

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Menghadapi pesatnya globalisasi dan kemajuan teknologi informasi, organisasi dituntut untuk mengatasi berbagai tantangan kompleks guna mewujudkan efektivitas dan efisiensi kerja. Setiap organisasi, baik swasta maupun pemerintah, membutuhkan sistem manajemen yang mampu mengintegrasikan seluruh sumber daya untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, manajemen memegang peran sentral sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap seluruh sumber daya organisasi (Hasibuan, 2017). Artinya, keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan modal, teknologi, atau strategi bisnis, tetapi terutama oleh kemampuan dalam mengelola sumber daya manusia secara tepat.

Salah satu faktor kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai visi dan misinya adalah kualitas SDM yang baik (Rani et al., 2017). Manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu pilar utama dalam keberlangsungan organisasi. Manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai aktivitas yang berkaitan dengan perolehan, pelatihan, pengembangan, kompensasi, dan pemeliharaan tenaga kerja yang produktif (Dessler, 2017). Salah satu indikator keberhasilan manajemen sumber daya manusia adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan salah satu

indikator utama dalam mengukur efektivitas suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja (performance) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang optimal tidak hanya menunjukkan kemampuan individu, tetapi juga mencerminkan efektivitas sistem manajemen dan budaya kerja organisasi.

Isu mengenai kinerja pegawai dalam suatu instansi pemerintahan tidak hanya dilihat dari aspek penerapan manajemen sumber daya manusia, tetapi juga terkait dengan aturan hukum yang mengatur pelaksanaan tugas dan hubungan kerja dalam sistem kepegawaian di Indonesia. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan bahwa setiap pegawai memiliki kewajiban untuk melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh integritas, profesionalisme, dan sesuai dengan standar kompetensi jabatan. Selanjutnya, ketentuan mengenai hubungan kerja dan pelaksanaan tugas diperkuat melalui PP Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS, yang mengatur bahwa kinerja dinilai berdasarkan capaian kerja dan perilaku kerja. Dengan demikian, keberadaan regulasi-regulasi tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai berperan menjadi bagian dari pemenuhan kewajiban hukum yang mengatur keseimbangan antara hak dan kewajiban pegawai.

Salah satu faktor yang sangat menentukan dalam meningkatkan kinerja adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2017) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan

organisasi serta norma-norma sosial yang berlaku. Dalam konteks organisasi pemerintahan, disiplin kerja memiliki arti penting karena menjadi cerminan profesionalisme aparatur negara. Selain itu, terbitnya PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil memberikan pengaturan yang lebih rinci mengenai kewajiban hadir tepat waktu, mematuhi ketentuan kedinasan, dan menjaga integritas dalam melaksanakan tugas. Regulasi ini memperkuat bahwa pelanggaran terhadap standar kerja dan kedisiplinan bukan hanya berdampak pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga memiliki konsekuensi hukum dalam bentuk teguran, hukuman disiplin, atau evaluasi kinerja.

Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas II Patimban Subang memiliki peran strategis dalam mendukung kelancaran dan keselamatan kegiatan kepelabuhanan. Untuk menunjang pelaksanaan tugas tersebut, instansi telah menetapkan ketentuan jam kerja pegawai yang dimulai pada pukul 07.30 WIB. Pegawai diharapkan hadir dan melaksanakan tugas sesuai dengan waktu kerja yang telah ditetapkan agar pelayanan dan pengawasan pelabuhan dapat berjalan secara optimal.

Disisi lain berikut data absensi bulan Oktober 2025 tentang sistem informasi kepegawaian.

**Tabel 1. 1**  
**Data Sistem Informasi Kepegawaian**

| <b>Keterangan</b>     | <b>Persentase</b> |
|-----------------------|-------------------|
| Kehadiran Tepat Waktu | 62,4%             |
| Keterlambatan         | 37,6%             |
| Total                 | 100%              |

Sumber: Data Absensi Oktober (2025)

Berdasarkan data absensi pegawai KSOP Kelas II Patimban Subang pada bulan Oktober 2025 pengamatan dengan jumlah 93 pegawai dan 23 hari kerja. Data tersebut menunjukkan bahwa tingkat kehadiran tepat waktu pegawai masih relatif rendah. Hasil pengolahan data pada data absensi menunjukkan bahwa persentase kehadiran tepat waktu  $\leq 07.30$  WIB hanya sebesar 62,4%, sedangkan persentase 37,6% kehadiran pegawai tercatat mengalami keterlambatan. Tingkat keterlambatan pegawai ini mengindikasikan bahwa penerapan disiplin waktu kerja belum berjalan secara optimal. Padahal, disiplin kerja khususnya ketepatan waktu merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai. Apabila kondisi ini terus berlanjut, dikhawatirkan dapat berdampak pada menurunnya kualitas kinerja pegawai serta efektivitas pelayanan kepelabuhanan yang diberikan oleh KSOP Kelas II Patimban Subang.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang sangat berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi kerja. Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak atau berperilaku dalam mencapai tujuan yang diinginkannya. Motivasi menjadi faktor internal yang menentukan sejauh mana seseorang bersedia mengerahkan kemampuan, energi, dan komitmennya dalam melaksanakan tugas. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan (Harahap & Tirtayasa, 2020). Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menyebabkan menurunnya kualitas

kerja, berkurangnya kedisiplinan, dan tingginya potensi munculnya perilaku tidak produktif.

Namun, hubungan antara disiplin dan motivasi terhadap kinerja tidak selalu bersifat langsung. Terdapat faktor lain yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan tersebut, yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja menggambarkan sejauh mana individu merasa puas dengan pekerjaannya berdasarkan kesesuaian antara harapan dan realitas yang dialami. Menurut Luthans (2006), kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi individu terhadap sejauh mana pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dianggap penting. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan loyalitas, kedisiplinan, serta motivasi yang tinggi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat menimbulkan sikap apatis, penurunan semangat, dan kecenderungan untuk tidak menaati peraturan.

Terdapat pula kesenjangan teoritis (*theoretical gap*) yang mendasari perlunya penelitian ini yakni disiplin kerja, penelitian Harahap dan Tirtayasa (2020) menunjukkan hasil yaitu disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, demikian juga hasil penelitian lain oleh Salsabilla dan Suryawan (2022), Tsuraya dan Fernos (2023) dan Hustia (2020) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, bertolak belakang dengan penelitian lain yang mana disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan oleh Muna dan Isnawati (2022) mengungkapkan hal ini diindikasikan karena

tingkat kedisiplinan pegawai di perusahaan tersebut belum konsisten dan belum didukung kebijakan yang kuat.

Selain itu, kesenjangan teoritis (*theoretical gap*) yang mendasari perlunya penelitian ini yakni motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sari dan Evyanto (2023), Majid et al., (2021), dan Syaefulloh (2025). Namun, berbeda dengan hasil penelitian oleh Harahap dan Tirtayasa (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat pula kesenjangan teoritis (*theoretical gap*) yang mendasari perlunya penelitian ini yakni pada peran kepuasan kerja sebagai variabel moderasi, penelitian Adipradana dan Andriyani (2021) dan Majid et al., (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhasil memperkuat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. Namun, bertolak belakang dengan penelitian Siswanto dan Hakim (2024) bahwa kepuasan kerja tidak mampu memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, serta penelitian Majidah et al., (2020) yang menemukan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi faktor moderasi yang menentukan kuat atau lemahnya hubungan antara disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Untuk memahami lebih lanjut kondisi kerja serta faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, peneliti melakukan survei pendahuluan melalui wawancara dengan beberapa pegawai dan staf Kantor

Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas II Patimban Subang. Hasil wawancara menunjukkan bahwa secara umum fasilitas kerja yang tersedia dinilai cukup memadai untuk menunjang pelaksanaan tugas sehari-hari. Namun demikian, masih terdapat beberapa kendala dalam pemanfaatan fasilitas tersebut secara optimal, yang berdampak pada efektivitas dan efisiensi kerja pegawai. Dari aspek hubungan antar rekan kerja, sebagian besar pegawai menyatakan bahwa hubungan kerja berlangsung cukup baik dan kooperatif, meskipun dalam praktiknya masih ditemukan kurangnya koordinasi dan komunikasi kerja pada situasi tertentu.

Terkait dengan pemahaman norma dan aturan kerja, sebagian pegawai telah mengetahui dan memahami peraturan yang berlaku di lingkungan KSOP Kelas II Patimban. Akan tetapi, hasil survei pendahuluan mengindikasikan bahwa tingkat kedisiplinan kerja pegawai belum sepenuhnya optimal. Hal ini tercermin dari masih ditemukannya pegawai yang kurang konsisten dalam mematuhi jam kerja, keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, serta kurangnya kepatuhan terhadap prosedur kerja yang telah ditetapkan selaras dengan data faktual absensi di bulan Oktober 2025. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara pemahaman terhadap aturan kerja dengan implementasi disiplin kerja dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Selain disiplin kerja, aspek motivasi kerja juga menjadi perhatian dalam survei pendahuluan ini. Sebagian pegawai menyatakan memiliki motivasi kerja yang cukup baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Namun, terdapat pula pegawai yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja mereka cenderung menurun akibat beban kerja yang tinggi, kurangnya penghargaan atas kinerja, serta terbatasnya peluang pengembangan karier. Kondisi ini berpotensi mempengaruhi semangat kerja pegawai dan pada akhirnya berdampak pada kinerja yang dihasilkan.

Lebih lanjut, dari aspek kepuasan kerja, hasil wawancara menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai masih bervariasi. Beberapa pegawai merasa cukup puas dengan lingkungan kerja dan stabilitas pekerjaan, sementara pegawai lainnya menyatakan belum sepenuhnya puas, terutama terkait dengan sistem penilaian kinerja, penghargaan, serta dukungan organisasi dalam meningkatkan kesejahteraan dan kenyamanan kerja. Variasi tingkat kepuasan kerja ini diduga turut mempengaruhi hubungan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Disisi lain berikut data satu tahun terakhir tentang sistem informasi manajemen kepelabuhan data bongkar muat di Pelabuhan Patimban Tahun 2024:

**Tabel 1. 2**

**Tabel Sistem Informasi Manajemen Bongkar Muat**

| <b>Bulan</b> | <b>Domestik</b> |             | <b>Internasional</b> |             |
|--------------|-----------------|-------------|----------------------|-------------|
|              | <b>Bongkar</b>  | <b>Muat</b> | <b>Bongkar</b>       | <b>Muat</b> |
| Jan          | 451             | 5604        | 488                  | 8883        |
| Feb          | 447             | 5960        | 2244                 | 10454       |
| Mar          | 281             | 5494        | 768                  | 8108        |
| Apr          | 214             | 3288        | 1628                 | 6129        |
| Mei          | 482             | 5387        | 838                  | 8467        |
| Jun          | 436             | 6121        | 1530                 | 8050        |
| Jul          | 389             | 5349        | 2444                 | 11429       |
| Ags          | 376             | 6418        | 1224                 | 7548        |

|       |      |       |       |        |
|-------|------|-------|-------|--------|
| Sept  | 533  | 4918  | 912   | 9508   |
| Okt   | 425  | 5625  | 3028  | 11290  |
| Nov   | 356  | 5413  | 2257  | 8295   |
| Des   | 314  | 5882  | 2342  | 8752   |
| Total | 4704 | 65459 | 19703 | 106913 |

Sumber: Data SIMPEL KSOP (2025)

Berdasarkan data kegiatan bongkar muat KSOP Kelas II Patimban tahun 2024, aktivitas muat tercatat jauh lebih tinggi dibandingkan bongkar, yaitu masing-masing sebesar 172.372 unit dan 24.407 unit. Kondisi ini menunjukkan bahwa Pelabuhan Patimban berperan dominan sebagai pelabuhan muat (outgoing port). Pada kegiatan domestik, volume bongkar sebesar 4.704 unit dan muat 65.459 unit, sedangkan pada kegiatan internasional bongkar tercatat 19.703 unit dan muat 106.913 unit, yang menegaskan peran strategis Pelabuhan Patimban dalam mendukung distribusi dan ekspor barang. Dominasi kegiatan muat ini menuntut tingkat kedisiplinan, ketelitian, dan koordinasi kerja pegawai yang tinggi karena melibatkan proses administrasi, pengawasan keselamatan, serta pengendalian waktu sandar kapal. Apabila peningkatan beban kerja tersebut tidak diimbangi dengan manajemen kerja yang efektif, maka berpotensi memengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil survei pendahuluan tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Subang masih perlu ditingkatkan. Disiplin kerja yang kurang optimal, disertai dengan motivasi dan kepuasan kerja yang belum merata, berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan.

Oleh karena itu, diperlukan kajian ilmiah yang lebih mendalam untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi, sehingga dapat memberikan rekomendasi yang tepat bagi peningkatan kinerja pegawai dan pencapaian tujuan organisasi.

Dengan demikian, penelitian berjudul "**Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus pada Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Subang)**".

#### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Hasil analisis data absensi menunjukkan bahwa tingkat kehadiran tepat waktu pegawai KSOP Kelas II Patimban Subang masih rendah, dengan persentase kehadiran tepat waktu hanya sebesar 62,4% dan keterlambatan mencapai 37,6%, yang mengindikasikan bahwa disiplin kerja pegawai belum optimal.
2. Tingkat motivasi kerja pegawai KSOP Kelas II Patimban Subang menunjukkan kondisi yang tidak seragam, di mana sebagian pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi, sementara lainnya mengalami penurunan motivasi akibat beban kerja yang tinggi, kurangnya penghargaan atas kinerja, serta terbatasnya peluang pengembangan karier.

3. Tingkat kepuasan kerja pegawai KSOP Kelas II Patimban Subang masih bervariasi antar pegawai, terutama terkait dengan sistem penilaian kinerja, penghargaan, serta dukungan organisasi dalam meningkatkan kesejahteraan dan kenyamanan kerja.
4. Belum diketahui secara empiris pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Subang.
5. Belum diketahui secara empiris pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Subang.
6. Belum diketahui peran kepuasan kerja dalam memoderasi pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Subang.

### **C. Ruang Lingkup dan Batasan Masalah**

Penelitian ini difokuskan pada manajemen sumber daya manusia (MSDM), secara khusus mencakup empat variabel utama, yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai variabel *independent*, kinerja pegawai sebagai variabel *dependent*, dan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. Penelitian ini difokuskan untuk menganalisis sejauh mana disiplin kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai serta bagaimana kepuasan kerja dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Objek penelitian dibatasi pada seluruh pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Subang.
2. Variabel yang dianalisis terbatas pada: Disiplin kerja sebagai variabel independen (X1), Motivasi kerja sebagai variabel independen (X2), Kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y), Kepuasan kerja sebagai variabel moderator (Z).
3. Penelitian ini tidak membahas faktor lain yang berpengaruh seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja secara mendalam.
4. Data penelitian diperoleh menggunakan kuesioner yang dianalisis dengan metode kuantitatif dan analisis deskriptif/regresi.

#### **D. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah yang disusun berdasarkan uraian latar belakang dan batasan masalah di atas adalah sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Subang?
2. Apakah Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Subang?

3. Apakah Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Subang?
4. Apakah Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Subang?
5. Apakah Kepuasan Kerja mampu memoderasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Subang?
6. Apakah Kepuasan Kerja mampu memoderasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Subang?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Subang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Subang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Subang.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Subang.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Kepuasan Kerja mampu memoderasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Subang.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Kepuasan Kerja mampu memoderasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Subang.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan pemahaman mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, serta bagaimana kepuasan kerja berperan sebagai variabel moderasi dalam memperkuat atau memperlemah hubungan tersebut. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya literatur dan referensi ilmiah dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya terkait faktor-faktor yang

memengaruhi kinerja pegawai pada instansi pemerintahan seperti KSOP Kelas II Patimban Subang.

## 2. Manfaar Praktis

- a. Bagi Peneliti, penelitian ini dapat menjadi dasar pengembangan ilmu pengetahuan dan pengalaman empiris dalam melakukan penelitian selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi, kepuasan kerja, serta kinerja pegawai.
- b. Bagi Instansi/Perusahaan, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan yang mendukung peningkatan disiplin, motivasi, dan kepuasan kerja, sehingga kinerja pegawai KSOP Kelas II Patimban Subang dapat semakin optimal.

## G. Jadwal Penelitian

Adapun rincian kegiatan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan Oktober 2025. Adapun jadwal penelitiannya sebagai berikut:

**Tabel 1. 3**

**Jadwal Penelitian**

| Tahapan Penelitian  | 2025 |     |     | 2026 |     |     |     |     |     |     |      |     |
|---------------------|------|-----|-----|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|-----|
|                     | Okt  | Nov | Des | Jan  | Feb | Mar | Apr | Mei | Jun | Jul | Agst | Sep |
| Pengajuan Judul     | x    |     |     |      |     |     |     |     |     |     |      |     |
| Penyusunan Proposal | x    | x   |     |      |     |     |     |     |     |     |      |     |
| Bimbingan Proposal  |      | x   | x   |      |     |     |     |     |     |     |      |     |
| Seminar Proposal    |      |     |     | x    |     |     |     |     |     |     |      |     |
| Revisi Proposal     |      |     |     |      | x   |     |     |     |     |     |      |     |

|                                 |  |  |  |  |  |   |   |   |   |   |   |   |
|---------------------------------|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|
| Pengumpulan dan Pengolahan Data |  |  |  |  |  | x | x |   |   |   |   |   |
| Bimbingan Skripsi               |  |  |  |  |  |   |   | x | x | x |   |   |
| Penulisan Akhir Naskah Skripsi  |  |  |  |  |  |   |   |   |   |   | x |   |
| Pendaftaran Munasqsyah          |  |  |  |  |  |   |   |   |   |   | x |   |
| Sidang Munasqsyah               |  |  |  |  |  |   |   |   |   |   |   | x |
| Revisi Skripsi                  |  |  |  |  |  |   |   |   |   |   |   | x |

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

#### H. Sistematik Penulisan Sripsi

Untuk memberikan gambaran mengenai penelitian yang dilakukan, penelitian ini ditulis dengan sistematika sebagai berikut:

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab pertama menerangkan penjelasan terkait latar belakang penelitian, identifikasi permasalahan, ruang lingkup dan batasan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, jadwal penelitian, serta sistematika penulisan skripsi. Bab ini memaparkan gambaran tentang alasan dan urgensi dilaksanakannya penelitian, serta tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti.

##### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab kedua memaparkan terkait konsep dan landasan teori yang menjadi dasar penelitian, seperti teori terkait manajemen, manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Kemudian, Bab ini pun menyajikan kajian penelitian sebelumnya yang selaras, kerangka

berpikir penelitian, serta pengembangan hipotesis berdasarkan hubungan antarvariabel yang dikaji.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ketiga memaparkan rinci mengenai metode dan pendekatan yang diterapkan penelitian ini. Kemudian menyebutkan jenis dan sumber data penelitian, menggambarkan populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasionalisasi variabel, waktu dan wilayah penelitian, teknik pengumpulan data, dan juga teknik analisis data yang dipakai dalam menguji hipotesis.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab keempat 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 deskripsi data responden, hasil analisis, serta terakhir pembahasan hasil analisis.

### **BAB V PENUTUP**

Bab terakhir menyajikan kesimpulan yang diperoleh dari temuan penelitian serta pembahasan sebagai jawaban atas rumusan masalah yang telah ditetapkan. Setelah itu, disajikan pula keterbatasan dari penelitian dan saran yang diharapkan bagi KSOP Kelas II Patimban Subang dalam meningkatkan kualitas disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai, serta saran bagi penelitian selanjutnya dalam mengembangkan kajian di bidang manajemen sumber daya manusia.