

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan organisasi di Indonesia saat ini menunjukkan adanya tuntutan peningkatan kinerja yang semakin tinggi, baik pada sektor swasta maupun sektor publik. Salah satu fenomena umum yang terjadi adalah meningkatnya ketergantungan organisasi pada listrik sebagai pendukung utama dalam aktivitas kerja. Menurut Anggraini (2024), listrik menjadi komponen biaya operasional yang penting dalam organisasi jasa serta institusi publik di Indonesia. Ketergantungan ini menjadikan penggunaan listrik sebagai isu strategis dalam pengelolaan organisasi. Jika listrik tidak dikelola dengan tepat, maka hal tersebut dapat memengaruhi kinerja operasional dan pencapaian tujuan organisasi.

Dalam konteks manajemen, kondisi tersebut membutuhkan adanya fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian yang terarah dalam penggunaan energi. Seperti yang di kemukakan oleh Bright et al. (2019) manajemen merupakan suatu proses yang melibatkan beberapa kegiatan seperti merencanakan, mengorganisasi, memberi arahan, serta mengontrol tugas karyawan dan penggunaan sumber daya yang lainnya agar organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya. Salah satu bidang manajemen yang mengkaji hubungan dan peran manusia dalam organisasi perusahaan adalah manajemen sumber daya manusia, menurut Hasibuan (2020).

Sumber daya manusia dipandang sebagai komponen yang memiliki peran krusial karena keberhasilan capaian dari tujuan organisasi sangat bergantung atau ditentukan pada kualitas dan kemampuan karyawan di dalam menjalankan tugasnya secara optimal (Pahira & Rinaldy, 2023). Menurut Hasibuan (2020) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses mengelola yang menitikberatkan pada keterkaitan serta juga peran dari karyawan sebagai upaya mendukung pencapaian tujuan dari organisasi, karyawan, serta kepentingan yang lebih luasnya lagi. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat menentukan dalam proses pencapaian tujuan organisasi, karena berperan langsung dalam menjalankan dan mencapai tujuan kerja. Kondisi tersebut sangat berkaitan dengan kinerja karyawan, yang menunjukkan seberapa jauh seorang karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan ketentuan serta standar operasional yang berlaku dalam organisasi.

Kinerja karyawan dipandang sebagai elemen penting dalam mengetahui tingkat pencapaian organisasi terhadap tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Apabila karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan mengacu pada tanggung jawab yang telah ditetapkan dan menghasilkan output yang optimal baik secara kualitas maupun kuantitas, maka hal tersebut dapat disebut sebagai kinerja (Silaen et al. , 2021). Budiyanto & Mochklas (2023) pun menjelaskan bahwasanya kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang karyawan saat melakukan pekerjaan, berdasarkan standar atau ketentuan yang berlaku untuk jenis pekerjaan

tersebut. Kinerja tersebut menunjukkan tingkat kesesuaian antara pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Menurut Khaeruman et al. (2021) kinerja karyawan merujuk pada capaian kerja yang diperoleh pada periode waktu tertentu yang selaras dengan tugas serta tanggung jawab kerja yang diemban. Penelitian yang dilakukan Nurdin (2021) pun membuktikan bahwa kinerja karyawan tidak terbatas pada kemampuan teknis semata, melainkan juga tidak terlepas dari pengaruh kondisi psikologis individu dan lingkungan organisasi. Faktor psikologis mencakup motivasi, sikap kerja, kepuasan kerja, serta komitmen karyawan, yang semuanya mempengaruhi cara dan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Disisi lain berikut data dua tahun terakhir karyawan Museum Geologi Bandung tentang sistem informasi kepegawaian.

Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Karyawan Museum Geologi Bandung

Tahun	Rating Hasil Kerja	Rating Perilaku Kerja	Predikat Kinerja Karyawan
2024	88%	88%	88%
	(Sesuai Ekspektasi)	(Sesuai Ekspektasi)	(Baik)
2025	85%	85%	85%
	(Sesuai Ekspektasi)	(Sesuai Ekspektasi)	(Baik)

Sumber: Diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 1.X dapat diketahui bahwa capaian penilaian kinerja karyawan Museum Geologi Bandung mengalami perubahan dari 88% pada tahun 2024 menjadi 85% pada tahun 2025. Meskipun predikat kinerja pada kedua tahun tersebut tetap berada pada kategori *Baik*, terdapat penurunan sebesar 3% pada aspek rating hasil kerja, rating perilaku kerja, dan predikat

kinerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan perlu menjadi perhatian organisasi agar tetap terjaga dan dapat terus ditingkatkan dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Oleh karena itu, kinerja karyawan merupakan variabel yang memiliki peranan penting untuk dikaji lebih mendalam, terutama dalam konteks organisasi yang berada di bawah naungan instansi pemerintah, karena mencerminkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab, serta kewajibannya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan (Satrya et al., 2025). Dalam penelitian ini, kinerja karyawan dipandang sebagai variabel yang perlu dianalisis berdasarkan faktor-faktor yang diduga memengaruhinya, yaitu penggunaan listrik, komitmen organisasi, dan *work life balance*, yang berperan dalam membentuk perilaku kerja serta mendukung efektivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (2023) listrik adalah sumber energi atau tenaga yang dihasilkan oleh berbagai jenis pembangkit yang diolah dari berbagai sumber seperti tenaga air, panas bumi, tenaga surya, tenaga bayu, tenaga gas, tenaga gas uap, tenaga uap batubara dan tenaga diesel. Dalam kehidupan sehari-hari, listrik memiliki peranan penting dalam mendukung berbagai aktivitas kerja karena digunakan untuk mengoperasikan berbagai peralatan serta sistem infrastruktur organisasi. Dalam penelitian ini, penggunaan listrik dipahami sebagai pemanfaatan fasilitas kerja berbasis listrik yang digunakan karyawan dalam mendukung pelaksanaan tugas sehari-hari, bukan dari aspek besarnya konsumsi energi

listrik organisasi. Pemanfaatan fasilitas kerja berbasis listrik meliputi penggunaan penerangan, komputer, pendingin ruangan (AC), printer, jaringan internet, serta berbagai peralatan elektronik lainnya yang menunjang pelaksanaan pekerjaan. Ketersediaan fasilitas tersebut memungkinkan karyawan bekerja dengan lebih nyaman, efektif, dan efisien sehingga berpotensi meningkatkan kinerja karyawan.

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji penggunaan listrik dengan kinerja, seperti yang diteliti oleh Samuel (2014) serta Agba dan Ocheni (2017) menyatakan bahwa listrik berdampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya, ketika karyawan bekerja dengan dukungan ketersediaan dan pemanfaatan listrik yang memadai, proses kerja dapat berlangsung lebih lancar sehingga hambatan teknis dapat diminimalkan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, penggunaan listrik dapat dipandang sebagai salah satu bentuk fasilitas kerja yang berperan dalam mendukung pelaksanaan tugas karyawan.

Selain penggunaan listrik, faktor lainnya yang bisa berpotensi memengaruhi kinerja seorang karyawan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi menurut Astuti et al. (2021) menggambarkan perasaan, sikap dan perilaku seorang karyawan yang menunjukkan rasa keterikatan terhadap organisasi, dan terlibat secara aktif dalam proses organisasi, serta berkomitmen untuk mendukung dan tetap setia kepada organisasi demi mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi berkaitan dengan tingkat keterikatan karyawan terhadap tempat kerja yang bisa dilihat dari partisipasi

aktif dalam melakukan tugas, kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, serta kesediaan untuk menjalankan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Yusuf dan Syarif (2017) komitmen organisasi adalah ketulusan karyawan terhadap organisasi, di mana mereka terus berada di dalam organisasi, mendukung pencapaian tujuan organisasi, serta tidak ingin meninggalkan organisasi karena alasan apa pun.

Salah satu karakteristik yang dapat memberikan gambaran mengenai keterikatan karyawan terhadap organisasi adalah masa kerja. Karyawan dengan masa kerja yang lebih lama umumnya memiliki pengalaman dan interaksi yang lebih banyak dengan organisasi sehingga berpotensi membentuk rasa memiliki dan keterikatan terhadap organisasi.

Tabel 1. 2 Masa Kerja Karyawan pada Museum Geologi Bandung

Masa Kerja	Jumlah Karyawan
<10 Tahun	37
10-20 Tahun	56
21-30 Tahun	11
Jumlah	104 Orang

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa dari total 104 karyawan Museum Geologi Bandung, sebanyak 37 orang memiliki masa kerja kurang dari 10 tahun. Selanjutnya, mayoritas karyawan, yaitu sebanyak 56 orang, berada pada rentang masa kerja 10–20 tahun, sedangkan sebanyak 11 orang memiliki masa kerja antara 21–30 tahun. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Museum Geologi Bandung telah memiliki masa kerja yang relatif lama, sehingga mencerminkan adanya keterikatan pengalaman kerja dalam organisasi. Meskipun demikian, masa kerja yang relatif panjang

tidak serta-merta mencerminkan tingginya komitmen organisasi, sehingga hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan masih perlu dibuktikan melalui penelitian.

Penelitian sebelumnya telah mengkaji komitmen organisasi dengan kinerja karyawan, dan masih terdapat *gap research*. Seperti yang diteliti oleh Jatiningrum et al. (2024), Naufal et al. (2024), dan Kawiana et al. (2018) menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Artinya, saat seorang karyawan itu mempunyai komitmen organisasi yang tinggi, mereka akan memperlihatkan tingkat keterlibatan dalam pekerjaan, patuh juga terhadap kebijakan, dan konsisten dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab kerjanya. Sedangkan menurut Nelson dan Panjaitan (2023) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Artinya, saat seorang karyawan itu memiliki komitmen terhadap organisasi, hal itu tidak selalu diikuti oleh peningkatan kinerja. Berdasarkan adanya perbedaan hasil penelitian (*research gap*), hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan perlu dikaji lebih lanjut, khususnya dalam kaitannya dengan perilaku kerja. Komitmen organisasi mencerminkan keterikatan karyawan melalui loyalitas, tanggung jawab, dan kontribusi optimal. Karyawan dengan komitmen tinggi cenderung memiliki disiplin dan motivasi kerja yang baik, namun pengaruhnya terhadap kinerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja serta dukungan organisasi, termasuk dalam menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi (*work life balance*).

Salah satu aspek yang perlu diperhatikan di dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yaitu perlu memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya seorang karyawan tersebut, yang sering dikenal sebagai *work life balance*. Menurut Saputra dan Masdupi (2025) *work life balance* adalah kondisi disaat seseorang dapat mengatur tuntutan dari pekerjaan serta kehidupan pribadinya tanpa mengesampingkan salah satu peran tersebut. Menurut Febrianty et al. (2024) *work life balance* adalah usaha untuk menyeimbangkan beberapa tugas yang dilakukan seseorang dalam kehidupan profesional dan pribadi. Kondisi *work life balance* menunjukkan sejauh mana kemampuan karyawan dalam mengatur waktu serta membagi peran antara tugas dari pekerjaan dan aktivitas kehidupan pribadinya. Ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kehidupan pribadi bisa menimbulkan tekanan kerja yang berdampak pada fokus dan pelaksanaan tugas sehari-hari.

Meskipun sejumlah penelitian sebelumnya telah mengkaji *work life balance* dengan kinerja karyawan, dan masih terdapat *gap research*. Seperti yang diteliti oleh Kurniasari & Bahjatullah (2022), Abdillah et al. (2024), dan Wolor et al. menyatakan bahwa *work life balance* berdampak secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, saat karyawan itu bisa mengelola keseimbangan antara peran pekerjaan dan juga kehidupan pribadi, situasi ini bisa membantu mereka bekerja dengan lebih fokus dan arah yang jelas. Sedangkan menurut Fransisca et al. (2023) menyatakan bahwa *work life balance* menunjukkan arah yang positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, saat seorang karyawan itu bisa menjaga

keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan juga kehidupan pribadi, pengaruhnya terhadap kinerja bersifat positif namun belum menunjukkan peningkatan yang signifikan karena masih dipengaruhi dengan faktor-faktor yang lain. Berdasarkan perbedaan hasil penelitian (*research gap*), hubungan antara *work life balance* dan kinerja karyawan perlu dikaji lebih lanjut, terutama dalam melihat pengaruh keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi terhadap kondisi kerja. *Work life balance* mencerminkan kemampuan karyawan dalam mengatur waktu, energi, dan peran antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karyawan dengan keseimbangan yang baik cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, fokus kerja yang lebih baik, dan kinerja yang lebih optimal (Syahada et al., 2025). Namun, pengaruh *work life balance* terhadap kinerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti beban kerja, lingkungan kerja, dan dukungan organisasi.

Berdasarkan uraian mengenai penggunaan listrik, komitmen organisasi, dan *work life balance*, ketiga variabel tersebut diduga memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan. *Gap research* dalam penelitian ini terletak pada masih terbatasnya penelitian yang mengkaji penggunaan listrik sebagai pemanfaatan fasilitas kerja berbasis listrik bersama komitmen organisasi dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan, khususnya pada instansi pelayanan publik. Museum Geologi Bandung dipilih sebagai objek penelitian karena merupakan institusi pelayanan publik di bidang edukasi dan pelestarian warisan geologi. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2015 tentang Museum, museum memiliki tanggung jawab dalam perlindungan,

pengelolaan, pemanfaatan, dan penyampaian koleksi kepada masyarakat. Karakteristik tersebut menjadikan Museum Geologi Bandung relevan untuk mengkaji pengaruh penggunaan listrik, komitmen organisasi, dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan.

Dalam menjalankan aktivitasnya, Museum Geologi Bandung memanfaatkan berbagai fasilitas berbasis listrik, seperti pencahayaan ruang pamer, pendingin ruangan, komputer, serta peralatan elektronik lainnya. Ketersediaan fasilitas tersebut mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Di sisi lain, tuntutan pelayanan secara konsisten membutuhkan keterlibatan dan rasa tanggung jawab karyawan terhadap organisasi. Beban pekerjaan yang berlangsung secara berkelanjutan juga menuntut karyawan untuk mampu mengatur waktu dan energi antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi.

Penggunaan listrik berkaitan dengan dukungan fasilitas dalam pelaksanaan pekerjaan, komitmen organisasi mencerminkan keterikatan dan tanggung jawab karyawan, sedangkan *work life balance* berkaitan dengan kemampuan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketiga aspek tersebut menjadi dasar untuk mengkaji pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh penggunaan listrik, komitmen organisasi, dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada Museum Geologi Bandung.

Dengan demikian, penelitian berjudul **“Pengaruh Penggunaan Listrik, Komitmen Organisasi dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja**

Karyawan pada Museum Geologi Bandung” diharapkan bisa memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai bagaimana pengelolaan sumber daya, sikap dalam bekerja, dan keseimbangan kehidupan pribadi berperan dalam mendukung kinerja pada institusi pelayanan publik. Hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai referensi bagi manajemen Museum Geologi Bandung dalam penyusunan kebijakan dan strategi dalam mengatur sumber dayanya yang sesuai dengan kebutuhan operasional museum. Efektivitas pengelolaan organisasi publik tidak hanya bergantung pada sistem dan cara kerjanya, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh sikap, komitmen, serta kemampuan seorang karyawan dalam menyeimbangkan tugas kerja dan urusan pribadi sehari-hari.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penguraian latar belakang di atas maka identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil identifikasi awal, belum terdapat penelitian yang mengkaji penggunaan listrik sebagai fasilitas pendukung kerja terhadap kinerja karyawan di Museum Geologi Bandung. Mengingat penggunaan listrik mendukung pelaksanaan berbagai aktivitas kerja karyawan, pengaruhnya terhadap kinerja karyawan perlu diidentifikasi lebih lanjut.
2. Museum Geologi Bandung sebagai instansi pelayanan publik memerlukan komitmen organisasi dari karyawan dalam mendukung pelaksanaan tugas dan pelayanan kepada masyarakat. Kondisi tersebut mendorong perlunya

identifikasi mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

3. Jadwal operasional Museum Geologi Bandung yang berlangsung selama enam hari dalam satu minggu menunjukkan adanya indikasi bahwa *work life balance* karyawan menjadi aspek yang perlu diperhatikan karena berpotensi memengaruhi kinerja.
4. Penurunan penilaian kinerja karyawan Museum Geologi Bandung dari tahun 2024 ke tahun 2025 menunjukkan adanya indikasi bahwa kinerja karyawan belum optimal sehingga masih perlu mendapatkan perhatian untuk terus ditingkatkan.

C. Batasan Masalah

Untuk memperjelas ruang lingkup penelitian serta menjaga agar pembahasan tetap terfokus sesuai dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka penelitian ini dibatasi pada beberapa aspek sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada seluruh karyawan Museum Geologi Bandung dan tidak mencakup karyawan pada instansi publik lainnya.
2. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini meliputi:
 - a) Variabel independen (*independent variable*): Penggunaan Listrik, Komitmen Organisasi, dan *Work Life Balance*.
 - b) Variabel dependen (*dependent variable*): Kinerja Karyawan.

3. Fokus penelitian ini adalah menganalisis pengaruh penggunaan listrik, komitmen organisasi, dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan di Museum Geologi Bandung.
4. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan Museum Geologi Bandung untuk mengukur persepsi mengenai penggunaan listrik, komitmen organisasi, *work life balance*, dan kinerja karyawan.

D. Rumusan Masalah

Menurut Sugiyono (2020) rumusan masalah itu merupakan suatu pertanyaan yang akan dicari jawaban melalui pengumpulan data. Berdasarkan uraian latar belakang, identifikasi masalah, dan batasan masalah yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini disusun dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah penggunaan listrik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Museum Geologi Bandung?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Museum Geologi Bandung?
3. Apakah *work life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Museum Geologi Bandung?
4. Apakah penggunaan listrik, komitmen organisasi dan *work life balance* berpengaruh secara simultan kinerja karyawan pada Museum Geologi Bandung?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh penggunaan listrik terhadap kinerja karyawan pada Museum Geologi Bandung
2. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Museum Geologi Bandung
3. Mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada Museum Geologi Bandung
4. Mengetahui pengaruh pengaruh pengelolaan penggunaan energi listrik, komitmen organisasi dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada Museum Geologi Bandung

F. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan diperoleh manfaat baik secara akademis ataupun praktis bagi peneliti, serta perusahaan. Manfaat penelitian tersebut antara lain:

1. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, khususnya dalam lingkup manajemen sumber daya manusia dan manajemen. Hasil dari penelitian ini juga dapat diperoleh kontribusi berbasis data empiris mengenai pengaruh penggunaan listrik, komitmen organisasi, dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada institusi

pelayanan publik. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan rujukan bagi peneliti lain yang ingin mengkaji variabel serupa atau mengembangkannya dalam konteks dan objek penelitian yang berbeda.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, diharapkan bisa menjadi sarana pendukung pengembangan ilmu pengetahuan serta menambah wawasan peneliti mengenai pengaruh penggunaan listrik, komitmen organisasi, dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan, serta dapat menjadi gambaran bagi penelitian yang selanjutnya.
- b. Bagi instansi, sebagai landasan dan juga pertimbangan dalam evaluasi pengelolaan sumber daya manusia guna mencapai tingkat kinerja karyawan yang ideal.
- c. Bagi masyarakat, diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan mengenai pentingnya penggunaan fasilitas kerja berbasis listrik, komitmen organisasi, dan *work life balance* dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan pada suatu instansi.
- d. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi dan bahan perbandingan dalam mengembangkan penelitian sejenis, khususnya yang berkaitan dengan penggunaan listrik, komitmen organisasi, *work life balance*, serta kinerja karyawan pada objek atau sektor yang berbeda.

G. Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Museum Geologi Bandung yang berada di Jl. Diponegoro No.57, Cihaur Geulis, Kec. Cibeunying Kaler, Kota Bandung, Jawa Barat 40122. Penelitian ini dilakukan melalui beberapa langkah kegiatan yang diawali dari tahap persiapan hingga proses pengolahan data:

Tabel 1. 3 Jadwal Penelitian

Tahapan Penelitian	2026							
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Ags
Penyusunan Proposal								
Bimbingan								
Revisi Proposal								
Pengumpulan Data								
Analisis Data								
Penulisan Akhir Naskah Skripsi								
Pendaftaran Munaqasyah								
Munaqasyah								
Revisi Skripsi								

Sumber: Diolah oleh peneliti (2026)

H. Sistematika Penulisan Skripsi

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang uraian awal yang menjadi dasar dan landasan pemikiran dalam penelitian ini. Pada bab ini dibahas latar belakang dari masalah yang menjelaskan terkait fenomena, kondisi, serta alasan pentingnya penelitian dilakukan. Selanjutnya, bab ini memuat identifikasi masalah untuk memperjelas permasalahan yang muncul, batasan masalah guna mempersempit ruang lingkup penelitian, serta rumusan masalah. Selain itu, Bab I juga

menjelaskan tentang tujuan penelitian yang ingin dicapai, manfaat penelitian yang di harapkan baik secara teoritis maupun praktis, jadwal penelitian sebagai gambaran pelaksanaan penelitian, serta sistematika penulisan skripsi sebagai panduan alur pembahasan keseluruhan penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi uraian tentang konsep teoritis yang memiliki hubungan dengan variabel penggunaan listrik, komitmen organisasi, *work life balance* dan kinerja karyawan berdasarkan pendapat para ahli serta literatur yang relevan. Selain itu, Bab II juga berisi hasil kajian penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik penelitian guna menunjukkan posisi penelitian ini dibandingkan dengan penelitian sebelumnya. Selanjutnya, disusun kerangka berpikir yang menggambarkan hubungan antar variabel penelitian secara konseptual, serta dirumuskan hipotesis penelitian yang akan diuji pada tahap selanjutnya.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi menjelaskan mengenai pendekatan dan juga metode penelitian yang berguna dalam menjawab rumusan masalah penelitian. Pada bab ini juga menjelaskan juga jenis dan pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, serta teknik penentuan sampel. Selain itu, Bab III juga membahas operasionalisasi variabel penelitian, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, serta teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis. Uraian metodologi ini disusun agar penelitian dapat

dilaksanakan secara sistematis, terukur, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi memaparkan hasil pengujian yang telah dilakukan serta pembahasan terhadap temuan penelitian. Penyajian data dilakukan secara sistematis selaras dengan tujuan dan juga hipotesis yang diajukan. Bab ini diawali oleh gambaran umum wilayah penelitian, dilanjutkan dengan konsep perolehan data, hasil analisis data, serta terakhir pembahasan hasil analisis.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari temuan penelitian serta pembahasan sebagai jawaban atas rumusan masalah yang telah ditetapkan. Setelah itu, disajikan keterbatasan dari penelitian dan saran bagi instansi dan peneliti selanjutnya.

