarahkan dan dikelola secara tepat, maka berbagai permasalahan dalam organisasi dapat muncul. Kondisi tersebut dapat berdampak pada menurunnya kinerja pegawai sehingga tujuan organisasi menjadi lebih sulit untuk dicapai.

Mangkunegara (2017) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pengelolaan potensi yang dimiliki individu atau pegawai agar dapat dimanfaatkan secara optimal dalam lingkungan kerja. Proses ini bertujuan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi sekaligus mendukung pengembangan kompetensi setiap individu. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada aspek administrasi kepegawaian, tetapi juga memperhatikan aspek psikologis, motivasional, dan lingkungan kerja yang dapat memengaruhi perilaku serta kinerja pegawai.

Kinerja pegawai secara umum merupakan akumulasi kontribusi yang diberikan oleh pekerja kepada organisasi melalui perilaku kerja yang ditunjukkan dalam kurun waktu tertentu (Robbins & Judge, 2023). Berliana dan Frianto (2026) menjelaskan bahwa kinerja pegawai merupakan salah satu tolok ukur utama dalam mengevaluasi keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi. Meskipun demikian, berbagai perusahaan masih menghadapi tantangan berupa belum optimalnya kinerja sebagian pegawai, sehingga target organisasi belum dapat dicapai secara maksimal. Kondisi tersebut juga sejalan dengan fakta bahwa daya saing sumber daya manusia Indonesia di tingkat global masih tergolong relatif rendah.

Temuan dari International Institute for Management Development (IMD) melalui *World Talent Ranking* (WTR), yaitu pemeringkatan yang mengukur daya saing sumber daya manusia suatu negara berdasarkan kemampuannya dalam mengembangkan, menarik, serta mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas, menunjukkan bahwa daya saing sumber daya manusia Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan. Pada tahun 2025, Indonesia menempati peringkat ke-53 dari 69 negara, mengalami penurunan tujuh posisi dibandingkan tahun 2024 yang berada pada peringkat ke-46. Di Kawasan Asia Tenggara, Indonesia berada pada urutan keempat setelah Singapura, Malaysia, dan Thailand. Sementara itu, di kawasan Asia Pasifik, Indonesia menduduki posisi ke-11, berada di atas India, Filipina, dan Mongolia. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kualitas dan produktivitas tenaga kerja Indonesia

masih perlu terus ditingkatkan agar mampu bersaing secara lebih optimal di tingkat internasional (Berliana & Frianto, 2026).

Kinerja pegawai dapat dievaluasi melalui dua aspek utama, yaitu *task performance* dan *contextual performance*. Menurut Çalışkan dan Köroğlu (2022), *task performance* merupakan pelaksanaan aktivitas kerja yang secara langsung berkaitan dengan proses teknis utama organisasi dalam mencapai tujuan. Sementara itu, *contextual performance* menggambarkan perilaku kerja yang mendukung efektivitas organisasi di luar tugas formal yang telah ditetapkan dalam deskripsi pekerjaan. Mengingat pentingnya kinerja pegawai bagi organisasi, maka perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Faktor tersebut tidak hanya berasal dari kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi psikologis pegawai maupun lingkungan organisasi.

Salah satu faktor psikologis individu atau karyawan yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah keterikatan karyawan atau yang disebut juga dengan *employee engagement*. Schaufeli dan Bakker (2003) mendeskripsikan keterikatan karyawan sebagai kondisi psikologis positif yang dialami individu saat menjalani pekerjaannya. Kondisi ini ditandai oleh semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*). Pegawai dengan tingkat keterikatan yang tinggi cenderung memiliki energi, antusiasme, serta keterlibatan yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih optimal. Sebaliknya, ketika keterikatan karyawan rendah, pegawai cenderung bekerja

hanya sekadar menyelesaikan tugas, dan mudah kehilangan motivasi. Jika keterikatan karyawan rendah, maka organisasi dapat mengalami banyak masalah seperti produktivitas menurun, kualitas kinerja yang menurun, hingga munculnya *turnover intention*. Artinya, keterikatan karyawan bukan sekadar faktor psikologis, tetapi berdampak langsung pada kinerja dan keberlangsungan organisasi.

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang memiliki hubungan erat terhadap kinerja pegawai (Rahayu et al., 2024). Kluckhohn dan Strodtbeck (1961) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat orientasi nilai dasar yang menjadi pedoman bagi anggotanya dalam berpikir, bertindak, dan mengambil keputusan. Kebiasaan dan norma yang berkembang dalam organisasi memiliki fungsi untuk menjadi pedoman perilaku yang menentukan hal-hal yang dianggap wajar dan bisa diterima secara bersama. Aturan tidak tertulis tersebut berlaku secara umum dan menjadi acuan yang wajib diikuti oleh seluruh anggota perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi terhadap budaya yang dianut akan memengaruhi perilaku kerja serta kinerja individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan.

Budaya organisasi yang positif berperan dalam peningkatan kinerja pegawai yang pada akhirnya dapat memberikan kontribusi terhadap keberhasilan perusahaan (Arianty, 2014). Karena itu, budaya organisasi perlu berjalan dan diterapkan dari pimpinan hingga staf, karena jika perusahaan gagal membentuk budaya yang mendukung, harmonis, dan konsisten, pegawai akan merasa tidak nyaman sehingga memengaruhi kinerja mereka.

Selain itu, kinerja pegawai juga memiliki keterkaitan yang kuat dengan kepuasan kerja (Kasmir, 2016). Kepuasan kerja secara umum didefinisikan sebagai kondisi yang dirasakan secara emosional yang sifatnya positif dan dirasakan pada setiap orang terhadap pekerjaannya. Ketika pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja, hal tersebut umumnya tercermin dalam tingkat loyalitas yang lebih tinggi, motivasi kerja yang kuat, serta kecenderungan untuk menghasilkan kinerja yang lebih optimal (Kasmir, 2016).

Para pekerja yang merasa puas terhadap pekerjaan yang ia lakukan biasanya menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi. (Robbins & Coulter, 2010). Oleh karena itu, jika kepuasan kerja pegawai rendah, maka kinerja akan ikut terdampak. Pegawai dengan tingkat kepuasan rendah cenderung mudah stres, banyak mengeluh, dan tidak maksimal dalam bekerja. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan erat dengan produktivitas terutama terhadap kinerja.

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Umum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten yang selanjutnya disebut Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten yang beralamat di Jl. Soekarno Hatta No.628 KM 14, Kota Bandung, Jawa Barat. Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memiliki tugas pokok untuk mengelola hutan di Provinsi Jawa Barat serta Banten. Keberhasilan Perum Perhutani tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya alam, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang menjalankan seluruh aktivitas operasional organisasi. Oleh karena itu,

pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Peneliti melakukan wawancara awal ke tempat penelitian, yakni Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten untuk mengidentifikasi variabel yang akan diteliti dan mengumpulkan data awal yang berkenaan dengan penelitian. Peneliti mewawancarai pegawai Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten, didapatkan informasi bahwa perusahaan melakukan penilaian kinerja setiap tiga bulan. Penilaian kinerja pegawai tersebut menunjukkan pegawai dituntut untuk mampu mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya secara konsisten dalam setiap periode penilaian. Dalam memenuhi tuntutan atas penilaian kinerja tersebut, pencapaian kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari individu maupun lingkungan organisasi. Peneliti juga memperoleh informasi berdasarkan wawancara awal sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Data Hasil Wawancara Awal

No.	Pertanyaan	Hasil Narasumber
1.	Bagaimana tingkat keterikatan karyawan (<i>employee engagement</i>) pada pegawai?	Tingkat keterikatan karyawan (<i>employee engagement</i>) beragam, tergantung pada masing-masing individu, hal ini dipengaruhi oleh profesionalisme pada setiap pegawai.
2.	Apakah pernah ditemukan pegawai yang mudah terdistraksi atau kurang fokus saat bekerja?	Dapat disimpulkan bahwa terlihat saat pegawai tersebut sedang bekerja, jika pegawai tidak bersikap profesional maka akan mudah terdistraksi saat bekerja.
3.	Bagaimana penerapan budaya perusahaan di lingkungan kerja?	Apel pagi setiap hari Senin, afirmasi budaya AKHLAK setiap hari, <i>briefing</i> kerja, juga kolaborasi karena merupakan keharusan

		koordinasi dengan bidang lain, terutama untuk membantu saat menghadapi pekerjaan yang berat.
4.	Apa faktor yang dapat menghambat pelaksanaan kerja terutama dalam menyelesaikan pekerjaan?	Dapat disimpulkan jika sedang bekerja sama, namun rekan kerja tidak memiliki inisiatif untuk bekerja sama maka akan menjadi hambatan saat bekerja.
5.	Bagaimana hubungan antar rekan kerja dalam membantu penyelesaian pekerjaan?	Hubungan yang baik antar rekan kerja sangat diperlukan karena pekerjaan akan sulit diselesaikan secara optimal apabila hanya mengandalkan sedikit pegawai. Oleh karena itu, hubungan yang baik antar rekan kerja akan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.
6.	Bagaimana tingkat kepuasan kerja pada pegawai?	Dapat disimpulkan jika tingkat kepuasan kerja pada pegawai beragam, tergantung terhadap apa yang didapatkan masing-masing individu, apakah menurutnya bisa memenuhi kepuasannya atau tidak.
7.	Apakah keterikatan karyawan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?	Ketiga hal tersebut memiliki peran sebagai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan hasil wawancara awal pada tabel 1.1, menunjukkan bahwa tingkat keterikatan karyawan pada pegawai dalam kondisi yang beragam, hal ini bergantung pada profesionalisme pada setiap pegawai. Budaya organisasi yang diterapkan di perusahaan dijadikan sebagai pedoman dalam bekerja, namun narasumber menyampaikan jika pegawai kurang memiliki inisiatif untuk berkolaborasi akan menjadi hambatan saat bekerja. Sementara itu, tingkat kepuasan kerja pada pegawai bervariasi, karena tergantung terhadap apa yang didapatkan oleh pegawai, apakah bisa memenuhi kepuasannya atau tidak. Selain itu, hubungan antar rekan kerja yang baik sangat diperlukan, karena

menjadi salah satu faktor yang membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, karena dengan adanya hal tersebut dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Untuk melengkapi hasil wawancara awal tersebut, peneliti juga melakukan mini survey terhadap 10 orang pegawai dengan menggunakan beberapa pernyataan yang mewakili variabel keterikatan karyawan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Hasil mini survey menunjukkan bahwa sebanyak 30% responden memberikan jawaban netral atau tidak yakin pada pernyataan “Semangat dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari”, dan “Dapat bekerja dengan fokus tanpa mudah terdistraksi”. Pada variabel budaya organisasi, sebanyak 30% responden menjawab netral atau tidak yakin pada pernyataan “Aturan dan budaya kerja diterapkan secara konsisten di lingkungan kerja”. Selanjutnya, pada variabel kepuasan kerja, sebanyak 30% responden menjawab netral atau tidak yakin pada pernyataan “Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini”. Berdasarkan temuan awal tersebut belum dapat dijadikan dasar untuk menarik kesimpulan mengenai kondisi pegawai di perusahaan, namun memberikan indikasi bahwa keterikatan karyawan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja merupakan faktor yang layak untuk diteliti.

Maka dari itu, karena Perum Perhutani merupakan perusahaan yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan hutan negara diperlukan adanya penelitian lebih lanjut untuk menguji pengaruh keterikatan karyawan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan organisasi.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa keterikatan karyawan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja merupakan faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian Mutiara et al. (2025) membuktikan bahwa keterikatan karyawan (*employee engagement*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Selanjutnya, Rozana et al., (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa penerapan budaya organisasi yang kuat mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian Sintyawati et al. (2024) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih optimal.

Di sisi lain, beberapa penelitian menghasilkan temuan yang berbeda. Rahmadalena dan Asmanita (2020) serta Haedar et al. (2021) melalui penelitiannya menunjukkan bahwa keterikatan karyawan (*employee engagement*) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil serupa juga ditemukan oleh Putra et al. (2023), yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemudian, Widodo (2019) dalam penelitiannya membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya *research gap* yang masih memerlukan kajian lebih lanjut. Oleh karena

itu, kesenjangan temuan empiris tersebut menjadi salah satu dasar dalam mengidentifikasi permasalahan yang akan diteliti pada penelitian ini.

Berdasarkan fenomena dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Keterikatan Karyawan, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Umum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten."**

B. Identifikasi Masalah

Menurut Fitriani et al. (2026), identifikasi masalah merupakan tahapan untuk mengenali, menentukan, serta merumuskan permasalahan penelitian secara jelas, terarah, dan sistematis. Berdasarkan pengertian tersebut, identifikasi masalah penelitian ini yaitu:

1. Perusahaan melaksanakan penilaian kinerja pegawai secara berkala setiap tiga bulan sehingga diperlukan upaya untuk menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai secara konsisten pada setiap periode penilaian.
2. Pencapaian kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari individu maupun lingkungan organisasi. Dalam penelitian ini, faktor yang diduga berpengaruh yaitu keterikatan karyawan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja.
3. Hasil wawancara awal menunjukkan bahwa tingkat keterikatan karyawan bervariasi sesuai dengan profesionalisme dan keterikatan masing-masing individu terhadap pekerjaannya. Budaya organisasi telah diterapkan sebagai pedoman dalam bekerja. Namun, pada kondisi tertentu apabila

terdapat pegawai yang kurang memiliki inisiatif untuk berkolaborasi dapat menghambat penyelesaian pekerjaan. Tingkat kepuasan kerja pegawai juga beragam. Selain dipengaruhi oleh terpenuhinya kepuasan masing-masing pegawai, hubungan kerja yang baik antar rekan kerja turut berperan dalam membantu penyelesaian pekerjaan.

4. Hasil *mini survey* terhadap 10 orang pegawai menunjukkan bahwa sekitar 30% responden memberikan jawaban netral pada pernyataan yang mewakili variabel keterikatan karyawan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Temuan tersebut menjadi indikasi awal bahwa ketiga variabel tersebut masih layak untuk dikaji lebih lanjut dalam kaitannya dengan kinerja pegawai.
5. Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh keterikatan karyawan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan masih menunjukkan hasil yang berbeda-beda, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten.

C. Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Dalam suatu penelitian, pembatasan masalah diperlukan agar ruang lingkup kajian tidak terlalu luas sehingga proses penelitian dapat dilakukan secara lebih terarah dan mendalam. Ikhlās et al., (2023) menyatakan bahwa batasan masalah merupakan proses menetapkan bagian-bagian tertentu dari permasalahan yang telah diidentifikasi untuk dijadikan fokus penelitian. Berdasarkan konsep tersebut, penelitian ini difokuskan pada pengaruh keterikatan karyawan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Ruang lingkup penelitian mencakup pengujian hubungan antara ketiga variabel independen, yaitu keterikatan karyawan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja, dengan variabel dependen berupa kinerja pegawai. Penelitian dilaksanakan pada pegawai Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten yang bertugas di Kantor Divisi Regional Jawa Barat dan Banten dengan jumlah responden sebanyak 96 orang. Data yang dianalisis merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Selanjutnya, analisis data difokuskan pada pengujian pengaruh masing-masing variabel secara parsial maupun simultan melalui analisis regresi linear berganda. Dengan demikian, penelitian ini tidak membahas faktor-faktor lain di luar keterikatan karyawan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja, serta tidak mengkaji hubungan atau pengaruh tidak langsung antarvariabel.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan pertanyaan penelitian yang disusun dalam bentuk kalimat tanya sebagai pedoman dalam menentukan arah penelitian serta aspek-aspek yang ingin dikaji oleh peneliti (Ikhlās et al., 2023). Oleh karena itu, rumusan masalah berfungsi sebagai dasar dalam pelaksanaan penelitian agar pembahasan tetap terfokus pada tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah keterikatan karyawan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten?

2. Apakah budaya organisasi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten?
3. Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten?
4. Apakah keterikatan karyawan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan pernyataan yang menjelaskan arah, sasaran, atau fokus utama yang hendak dicapai melalui suatu penelitian (Creswell, 2014). Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh keterikatan karyawan secara parsial terhadap kinerja pegawai Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten.
2. Pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten.
3. Pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten.
4. Pengaruh keterikatan karyawan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan nilai tambah atau kontribusi yang dihasilkan dari tercapainya tujuan penelitian serta terselesaikannya permasalahan yang dikaji (Arikunto, 2013). Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan rumusan masalah yang telah diuraikan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen, terutama pada bidang MSDM yang berkaitan dengan pengaruh keterikatan karyawan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu, temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memperkaya referensi akademik mengenai hubungan antarvariabel yang diteliti serta memberikan gambaran empiris mengenai penerapan teori manajemen dalam konteks organisasi, serta menjadi referensi tambahan dan acuan bagi peneliti selanjutnya yang mengkaji topik serupa, baik dengan objek yang berbeda maupun dengan pengembangan variabel lain yang dapat memperluas wawasan keilmuan di bidang manajemen.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan pengalaman langsung bagi peneliti dalam melaksanakan penelitian ilmiah, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh keterikatan karyawan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja

terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memperluas wawasan serta pemahaman peneliti mengenai pengelolaan sumber daya manusia, terutama faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

- b. Bagi Perusahaan (Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten dalam merumuskan kebijakan maupun strategi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai melalui penguatan keterikatan karyawan, penerapan budaya organisasi yang lebih kuat, serta peningkatan kepuasan kerja pada pegawai. Dengan demikian, temuan penelitian ini diharapkan dapat mendukung perusahaan dalam mengambil keputusan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

G. Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian memuat rangkaian tahapan kegiatan yang dilaksanakan selama proses penelitian beserta waktu pelaksanaan pada setiap tahapnya.

Rincian jadwal dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 1. 2 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	2025	2026							
		Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu
1.	Pengajuan Judul Penelitian dan Penyusunan Proposal									
2.	Konsultasi/ Bimbingan Proposal									
3.	Seminar Proposal									
4.	Revisi Proposal									
5.	Konsultasi/ Bimbingan Skripsi									
6.	Pengumpulan dan pengolahan data									
7.	Analisis Data									
8.	Penulisan Naskah Skripsi									
9.	Pendaftaran Munaqasyah									
10.	Sidang Munaqasyah									
11.	Revisi Skripsi									

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami alur pembahasan, skripsi ini disusun secara sistematis ke dalam lima bab yang saling berkaitan. Adapun Sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

1. BAB I Pendahuluan

Bab ini memuat gambaran awal penelitian yang meliputi latar belakang penelitian, identifikasi masalah, ruang lingkup dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, jadwal penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

2. BAB II Tinjauan Pustaka

Bab ini membahas landasan teoritis yang menjadi dasar penelitian, meliputi teori manajemen, teori manajemen sumber daya manusia, serta teori-teori yang berkaitan dengan keterikatan karyawan, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Selain itu, bab ini juga menyajikan penelitian terdahulu, kerangka berpikir, dan hipotesis penelitian.

3. BAB III Metode Penelitian

Bab ini menguraikan metode penelitian yang digunakan, mencakup pendekatan dan metode penelitian, jenis serta sumber data, populasi dan sampel penelitian, operasionalisasi variabel, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah penelitian.

4. BAB IV Hasil dan Pembahasan

Bab ini menyajikan hasil penelitian yang diawali dengan gambaran umum objek penelitian dan konsep perolehan data. Selanjutnya, dipaparkan hasil analisis statistik deskriptif, hasil pengujian instrumen penelitian, hasil pengujian hipotesis, hasil pengujian koefisien determinasi, serta pembahasan hasil penelitian

5. BAB V Penutup

Bab terakhir berisi kesimpulan yang disusun berdasarkan hasil analisis penelitian, saran yang ditujukan kepada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten maupun kepada peneliti selanjutnya sebagai bahan pertimbangan untuk pengembangan penelitian di masa mendatang, serta keterbatasan yang ditemui selama proses penelitian.

