

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era digitalisasi saat ini, kinerja karyawan menjadi faktor penting untuk menentukan bagaimana suatu daya saing di perusahaan. Digitalisasi mendorong percepatan dalam perkembangan teknologi sehingga menentukan karyawan untuk lebih adaptif dan produktif. Karyawan yang mampu menguasai teknologi digital, berfikir kreatif, serta memiliki keterampilan komunikasi yang baik akan lebih siap menghadapi dunia kerja yang semakin kompetitif. Selain keterampilan teknis, karyawan di era digital juga dituntut memiliki mentalitas yang fleksibel untuk menghadapi bekerja dibawah tekanan dan cepat beradaptasi dengan lingkungan kerja yang selalu berubah-ubah, serta dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Perusahaan yang ingin terus tetap maju harus dapat memastikan karyawannya dapat terus berkembang serta menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk tercapainya tujuan bersama.

Menurut Supriyadi dalam Fitria Lilyana (2024) Sumber Daya Manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mereka dapat memberikan kontribusi optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dianggap sebagai aset terpenting dari berbagai sumber daya. Dalam suatu organisasi, peran manusia lebih penting daripada sumber daya lainnya, seperti material, metode, uang, pasar, dan mesin. Salah satu faktor yang menjadi bagian penting dari sumber daya manusia yaitu kinerja. Kinerja mencakup kemampuan, tujuan, dan prestasi seseorang.

Kinerja karyawan perusahaan mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Menurut Nurfitiani dalam Fitria Lilyana (2024) bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan seorang karyawan baik dari segi kuantitas maupun kualitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, dan kemampuan kerjasama.

Menurut Budiasa (2021:8) kinerja karyawan ditentukan oleh dua faktor yaitu beban kerja dan lingkungan kerja. Faktor beban kerja dan lingkungan kerja sangat penting untuk diperhatikan karena akan berdampak terhadap hasil kerja yang dicapai oleh karyawan yang ditunjukkan dengan kinerja, dengan demikian pada akhirnya akan bermuara kepada keberhasilan dari suatu organisasi atau perusahaan, dan kinerja karyawan menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Akibatnya, kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Kenyataannya memang tidak semua karyawan memiliki kinerja yang baik, terkadang kinerja karyawan juga bisa menurun dan mempertahankan kinerja yang baik sangat sulit. Permasalahan kinerja ini menjadi permasalahan yang umum dan sering terjadi pada perusahaan.

Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandung merupakan salah satu Lembaga pemerintah yang memiliki tugas pokok untuk melaksanakan sebagian urusan pemberdayaan perempuan serta perlindungan anak di Kota Bandung. Lembaga ini memberikan berbagai pelayanan kepada masyarakat, antara lain dengan menangani korban kekerasan terhadap perempuan dan anak, serta melakukan pembinaan perempuan di bidang ekonomi, hukum,

politik, dan sosial. Kinerja karyawan di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandung secara keseluruhan masih belum optimal karena terdapat kurangnya kuantitas karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Sebagai salah satu lembaga yang memiliki peran penting dalam memberdayakan perempuan dan melindungi anak-anak di kota ini, Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandung seharusnya memiliki jumlah karyawan yang memadai agar dapat mengoptimalkan pelayanan dan program-programnya. Keterbatasan sumber daya manusia ini menjadi masalah utama yang menghambat kinerja karyawan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Masalah kekurangan karyawan ini tidak hanya mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan, tetapi juga menghambat pengembangan berbagai program yang berkaitan dengan pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak. Beberapa tugas penting, seperti pendampingan korban kekerasan, sosialisasi kebijakan perlindungan anak, serta pelaksanaan program-program pemberdayaan, terpaksa dilakukan dengan jumlah staff yang terbatas. Hal ini mengindikasikan perlunya perhatian lebih dalam upaya peningkatan jumlah karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan pekerjaan di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandung.

Tabel 1.1
Data Karyawan 2025

NO.	Jabatan	Jumlah Kebutuhan Pegawai	Jumlah yang Terisi	Kekurangan
1.	Jabatan Pimpinan Tinggi	1	1	0
2.	Jabatan Struktural	61	16	45
3.	Jabatan Fungsional	53	21	32
Jumlah		115	38	77

Sumber Data : Kepegawaian DP3A Kota Bandung

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, Formasi jabatan di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandung saat ini masih menghadapi kekurangan karyawan yang cukup signifikan. Pekerjaan yang seharusnya dapat dilakukan oleh 115 karyawan, kini hanya bisa dikerjakan oleh 38 karyawan jabatan dan 15 karyawan non-PNS. Terdapat kekurangan karyawan sebanyak 77 orang dan ini berdampak langsung pada beban kerja yang harus ditanggung oleh karyawan yang tersedia. Berdasarkan hal tersebut, terbatasnya jumlah karyawan, pekerjaan yang harusnya terbagi dengan merata kini harus ditangani oleh sebagian kecil karyawan, sehingga memicu peningkatan beban kerja yang cukup tinggi. Kondisi ini tidak hanya berisiko menurunkan kinerja karyawan, tetapi juga dapat mempengaruhi kinerja para karyawan yang harus menangani tugas yang semakin banyak.

Selain itu, Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) Kota Bandung merupakan salah satu lembaga yang bertanggung jawab dalam

mengelola berbagai program untuk pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak di Kota Bandung. Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) Kota Bandung ini berada dalam satu gedung yang sama dengan Dinas Arsip dan Perpustakaan Kota Bandung, sehingga ruang kantor yang tersedia sangat terbatas. Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandung hanya memiliki tujuh ruangan yang digunakan untuk menjalankan berbagai aktivitas dan programnya, contohnya adalah jika Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandung akan mengadakan acara di aula maka Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) Kota Bandung harus membuat perizinan kepada Dinas Arsip dan Perpustakaan Kota Bandung untuk memakai aula tersebut. Oleh karena keterbatasan ruang ini, tata letak kantor menjadi kurang optimal dan tidak dapat menampung kebutuhan operasional secara maksimal.

Selain itu, salah satu kendala yang dihadapi oleh Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) Kota Bandung adalah jika terdapat kerusakan pada ruangan yang digunakan, mereka tidak dapat segera melakukan perbaikan. Hal ini disebabkan oleh adanya prosedur yang mengharuskan Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) Kota Bandung untuk mendapatkan izin terlebih dahulu dari Dinas Arsip dan Perpustakaan Kota Bandung sebelum melakukan perbaikan. Situasi ini tentu membatasi fleksibilitas Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) Kota Bandung dalam menjaga kelancaran operasional dan pelayanan kepada masyarakat.

Kinerja karyawan di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandung secara keseluruhan masih belum optimal karena masih terdapat karyawan yang merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan tidak sesuai sehingga mengakibatkan pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan jam kerja. Oleh sebab itu, penulis mencoba melakukan tinjauan awal penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandung dengan jumlah responden 30 orang sebagai berikut:

Tabel 1.2
Hasil Survei Pendahuluan Penelitian Kinerja Karyawan

NO.	Indikator	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1.	Selalu dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan tanpa banyak kendala.	8	27	22	73
2.	Selalu mampu menyelesaikan jumlah aktivitas yang ditugaskan.	5	17	25	83
3.	Selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku.	13	43	17	57
4.	Selalu bekerja sama dengan baik bersama rekan kerja.	7	23	23	77
5.	Selalu menghormati rekan kerja meskipun memiliki perbedaan pandangan.	8	27	22	73
Rata-rata (Jumlah Responden 30)			28		73

Sumber Data : Pra Survei Penulis 30 Responden 2025

Berdasarkan Tabel 1.2, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandung belum sepenuhnya mencerminkan kinerja yang optimal. Hal ini terlihat dari persentase

jawaban tidak tertinggi, yaitu sebesar 83%, pada indikator Selalu mampu menyelesaikan jumlah aktivitas yang ditugaskan, yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa beban pekerjaan yang diterima melebihi kapasitas atau tidak sesuai dengan peran yang seharusnya. Di sisi lain, persentase jawaban tidak terendah tercatat sebesar 57% pada indikator Selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku, yang meskipun lebih rendah dibanding indikator lainnya, tetap menunjukkan bahwa lebih dari separuh responden mengakui adanya ketidaksesuaian dalam pelaksanaan pekerjaan terhadap aturan yang berlaku. Temuan ini menggambarkan bahwa masih terdapat tantangan dalam manajemen beban kerja dan kepatuhan terhadap prosedur di lingkungan kerja tersebut. Hal ini sesuai menurut Nurhandayani (2022) Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu beban kerja dan lingkungan kerja, ketika beban kerja yang sesuai dan lingkungan kerja berjalan dengan baik maka karyawan akan merasa nyaman sehingga meningkatkan kinerja karyawan serta mempermudah dalam penyelesaian beban pekerjaan.

Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandung merupakan salah satu lembaga pemerintah yang mengalami kurangnya kuantitas karyawan sehingga terdapat karyawan yang memiliki beban kerja yang tinggi. Beban kerja yang tinggi ini disebabkan karena terdapat 1 jabatan yang memiliki lebih dari 1 *jobdesc* sehingga pekerjaan dengan kurun waktu tertentu tidak dapat terselesaikan dan menyebabkan karyawan selalu pulang tidak tepat waktu dan melakukan jam lembur, sehingga memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Penulis mencoba melakukan prasurvei mengenai beban kerja dengan menyebar

kuesioner terhadap responden sebanyak 30 karyawan untuk membuktikan bahwa karyawan merasa beban yang diberikan perusahaan melebihi kapasitas karyawan dan didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 1.3
Hasil Survei Pendahuluan Penelitian Beban Kerja

NO	Indikator	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1.	Pekerjaan yang dilakukan sering terasa sulit.	20	67	10	33
2.	Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang ditetapkan.	10	33	20	67
3.	Kecepatan kerja sudah memadai untuk memenuhi tuntutan pekerjaan.	5	17	25	83
4.	Selalu mendapatkan dukungan yang cukup dari atasan maupun rekan kerja untuk mencapai target.	5	17	25	83
Rata-rata (Jumlah Responden 30)			22		78

Sumber Data : Pra Survei Penulis 30 Responden 2025

Berdasarkan Tabel 1.3, hasil prasurvei menunjukkan bahwa beban kerja di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandung tergolong sangat tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh dua indikator dengan persentase jawaban tidak tertinggi, masing-masing sebesar 83%, yaitu pada pernyataan Kecepatan kerja sudah memadai untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan Selalu mendapatkan dukungan yang cukup dari atasan maupun rekan kerja untuk mencapai target. Persentase tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan secara cepat dan juga kurang mendapatkan dukungan yang memadai dalam mencapai target kerja. Sementara itu, persentase

tidak terendah tercatat sebesar 33%, yaitu pada indikator Pekerjaan yang dilakukan sering terasa sulit. Rendahnya persentase tidak ini disebabkan karena indikator tersebut justru memiliki persentase jawaban ya tertinggi, yaitu sebesar 67%, yang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa pekerjaan yang mereka hadapi memang sering terasa sulit. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan mengakui tingkat kesulitan pekerjaan yang tinggi, namun tetap merasa bahwa faktor seperti kecepatan kerja dan dukungan rekan kerja lebih menjadi hambatan utama. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang tinggi di lingkungan ini lebih dipengaruhi oleh tekanan waktu dan kurangnya dukungan daripada sekadar tingkat kesulitan pekerjaan. Hal ini sesuai menurut Koesomowidjojo dalam Pradana (2024) Beban kerja yang tinggi dapat memengaruhi kinerja karyawan karena merasakan kelelahan yang berlebih, stres kerja yang tinggi, dan minim konsentrasi.

Selain beban kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja karena lingkungan yang baik dapat memberikan rasa nyaman kepada karyawan di waktu bekerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitupun sebaliknya jika lingkungan kerja dirasa tidak baik dan tidak nyaman maka kinerja karyawan akan menurun. Berdasarkan hasil prasarvei yang dilakukan oleh penulis, lingkungan kerja di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandung belum optimal karena masih terdapat sirkulasi udara dan selalu terdapat getaran mekanis sehingga lingkungan kerja tidak memadai, selain itu juga terdapat hubungan karyawan masih terlihat kurang baik. Tentu saja hal itu sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena untuk

bekerja dengan baik dibutuhkan lingkungan yang nyaman. Berikut adalah hasil prasurvei kepada 30 karyawan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandung :

Tabel 1.4
Hasil Survei Pendahuluan Penelitian Lingkungan Kerja

NO	Indikator	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1.	Suhu di tempat kerja terasa nyaman bagi karyawan.	7	23	23	77
2.	Karyawan sering merasakan adanya getaran mekanis ditempat kerja.	21	70	9	30
3.	Lingkungan kerja bebas dari konflik yang mengganggu.	9	30	21	70
4.	Selalu memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.	8	27	22	73
Rata-rata (Jumlah Responden 30)			38		63

Sumber Data : Pra Survei Penulis 30 Responden 2025

Berdasarkan Tabel 1.4, dapat diketahui bahwa kondisi lingkungan kerja di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandung masih belum sepenuhnya mendukung kenyamanan dan efektivitas kerja karyawan. Hal ini terlihat dari indikator dengan persentase jawaban tidak tertinggi sebesar 77%, yaitu pada pernyataan Suhu di tempat kerja terasa nyaman bagi karyawan. Tingginya persentase ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan merasa tidak nyaman dengan suhu ruang kerja yang ada, yang dapat berdampak pada penurunan konsentrasi dan produktivitas. Sementara itu, indikator dengan persentase jawaban

tidak terendah sebesar 30% terdapat pada pernyataan Karyawan sering merasakan adanya getaran mekanis di tempat kerja. Rendahnya persentase tidak ini disebabkan karena indikator tersebut justru memiliki persentase ya tertinggi, yaitu 70%, yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memang merasakan adanya getaran mekanis di lingkungan kerja mereka. Artinya, rendahnya nilai tidak bukan karena kondisi yang baik, tetapi justru karena sebagian besar responden membenarkan adanya gangguan tersebut. Hal ini mencerminkan bahwa aspek fisik tertentu di lingkungan kerja, seperti getaran mekanis, secara nyata dirasakan oleh karyawan, yang bisa berdampak pada kenyamanan dan kesehatan kerja apabila tidak segera ditangani. Hal ini sesuai menurut Pramujadi et al (2024) lingkungan kerja tempat karyawan melakukan pekerjaan juga sangat berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan, seperti dalam pemberian fasilitas karyawan yang harus memadai, tempat kerja yang luas, pencahayaan yang baik, suhu ruangan yang nyaman, serta hubungan dan komunikasi yang baik antara atasan dengan karyawan atau dengan sesama karyawan.

Berdasarkan hasil kuesioner pra survei yang penulis lakukan terhadap beban kerja dan lingkungan kerja dengan hasil jawaban responden dengan jawaban *negative* diatas 70% dan jawaban *negative* responden terhadap kinerja karyawan 73% dapat kita simpulkan bahwa terlihat jelas pengaruh antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Oleh sebab itu penulis mengangkat judul penelitian skripsi tentang **PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK (DP3A) KOTA BANDUNG**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan sebelumnya, sebagai acuan pada penelitian ini penulis mengidentifikasi permasalahan yang ada di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak sebagai berikut :

1. Karyawan mengalami beban kerja yang berlebihan yang disebabkan oleh kurangnya kuantitas karyawan sehingga menyebabkan pembagian tugas menjadi tidak seimbang dan mengarah pada *overload*.
2. Lingkungan kerja yang kurang mendukung, ditandai dengan fasilitas yang terbatas serta kurangnya kerjasama antar pegawai, berkontribusi pada ketidakpuasan karyawan terhadap kondisi tempat kerja.
3. Ketidaksesuaian antara jumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dengan deskripsi pekerjaan yang telah ditetapkan. Hal ini menimbulkan permasalahan bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas secara efisien, cepat, dan tanpa hambatan. Selain itu, minimnya sikap saling menghargai antar karyawan turut memperburuk situasi kerja yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan.
4. *Overload* beban kerja dan lingkungan kerja yang tidak sesuai harapan karyawan yang ditunjukkan oleh fasilitas yang terbatas seperti AC yang

tidak layak dan tata ruang yang kecil serta minimnya kerjasama yang baik antar karyawan berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan maka penulis membatasi fokus penelitian pada :

1. Variabel dalam penelitian ini adalah beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
2. Beban kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas (*independent*). dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependent*).
3. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandung.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah , penulis dapat merumuskan dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana tanggapan responden mengenai beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandung.
2. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandung.
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandung.

4. Seberapa besar pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandung

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

Adapun maksud dan tujuan penelitian di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandung adalah sebagai berikut :

1.5.1 Maksud Penelitian

Maksud dengan adanya penelitian ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Prodi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

1.5.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandung.
2. Mengukur pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandung.
3. Mengukur pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandung.
4. Mengukur pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandung.

1.6 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberi manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

1. Bagi Pemerintah Daerah

Dapat menjadi referensi untuk merancang kebijakan yang lebih efisien untuk pengelolaan sumber daya manusia dan fasilitas kantor agar lembaga pemerintah dapat beroperasi dengan lebih baik dan memberikan layanan yang lebih baik kepada masyarakat.

2. Manajer dan Pengelola Sumber Daya Manusia

Memberikan pemahaman tentang bagaimana beban kerja harus didistribusikan dengan adil dan seimbang, serta bagaimana faktor lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan dan kinerja organisasi.

2. Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

Peneliti mengharapkan mendapatkan ilmu pengetahuan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan pemahaman dan juga mengembangkan diri pada pengetahuan yang telah peneliti dapatkan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam pembagian beban kerja dan kondisi lingkungan kerja sesuai dengan waktu dan tempat yang diberikan kepada karyawan.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Berikut adalah lokasi penelitian dan waktu penelitian yang digunakan pada penyusunan laporan tugas akhir ini.

1.7.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandung, yang berlokasi di Jl. Citarum, Kec. Bandung Wetan, Kota Bandung, Jawa Barat 40115

1.7.2 Waktu Penelitian

Waktu dalam pelaksanaan penelitian adalah dilaksanakan selama 5 bulan terhitung dari bulan Februari hingga Juni 2025 dengan penjadwalan sebagai berikut

Tabel 1.5
Waktu Penelitian

NO.	Kegiatan	Bulan Penelitian					
		Februari 2025	Maret 2025	April 2025	Mei 2025	Juni 2025	Juli 2025
1.	Pengajuan Judul						
2.	Penyusunan BAB 1						
3.	Penyusunan BAB II						
4.	Penyusunan BAB III						
5.	Sidang UP						
6.	Penyusunan BAB IV						
7.	Penyusunan BAB V						
8.	Sidang Akhir						

Sumber Data : Penulis 2025