

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keunggulan organisasi pada era persaingan yang semakin dinamis tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya, teknologi, maupun modal, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya secara efektif. Pegawai yang memiliki kompetensi, motivasi, dan komitmen tinggi akan mampu menghasilkan kinerja yang optimal sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia karena kinerja yang baik akan berpengaruh terhadap efektivitas, efisiensi, dan keberlanjutan organisasi.

Dalam konteks organisasi sektor kehutanan, peningkatan kinerja pegawai memiliki peran yang sangat penting mengingat pengelolaan hutan tidak hanya berorientasi pada pencapaian target ekonomi, tetapi juga harus mampu menjaga kelestarian lingkungan serta memberikan manfaat sosial bagi masyarakat. Kompleksitas tugas tersebut menuntut organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang profesional, berintegritas, dan mampu bekerja secara optimal dalam berbagai kondisi kerja. Dengan demikian, keberhasilan pengelolaan hutan sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja pegawai sebagai pelaksana utama berbagai kebijakan dan program organisasi.

Pentingnya peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi kehutanan memiliki landasan hukum yang kuat dalam sistem peraturan perundang-undangan di Indonesia. Undang-Undang Nomor 41 Tahun 1999 tentang Kehutanan menegaskan bahwa penyelenggaraan kehutanan bertujuan menjamin keberadaan hutan secara berkelanjutan serta mengoptimalkan fungsi konservasi, lindung, dan produksi untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat. Untuk mewujudkan tujuan tersebut diperlukan tata kelola organisasi yang baik yang didukung oleh sumber daya manusia yang profesional, kompeten, dan memiliki kinerja tinggi sehingga pengelolaan hutan dapat dilaksanakan secara efektif, efisien, dan berkelanjutan.

Sebagai badan usaha milik negara yang bertanggung jawab mengelola hutan negara di Pulau Jawa dan Madura, Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2010 tentang Perusahaan Umum (Perum) Kehutanan Negara mengamanatkan Perum Perhutani untuk melaksanakan pengelolaan hutan secara optimal dengan tetap memperhatikan keseimbangan antara aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan. Pelaksanaan tugas tersebut memerlukan pegawai yang mampu bekerja secara profesional, memiliki integritas, serta memberikan kinerja terbaik dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Selain itu, pengelolaan sumber daya manusia juga didukung oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah disesuaikan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Peraturan tersebut

menegaskan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang adil, kesempatan untuk mengembangkan kompetensi, perlindungan dalam bekerja, serta kesejahteraan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Di sisi lain, organisasi berkewajiban menciptakan lingkungan kerja yang aman, mendukung pengembangan pegawai, serta menerapkan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang mampu meningkatkan produktivitas dan kinerja.

Berdasarkan landasan yuridis tersebut, dapat dipahami bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh pengelolaan sumber daya alam, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya. Organisasi dituntut mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, menerapkan kebijakan yang adil, serta mengelola berbagai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, selain didukung oleh regulasi yang berlaku, peningkatan kinerja pegawai juga perlu dipahami melalui berbagai konsep dalam manajemen sumber daya manusia sebagai landasan teoritis untuk menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

Secara teoritis, manajemen sumber daya manusia memandang pegawai sebagai aset strategis yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Menurut Bernardin dan Russell (2012), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Sementara itu, Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa tinggi rendahnya kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari individu maupun dari lingkungan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan kondisi kerja yang

mampu mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

Salah satu faktor yang diyakini memengaruhi kinerja pegawai adalah dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support*). Rhoades & Eisenberger, (2002) menjelaskan bahwa pegawai akan membentuk persepsi mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraannya. Berdasarkan *Social Exchange Theory*, ketika pegawai merasakan adanya perhatian, penghargaan, dan dukungan dari organisasi, mereka cenderung memberikan timbal balik dalam bentuk peningkatan komitmen, loyalitas, dan kinerja. Sebaliknya, apabila pegawai merasa kurang mendapatkan dukungan dari organisasi, motivasi dan semangat kerja dapat menurun sehingga berpotensi memengaruhi pencapaian kinerja.

Selain dukungan organisasi, keadilan organisasi (*Organizational Justice*) juga merupakan faktor penting yang memengaruhi perilaku kerja pegawai. Greenberg (2013) menyatakan bahwa keadilan organisasi mencerminkan persepsi pegawai terhadap keadilan dalam pembagian hasil, penerapan prosedur, maupun perlakuan yang diterima selama bekerja. Pegawai yang merasakan adanya keadilan dalam organisasi cenderung memiliki tingkat kepuasan, kepercayaan, dan komitmen yang lebih tinggi sehingga terdorong untuk memberikan kinerja terbaik. Sebaliknya, persepsi ketidakadilan dapat menimbulkan ketidakpuasan, menurunkan motivasi kerja, serta mengurangi kontribusi pegawai terhadap organisasi.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah stres kerja. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketika tuntutan pekerjaan dipersepsikan melebihi kemampuan individu dalam menghadapinya. Tingkat stres yang tidak terkendali dapat mengganggu konsentrasi, menurunkan produktivitas, serta berdampak pada penurunan kualitas pekerjaan. Sebaliknya, stres kerja yang dapat dikelola dengan baik dapat menjadi dorongan bagi pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan menyelesaikan pekerjaannya secara optimal.

Berdasarkan teori-teori tersebut, dapat dipahami bahwa dukungan organisasi, keadilan organisasi, dan stres kerja merupakan faktor yang secara konseptual memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai. Organisasi yang mampu memberikan dukungan kepada pegawai, menerapkan prinsip keadilan dalam setiap kebijakan, serta mengelola tingkat stres kerja secara efektif akan memiliki peluang yang lebih besar untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hubungan antarvariabel tersebut menjadi dasar konseptual dalam penelitian ini dan selanjutnya akan diperkuat melalui bukti empiris yang ditemukan pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari organisasi maupun individu. Dukungan organisasi, keadilan organisasi, dan stres kerja merupakan tiga faktor yang banyak diteliti karena memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan maupun penurunan kinerja pegawai. Meskipun demikian, hasil penelitian sebelumnya masih menunjukkan temuan yang beragam sehingga hubungan

antarvariabel tersebut masih memerlukan pengujian lebih lanjut pada berbagai karakteristik organisasi.

Sebagai perusahaan umum yang bergerak di bidang pengelolaan sumber daya hutan, Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten memiliki tanggung jawab yang kompleks dalam mengelola kawasan hutan negara secara berkelanjutan. Pelaksanaan tugas tersebut tidak hanya menuntut pencapaian target organisasi, tetapi juga mengharuskan pegawai mampu menjalankan fungsi konservasi, produksi, dan pelayanan kepada masyarakat secara seimbang. Kompleksitas pekerjaan tersebut menjadikan kualitas sumber daya manusia, khususnya kinerja pegawai, sebagai faktor yang sangat menentukan keberhasilan organisasi.

Untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi yang terjadi di lapangan, peneliti melakukan observasi, pra survei, dan wawancara pendahuluan terhadap beberapa pegawai Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten. Hasil kegiatan tersebut menunjukkan bahwa secara umum pegawai menilai organisasi telah memberikan dukungan dalam bentuk fasilitas kerja, kesempatan pengembangan kompetensi, serta bantuan dari atasan dalam pelaksanaan pekerjaan. Namun demikian, masih terdapat beberapa pegawai yang menyampaikan keraguan mengenai pemberian penghargaan dan pengakuan terhadap kontribusi maupun prestasi kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa aspek dukungan organisasi, khususnya dalam bentuk apresiasi terhadap kinerja pegawai, masih memerlukan perhatian.

Pada aspek keadilan organisasi, hasil pra survei menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menilai pembagian beban kerja, kompensasi, dan kesempatan promosi telah berjalan dengan baik. Akan tetapi, beberapa pegawai masih menyampaikan keraguan terhadap transparansi proses penilaian kinerja dan pengambilan keputusan dalam organisasi. Perbedaan persepsi tersebut mengindikasikan bahwa penerapan keadilan organisasi masih perlu terus ditingkatkan agar seluruh pegawai memiliki keyakinan bahwa setiap kebijakan diterapkan secara objektif, konsisten, dan transparan.

Sementara itu, hasil observasi, pra survei, dan wawancara pendahuluan yang dilakukan terhadap 10 orang pegawai Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten juga menunjukkan bahwa sebagian besar responden tidak merasakan tingkat stres kerja yang tinggi. Mayoritas pegawai menyatakan bahwa kondisi pekerjaan masih dapat dikelola dengan baik, meskipun beberapa responden mengungkapkan bahwa beban kerja, tuntutan pekerjaan di lapangan, serta potensi konflik atau ketidakjelasan peran pada situasi tertentu dapat menimbulkan tekanan kerja.

Di sisi lain, hasil wawancara juga menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai organisasi telah memberikan dukungan dalam bentuk kesempatan pengembangan karier, fasilitas kerja, bantuan atasan, serta penghargaan terhadap kontribusi pegawai, walaupun masih terdapat beberapa responden yang menyampaikan keraguan terhadap aspek pengakuan atas prestasi kerja. Selain itu, sebagian besar pegawai menilai bahwa pembagian beban kerja, kompensasi, kesempatan promosi, dan perlakuan atasan telah

dilaksanakan secara adil, meskipun beberapa responden masih meragukan transparansi proses penilaian kinerja dan pengambilan keputusan. Adapun pada aspek kinerja, seluruh responden menyatakan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target organisasi, tepat waktu, serta mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Temuan awal tersebut menunjukkan bahwa meskipun secara umum kondisi dukungan organisasi, keadilan organisasi, tingkat stres kerja, dan kinerja pegawai berada pada kategori yang baik, masih terdapat beberapa perbedaan persepsi yang mengindikasikan perlunya penelitian lebih lanjut untuk menguji pengaruh dukungan organisasi, keadilan organisasi, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai secara empiris.

Meskipun penelitian mengenai pengaruh dukungan organisasi, keadilan organisasi, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai telah banyak dilakukan, hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan temuan yang belum konsisten. Sebagian penelitian menyimpulkan bahwa dukungan organisasi dan keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian lainnya menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut tidak memberikan pengaruh yang signifikan. Demikian pula dengan stres kerja, terdapat penelitian yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, sementara penelitian lain menemukan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan atau bergantung pada kondisi organisasi dan karakteristik pegawai. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara ketiga variabel dengan kinerja pegawai masih memerlukan pembuktian empiris pada berbagai konteks organisasi.

Selain adanya inkonsistensi hasil penelitian, sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada sektor perbankan, manufaktur, pendidikan, kesehatan, maupun instansi pemerintahan. Penelitian yang mengkaji pengaruh dukungan organisasi, keadilan organisasi, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi yang bergerak di bidang pengelolaan kehutanan, khususnya Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten, masih relatif terbatas. Padahal karakteristik pekerjaan pada sektor kehutanan memiliki tantangan yang berbeda dibandingkan sektor lainnya, seperti cakupan wilayah kerja yang luas, tanggung jawab dalam menjaga kelestarian hutan, serta tuntutan pencapaian target organisasi yang harus tetap memperhatikan aspek sosial dan lingkungan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya celah penelitian (research gap) yang perlu diisi melalui penelitian ini.

Berdasarkan landasan yuridis, landasan teoritis, dan landasan empiris yang telah diuraikan, penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi untuk dilaksanakan. Secara normatif, berbagai regulasi menegaskan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang profesional dalam mendukung keberhasilan organisasi. Secara teoritis, dukungan organisasi, keadilan organisasi, dan stres kerja merupakan faktor-faktor yang diyakini memengaruhi kinerja pegawai. Sementara itu, secara empiris hasil observasi, pra survei, dan wawancara pendahuluan menunjukkan masih adanya perbedaan persepsi pegawai mengenai penghargaan atas kontribusi kerja, transparansi dalam pengambilan keputusan, serta tekanan kerja yang dirasakan oleh sebagian pegawai. Meskipun kondisi tersebut belum menunjukkan permasalahan yang

serius, fenomena tersebut menjadi dasar yang cukup untuk dilakukan penelitian secara lebih mendalam.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh dukungan organisasi, keadilan organisasi, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada sektor kehutanan. Selain itu, hasil penelitian diharapkan menjadi masukan bagi manajemen Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan dukungan organisasi, penerapan keadilan organisasi, pengelolaan stres kerja, serta peningkatan kinerja pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara lebih efektif dan berkelanjutan. Berdasarkan keseluruhan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Dukungan Organisasi, Keadilan Organisasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten."**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Terdapat variasi dan fluktuasi pencapaian target kinerja pegawai antar unit kerja di Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten yang mengindikasikan adanya masalah dalam sistem manajemen kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

2. Adanya persepsi yang beragam dikalangan pegawai mengenai tingkat dukungan organisasi dalam bentuk kompensasi, pengembangan karir, dukungan atasan, dan perhatian terhadap kesejahteraan terutama bagi pegawai yang bertugas di lokasi terpencil, yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja mereka.
3. Terdapat indikasi ketidakpuasan pegawai terhadap keadilan organisasi khususnya terkait dengan sistem promosi, distribusi reward, dan perlakuan interpersonal yang tidak proporsional antara pegawai yang bertugas di kantor pusat dengan pegawai lapangan di resort hutan terpencil.
4. Pegawai Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten menghadapi berbagai sumber stres kerja seperti beban kerja yang tinggi, konflik peran antara tuntutan bisnis dan konservasi, ambiguitas peran, konflik dengan masyarakat lokal, risiko keselamatan kerja, serta isolasi sosial di lokasi terpencil yang dapat mengganggu kesehatan dan kinerja mereka.
5. Belum adanya kajian empiris yang mengintegrasikan dukungan organisasi, keadilan organisasi, dan stres kerja secara simultan dalam satu model penelitian untuk menjelaskan determinan kinerja pegawai di lingkungan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini terfokus dan terarah, maka peneliti menetapkan ruang lingkup dan batasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini mencakup tiga variabel independen, yaitu Dukungan Organisasi (X_1), Keadilan Organisasi (X_2), dan Stres Kerja (X_3), serta satu variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y). Penelitian ini tidak melibatkan variabel lain maupun variabel mediasi atau moderasi.
2. Konteks penelitian dibatasi pada lingkungan kerja Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten. Penelitian ini tidak mencakup divisi regional Perum Perhutani lainnya maupun instansi kehutanan di luar wilayah tersebut.
3. Subjek penelitian dibatasi pada pegawai tetap Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten, baik yang bekerja di kantor divisi, bagian hutan, maupun resort hutan, yang masih aktif bekerja pada saat penelitian dilaksanakan.
4. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Perum Perhutani tanpa melibatkan pihak eksternal di luar organisasi, seperti mitra kerja, kontraktor, atau masyarakat sekitar kawasan hutan.
5. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, sehingga data yang dikumpulkan berupa data numerik yang merepresentasikan persepsi responden terhadap variabel penelitian.

6. Analisis data yang digunakan adalah analisis pengaruh langsung dengan teknik regresi linier berganda, sehingga hubungan antara Dukungan Organisasi, Keadilan Organisasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai hanya diuji secara parsial dan simultan tanpa mempertimbangkan variabel intervening.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten?
2. Bagaimana pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten?
3. Bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten?
4. Bagaimana pengaruh Dukungan Organisasi, Keadilan Organisasi, dan Stres Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh simultan Dukungan Organisasi, Keadilan Organisasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya dalam memperkaya pemahaman tentang determinan kinerja pegawai melalui integrasi tiga variabel organisasional yaitu dukungan organisasi, keadilan organisasi, dan stres kerja dalam satu model penelitian yang komprehensif. Penelitian ini juga diharapkan dapat memperluas aplikasi teori pertukaran sosial (*social exchange theory*), teori dukungan organisasi (*organizational support theory*), teori keadilan organisasi (*organizational justice theory*), teori transaksional stres (*transactional stress theory*), dan *Job Demands-Resources Model* dalam konteks organisasi kehutanan khususnya BUMN yang memiliki karakteristik unik dengan peran ganda sebagai entitas bisnis dan pelaksana fungsi sosial-lingkungan. Selain itu, penelitian ini diharapkan

dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang tertarik mengkaji hubungan antara faktor-faktor organisasional dengan kinerja pegawai dalam konteks sektor kehutanan atau organisasi dengan karakteristik serupa.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi empiris yang valid mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga manajemen dapat menggunakan hasil penelitian sebagai dasar dalam merumuskan kebijakan dan program-program strategis untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan dukungan organisasi, perwujudan keadilan organisasi, dan manajemen stres kerja yang efektif.

b. Bagi Manajemen

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi manajemen dalam merancang intervensi yang tepat sasaran untuk mengoptimalkan kinerja pegawai, seperti perbaikan sistem kompensasi dan benefit, pengembangan program pelatihan dan pengembangan karir, peningkatan kualitas kepemimpinan dan dukungan atasan, penyempurnaan sistem penilaian kinerja dan promosi yang lebih adil dan transparan, serta pengembangan program manajemen stres dan kesehatan mental bagi pegawai terutama yang bertugas di lokasi terpencil dengan kondisi kerja yang menantang.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan inspirasi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengembangkan kajian lebih lanjut mengenai determinan kinerja pegawai dengan mengintegrasikan variabel-variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini, menggunakan metode penelitian yang berbeda seperti metode kualitatif atau *mixed methods* untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam, atau melakukan penelitian pada objek yang berbeda seperti divisi regional lain di Perum Perhutani atau organisasi kehutanan lainnya di Indonesia.

G. Jadwal Penelitian Skripsi

Tabel 1. 1 Jadwal Rencana Penelitian Skripsi

No	Tahapan Penelitian	2025		2026					
		Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli
1	Pengajuan Judul								
2	Penyusunan Proposal								
3	Bimbingan Proposal								
4	Pengajuan Ujian Proposal								
5	Seminar Proposal								
6	SK Pembimbing								
7	Bimbingan Skripsi								
8	Pengolahan dan Analisis Data								
9	Penyelesaian Skripsi								
10	Pendaftaran dan Sidang Munaqasyah								

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2026)

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi ini disusun untuk memudahkan pembaca dalam memahami susunan serta isi setiap bab yang terdapat dalam penelitian. Penyajian sistematika tersebut bertujuan memberikan gambaran yang jelas mengenai alur pembahasan secara keseluruhan. Skripsi ini dibagi ke dalam lima bab yang saling berkaitan dan tersusun secara runtut sehingga membentuk satu kesatuan yang sistematis, dengan rincian sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Bagian ini berfungsi sebagai pendahuluan penelitian yang menjelaskan latar belakang masalah sebagai landasan sekaligus urgensi dilaksanakannya penelitian. Di dalamnya juga diuraikan identifikasi masalah yang merepresentasikan isu-isu yang diteliti, pembatasan masalah untuk memperjelas ruang lingkup kajian, serta rumusan masalah yang disusun dalam bentuk pertanyaan penelitian. Selain itu, bagian ini memaparkan tujuan yang hendak dicapai, manfaat penelitian baik secara teoretis maupun praktis, jadwal pelaksanaan penelitian, serta sistematika penulisan skripsi secara keseluruhan.

2. BAB II KERANGKA TEORITIS

Bab ini memaparkan landasan teoretis yang menjadi dasar pelaksanaan penelitian, yang mencakup pembahasan mengenai konsep serta teori manajemen dan manajemen sumber daya manusia, kinerja pegawai, dukungan organisasi, keadilan organisasi, dan stres kerja. Selain itu, disajikan pula kajian terhadap penelitian terdahulu yang relevan sebagai

upaya untuk mengidentifikasi adanya research gap. Bab ini juga menguraikan kerangka berpikir yang menggambarkan hubungan antarvariabel penelitian serta merumuskan hipotesis yang selanjutnya akan diuji secara empiris.

3. BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menyajikan temuan penelitian yang diperoleh melalui proses analisis data. Uraian yang disampaikan mencakup karakteristik responden, hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrumen, serta hasil uji asumsi klasik. Selain itu, dipaparkan pula hasil pengujian hipotesis baik secara parsial maupun simultan, yang kemudian dibahas dengan mengaitkannya pada landasan teori dan hasil penelitian terdahulu.

4. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini merupakan penutup skripsi yang berisi rangkuman hasil penelitian berupa kesimpulan sebagai jawaban atas rumusan masalah serta pencapaian tujuan penelitian. Selain itu, disampaikan pula keterbatasan penelitian yang dihadapi selama proses pelaksanaan, serta rekomendasi atau saran yang ditujukan kepada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten maupun kepada peneliti selanjutnya.

5. BAB V PENUTUP

Merupakan bagian akhir skripsi yang memuat kesimpulan penelitian sebagai jawaban atas rumusan masalah dan tujuan penelitian, keterbatasan penelitian, serta saran yang ditujukan bagi Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten dan bagi peneliti selanjutnya.