

BAB I

PENDAHULUAN

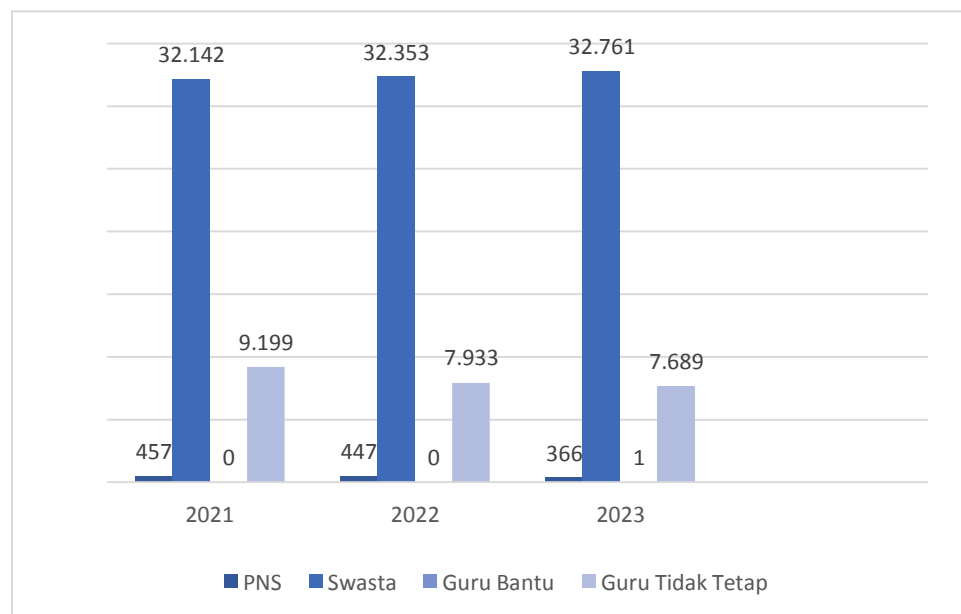
1.1. Latar Belakang

Menurut Astuti, et al., (2022) Loyalitas kerja dianggap sesuatu yang sulit didapatkan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Perusahaan atau organisasi perlu memberikan dorongan guna mendapatkan loyalitas kerja dengan membuat lingkungan kerja yang nyaman sehingga kinerja karyawan akan bertambah. Apabila perusahaan sudah mendapatkan loyalitas dari karyawannya, maka perusahaan seharusnya memberikan timbal balik (*feedback*), sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Bahri (2022) Pendidikan menjadi faktor penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan mempunyai peran signifikan yang merupakan pendukung atau pranata utama dalam menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Widayati (2020) Pendidikan menjadi salah satu cara untuk dapat mewujudkan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, ahlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Menurut Nugraha (2019) Kemajuan suatu Negara untuk mengejar ketertinggalan sangat tergantung pada tiga faktor yakni pendidikan, kualitas institusi dan ketersediaan infrastruktur.

Menurut Nurlaela & Lestari (2021) Tenaga pendidik yang sungguh-sungguh dalam bekerja menjadi suatu hal yang patut dimiliki oleh suatu lembaga pendidikan. Berbagai bentuk kesetiaan dan peran tenaga pendidik dalam menggunakan pikiran, waktu, dan tenaganya untuk mewujudkan visi atau tujuan organisasi yang dipengaruhi dengan adanya nilai kepuasan kerja yang tinggi sehingga mampu menunjukkan sikap dan kontribusi yang positif terhadap organisasi dalam menjalankan tugasnya. Loyalitas guru berperan penting dalam membangun fondasi pendidikan yang berkualitas dengan memberikan pengalaman belajar yang memadai. Menurut Rahman dan Hermanto (2023) Pemerintah belum optimal

memberikan perhatian terhadap guru dan banyak guru yang pada akhirnya memutuskan untuk keluar pada sekolah ditempat ia bekerja, dengan demikian dapat dikatakan bahwa sering terjadinya keluar masuk guru atau rendahnya loyalitas guru. Adapun jumlah guru berdasarkan status kepegawaian di Provinsi Jawa Barat jenjang Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) swasta tahun 2021-2023 adalah sebagai berikut:



Sumber : Portal Data KEMENDIKBUDRISTEK (2023)

Grafik 1. 1

**Jumlah Guru Berdasarkan Status Kepegawaian di Provinsi Jawa Barat
Jenjang Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Tahun 2021-2023**

Berdasarkan Grafik 1.1 Jumlah Guru berdasarkan status kepegawaian di Provinsi Jawa Barat jenjang Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) swasta Tahun 2021-2023, guru tetap berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan guru berstatus tidak tetap mengalami penurunan setiap tahunnya. Melalui forum radarsukabumi.com guru tergeser akibat banyaknya penerimaan guru/Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) ke sekolah-sekolah yang menyebabkan guru harus mencari sekolah lain untuk terus menjalankan pekerjaan

sebagai guru. Situasi ini akan menimbulkan ketidakpastian dan ketidakstabilan bagi para guru yang telah lama mengabdikan diri di sekolah.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Profita Bandung menjadi salah satu Sekolah Menengah Kejuruan swasta di Kota Bandung yang berdiri sejak tahun 1975. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Profita Bandung tanggap dengan perkembangan teknologi. Didukung dengan Sumber Daya Manusia (SDM)/Guru yang dapat berkompetisi dengan sekolah lain dalam pelayanan informasi publik. Pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Profita Bandung terdapat fenomena terkait dengan loyalitas kerja guru yang dipengaruhi oleh jenis kelamin dan latar belakang pendidikan.

Menurut Lestari, F. (2023) Tenaga pendidik atau disebut guru menjadi salah satu komponen pokok sumber daya manusia yang ada di sekolah. Guru menjadi elemen pokok dari sistem pendidikan yang mempunyai kontribusi terpenting dalam mengendalikan roda pendidikan. Tugas seorang guru diantaranya adalah mentransfer ilmu pengetahuan, mentransfer norma, nilai, tatanan kehidupan serta membentuk keterampilan pada siswa. Menurut Sopiah dalam Lubis (2021) Seorang guru tidak dapat optimal menjalankan tugas dan tanggung jawabnya jika tidak memiliki loyalitas, karena loyalitas guru sangat penting yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kinerja guru. Loyalitas guru sebagai salah satu keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan-kegiatan secara optimal guna mencapai suatu tujuan organisasi.

Menurut Nitiesmito (2015) *Turnover* karyawan menjadi salah satu hal yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Profita Bandung terdapat permasalahan terkait dengan loyalitas kerja guru yang terlihat dari masa kerja. Adapun data tingkat *turnover* guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Profita Bandung adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 1

**Data Tingkat *Turnover* Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)
Profita Bandung Tahun 2020-2024**

Tahun	Jumlah Guru	Masuk	Keluar	Persentase
2020	48	-	3	6,25 %

Tahun	Jumlah Guru	Masuk	Keluar	Persentase
2021	42	-	6	14,2 %
2022	45	3	-	0 %
2023	43	-	3	6,9 %
2024	39	-	4	10,25 %

Sumber: SMK Profita Bandung, Data Diolah Oleh Penulis (2024)

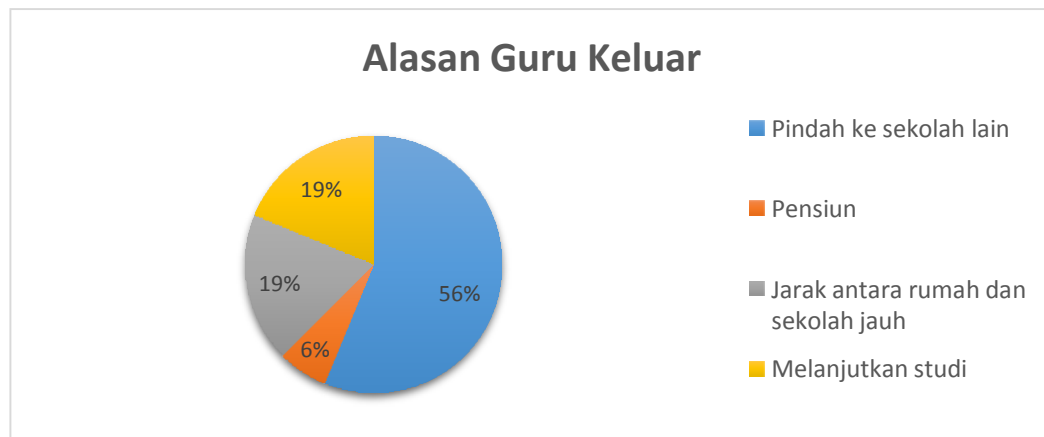
Berdasarkan Tabel 1.1 Pada tahun 2020-2024 tingkat *turnover* guru pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Profita Bandung cenderung fluktuatif. Menurut Hasibuan dalam Yodhia (2018) Jika angka *turnover* sudah diatas 10% maka tergolong sangat tinggi, perusahaan atau organisasi dapat dikatakan tidak sehat. Adapun rumus untuk melihat tingkat *turnover* adalah sebagai berikut :

$$LTO \text{ (Labour Turnover) } = \frac{\text{Jumlah Karyawan yang Keluar}}{\text{Karyawan Akhir Tahun}} \times 100\%$$

Rumus 1. 1
LTO (Labour Turnover)

Sumber: Hasibuan dalam Yodhia (2018)

Dengan menggunakan rumus *Labour Turnover* tersebut, diperoleh hasil persentase guru yang keluar pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Profita Bandung dikategorikan sehat berada pada tahun 2020, 2022, dan 2023, sedangkan pada tahun 2021 dan 2024 berada pada posisi tidak sehat. Dapat disimpulkan bahwa dengan tingginya *turnover* guru dapat dikatakan loyalitas kerja mereka rendah. Berdasarkan hasil wawancara, dapat diperoleh alasan guru keluar adalah sebagai berikut:



Sumber: Data Diolah Penulis (2024)

Diagram 1. 1

Alasan Guru Keluar Pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)

Profita Bandung

Berdasarkan Diagram 1.1 Alasan keluar guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Profita Bandung disebabkan 9 orang pindah ke sekolah lain, 1 orang pensiun di usia 65 tahun, 3 orang karena jarak antara rumah dan sekolah jauh, dan 3 orang melanjutkan studi. Pada tahun 2020-2024 jumlah guru yang keluar secara keseluruhan adalah 16 orang.

Untuk mendukung data tingkat loyalitas kerja pada guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Profita Bandung dapat dilihat dari hasil pra-survey yang dilakukan oleh penulis kepada 30 responden, hasil pra-survey adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 2

Hasil Kuesioner Prasurvey Mengenai Loyalitas Kerja Pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Profita Kota Bandung

No	Pernyataan	Nilai	
		S	TS
1.	Saya merasa selalu mentaati peraturan sekolah	63,3%	36,7%
2.	Saya selalu bertanggungjawab atas kelas yang menjadi tanggung jawab saya.	43,3%	56,7%

No	Pernyataan	Nilai	
		S	TS
3.	Saya dapat bekerjasama dengan baik antar rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.	30%	70%
4.	Saya selalu menjaga nama baik sekolah karena hal tersebut merupakan kewajiban saya sebagai bagian dari sekolah tempat saya bekerja.	63,3%	36,7%
5.	Saya merasa memiliki ketertarikan untuk mengajar di sekolah lain.	80%	20%
6.	Saya selalu berusaha memiliki hubungan sosial yang baik dengan sesama guru.	30%	70%
7.	Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan senang hati.	26,7%	73,3%
8.	Saya bangga atas profesi yang saya jalani.	56,7%	43,3%

Sumber: Data Diolah Penulis (2024)

Berdasarkan Tabel 1.2 hasil penyebaran kuesioner prasurvey mengenai loyalitas kerja kepada 30 orang responden menunjukkan bahwa mayoritas guru tidak selalu bertanggung jawab, tidak dapat bekerjasama dengan baik antar rekan kerja, memiliki ketertarikan mengajar di sekolah lain, tidak memiliki hubungan sosial yang baik dengan sesama guru, dan tidak melaksanakan pekerjaan dengan senang hati, sementara itu sebagian responden merasa selalu menaati peraturan sekolah, selalu menjaga nama baik sekolah, dan bangga terhadap profesi yang sedang dijalani.

Menurut Pramudita (2024) Beban kerja salah satu dari sekian banyaknya sebab yang akan berpengaruh pada tinggi atau rendahnya loyalitas karyawan. Perusahaan atau organisasi harus mentaati peraturan yang dibuat oleh pemerintah dan harus sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan sebelumnya, akan tetapi perusahaan atau organisasi harus memperhatikan kondisi sumber daya yang dimiliki sehingga dengan mudah tujuan organisasi atau perusahaan dapat dicapai sesuai dengan harapan. Tercapainya suatu tujuan perusahaan atau organisasi karena adanya beban kerja yang diberikan kepada para karyawan disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Profita Bandung mengalami fenomena beban kerja yang tinggi seperti rasio antara jumlah guru dan murid tidak seimbang, mengakibatkan tertundanya pekerjaan, menangani tugas di luar jam kerja serta menurunnya prestasi belajar siswa karena tidak efisien dalam kegiatan belajar mengajar. Adapun rasio guru dan murid Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Profita Bandung adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 3
Data Rasio Jumlah Siswa dan Guru Sekolah Menengah Kejuruan
(SMK) Profita Bandung Tahun 2020-2024

Jenis Kelamin	Jumlah Siswa					Jumlah Guru				
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
Perempuan	593	845	802	802	767	32	25	29	27	24
Laki-Laki	30	45	49	48	47	16	17	16	16	15
Jumlah	623	890	851	850	814	48	42	45	43	39

Sumber: SMK Profita Bandung, Data Diolah Penulis (2024)

Berdasarkan Tabel 1.3 Pada tahun 2021 menjadi tahun dengan jumlah siswa tertinggi dengan jumlah siswa kelas 10-12 keseluruhan berjumlah 890 siswa, sedangkan tahun 2020 menjadi tahun dengan jumlah siswa terendah dengan jumlah siswa kelas 10-12 keseluruhan berjumlah 623 siswa. Pada tahun 2020 menjadi tahun dengan jumlah guru terbanyak dengan jumlah 48 guru, sedangkan pada tahun 2024 menjadi tahun dengan jumlah guru paling sedikit dengan jumlah 39 guru. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor. 74 Tahun 2008 Tentang Guru Pasal 17 Ayat (1) yang berbunyi “Rasio minimal jumlah peserta didik terhadap gurunya untuk Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) atau yang sederajat 15 : 1 atau 15 orang murid, 1 orang guru”.

Berdasarkan Tabel 1.3 Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Profita Bandung pada tahun 2020 memiliki rasio perbandingan jumlah peserta didik terhadap gurunya adalah 13 : 1. Pada tahun 2021 memiliki rasio perbandingan jumlah peserta didik terhadap gurunya adalah 21 : 1. Pada tahun 2022 memiliki rasio perbandingan jumlah peserta didik terhadap gurunya adalah 19 : 1. Pada tahun 2023 memiliki rasio perbandingan jumlah peserta didik terhadap gurunya adalah 19 : 1. Pada tahun

2024 memiliki rasio perbandingan jumlah peserta didik terhadap gurunya adalah 21 : 1, artinya mengalami peningkatan beban kerja yang lebih besar daripada jumlah sumber daya yang tersedia.

Menurut Ikwan (2023) Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan adalah etos kerja. Etos kerja yang tinggi mencerminkan dedikasi, komitmen, dan integritas seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Etos kerja tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi menciptakan lingkungan kerja yang positif dan saling mendukung sehingga akan memperkuat rasa keterikatan pegawai dengan perusahaan atau organisasi. Perusahaan atau organisasi yang berhasil membangun etos kerja yang baik biasanya akan menciptakan tingkat loyalitas yang tinggi untuk keberlanjutan dan pertumbuhan organisasi.

Menurut Hidayah & Santoso (2020) Etos kerja terutama bagi guru terbelang belum optimal dan masih rendah menjadi salah satu masalah yang tidak boleh diabaikan akan menimbulkan dampak yang merugikan, kondisi ini akan berpotensi mengganggu efektivitas dan produktivitas proses belajar mengajar yang pada akhirnya menyebabkan tujuan pendidikan tidak akan tercapai. Jika terus dibiarkan, kualitas pendidikan di sekolah akan menurun, yang akan berdampak negatif pada perkembangan siswa dan reputasi sekolah.

Pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Profita Bandung terdapat permasalahan terkait dengan etos kerja guru yang memiliki tugas tambahan dapat dilihat dari rekapitulasi kehadiran guru pembina ekstrakurikuler Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Profita Bandung tahun 2020-2024 adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 4

Rekapitulasi Kehadiran Guru Pembina Ekstrakurikuler Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Profita Bandung Tahun 2020-2024

No	Tahun	Jenis Ekstrakurikuler	Guru Pembina	Jumlah hari ekstrakurikuler	Jumlah kehadiran guru dalam ekstrakurikuler	Persentase Kehadiran
1.	2020	Literasi Sekolah	1	96	32	33,3 %
		Paduan Suara	1	96	70	73 %

No	Tahun	Jenis Ekstrakurikuler	Guru Pembina	Jumlah hari ekstrakurikuler	Jumlah kehadiran guru dalam ekstrakurikuler	Persentase Kehadiran
		Palang Merah Remaja (PMR)	1	96	43	44,5 %
		Tari	Guru 1	96	29	30,2 %
			Guru 2	96	63	65,6 %
			Guru 3	96	52	54,1 %
		Pramuka	1	96	42	44 %
		Dewan Kemakmuran Masjid (DKM)	1	96	45	47 %
		Paskibra	Guru 1	96	24	2,5 %
			Guru 2	96	75	78,1 %
		Karate (BKC)	1	96	56	58,3 %
2.	2021	Kewirausahaan	1	96	82	85,4 %
		Literasi Sekolah	1	96	24	2,5 %
		Paduan Suara	1	96	62	64,5 %
		Palang Merah Remaja (PMR)	1	96	39	40,7 %
		Tari	Guru 1	96	26	27 %
			Guru 2	96	60	62,5 %
			Guru 3	96	49	51 %
		Pramuka	1	96	38	39 %
		Dewan Kemakmuran Masjid (DKM)	1	96	50	52 %
		Paskibra	Guru 1	96	34	35 %
			Guru 2	96	71	74 %
		Karate (BKC)	1	96	50	52 %
		Kewirausahaan	1	96	80	83,3 %
3.	2022	Literasi Sekolah	1	96	20	20,8 %
		Paduan Suara	1	96	70	72,9 %
		Palang Merah Remaja (PMR)	1	96	32	33,3%
		Tari	Guru 1	96	42	44 %
			Guru 2	96	76	79 %
			Guru 3	96	68	72 %
		Pramuka	1	96	30	31,25 %
		Dewan Kemakmuran Masjid (DKM)	1	96	58	60,4 %
		Paskibra	Guru 1	96	52	54 %
			Guru 2	96	78	81,25 %

No	Tahun	Jenis Ekstrakurikuler	Guru Pembina	Jumlah hari ekstrakurikuler	Jumlah kehadiran guru dalam ekstrakurikuler	Persentase Kehadiran
		Karate (BKC)	1	96	42	43,75 %
		Kewirausahaan	1	96	79	82,2 %
4.	2023	Literasi Sekolah	1	96	18	18,75 %
		Paduan Suara	1	96	76	79 %
		Palang Merah Remaja (PMR)	1	96	30	31,25 %
		Tari	Guru 1	96	45	47 %
			Guru 2	96	72	75 %
			Guru 3	96	79	82,2 %
		Pramuka	1	96	28	29 %
		Paskibra	Guru 1	96	67	69 %
			Guru 2	96	86	89 %
		Karate (BKC)	1	96	36	37,5 %
		Kewirausahaan	1	96	68	71 %
		Ikatan Remaja Masjid (IRMA)	1	96	62	65 %
5.	2024	Literasi Sekolah	1	48	4	8,3 %
		Paduan Suara	1	48	12	25 %
		Palang Merah Remaja (PMR)	1	48	14	29 %
		Tari	Guru 1	48	40	83,3 %
			Guru 2	48	34	70 %
			Guru 3	48	23	48 %
		Pramuka	1	48	5	10,4 %
		Paskibra	Guru 1	48	13	27 %
			Guru 2	48	57	59,4 %
		Karate (BKC)	1	48	16	33,3 %
		Kewirausahaan	1	48	24	50 %
		Ikatan Remaja Masjid (IRMA)	1	48	26	54 %

Sumber: SMK Profita Bandung, Data Diolah Penulis (2024)

Berdasarkan Tabel 1.4 Pada tahun 2020-2022 jenis ekstrakurikuler Dewan Kemakmuran Masjid (DKM) mengalami perubahan nama menjadi Ikatan Remaja Masjid (IRMA) pada periode 2023-2024, selain perubahan nama ekstrakurikuler terdapat tren penurunan jumlah kehadiran guru dalam beberapa jenis ekstrakurikuler. Pada tahun 2020-2024 ekstrakurikuler Literasi Sekolah, Palang

Merah Remaja (PMR), Pramuka, Karate dan Kewirausahaan mencatat penurunan jumlah kehadiran guru pembina setiap tahunnya. Kondisi ini menuntut evaluasi dan upaya perbaikan dari pihak sekolah agar kehadiran guru dalam kegiatan ekstrakurikuler dapat meningkat dan kualitas pendidikan di luar kelas tetap terjaga. Berdasarkan hasil wawancara, diperoleh beberapa alasan guru tidak hadir dalam membina ekstrakurikuler diantaranya adalah adanya keperluan pribadi, keperluan keluarga, alasan kesehatan, rapat, adanya tugas tambahan, dan tanpa keterangan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jessica dan Andi (2022) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan Miski Aghnia *Corporation* menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif pada loyalitas karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Arifa dan Kustini (2022) yang berjudul Dampak Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Berlian Multi Sejahtera menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif pada loyalitas karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Vincent, Thomas, Wily dan Syawaludddin (2022) yang berjudul Pengaruh Keterampilan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Kencana Permata Nusantara menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Dimas, Hardani, Rini, Mulya, dkk, (2023) yang berjudul Analisis Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Personel dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Anggota Polres Kudus) menunjukkan bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi terdapat permasalahan terkait dengan loyalitas kerja pada guru mengalami penurunan dengan alasan sebagian besar pindah mengajar ke sekolah lain. Permasalahan juga terjadi terkait dengan beban kerja adanya rasio jumlah murid dan guru tidak sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor. 74 Tahun 2008 Tentang Guru. Permasalahan lain terkait dengan etos kerja guru yang diberikan tugas tambahan berupa pembina ekstrakurikuler mengalami penurunan kehadiran. Penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN ETOS**

KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA PADA GURU SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) PROFITA BANDUNG.”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan dan fenomena yang telah terjadi pada guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Profita Bandung penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran Beban Kerja, Etos Kerja dan Loyalitas Kerja pada guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Profita Bandung?
2. Seberapa besar pengaruh Beban Kerja terhadap Loyalitas Kerja pada guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Profita Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh Etos Kerja terhadap Loyalitas Kerja pada guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Profita Bandung?
4. Seberapa besar pengaruh Beban Kerja, Etos Kerja, terhadap Loyalitas Kerja pada guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Profita Bandung?

1.3. Tujuan Penelitian

Agar dapat melaksanakan penelitian ini dengan baik dan dapat mengenai sasaran yang sesuai dengan permasalahan yang dihadapi, maka tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui gambaran mengenai Beban Kerja, Etos Kerja dan Loyalitas Kerja pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Profita Bandung.
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh Beban Kerja terhadap Loyalitas Kerja pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Profita Bandung.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh Etos Kerja terhadap Loyalitas Kerja pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Profita Bandung.
4. Mengetahui Seberapa besar pengaruh Beban Kerja, Etos Kerja, terhadap Loyalitas Kerja pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Profita Bandung.

1.4. Manfaat Penelitian

Penulis berharap hasil penelitian ini mampu memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian ilmu MSDM khususnya mengenai Pengaruh Beban Kerja dan Etos Kerja terhadap Loyalitas Kerja, serta dapat memberikan masukan bagi peneliti dalam mengembangkan ilmu MSDM.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini penulis berharap akan menjadi masukan bagi instansi dalam mengambil keputusan dan menjadi bahan untuk menilai karyawan dalam menghadapi permasalahan yang berhubungan dengan Beban Kerja, Etos Kerja, dan Loyalitas Kerja.

- b. Bagi Peneliti

Penelitian ini penulis berharap dapat menambah pengetahuan dan dapat mengimplikasikan jika suatu hari nanti penulis terjun ke dunia kerja dan dapat menyimpulkan hasil penelitian secara ilmiah.

- c. Bagi Masyarakat

Menambah informasi mengenai variabel dari penelitian ini dan menambah wawasan bagi pembaca serta memperluas pemikiran khususnya dibidang Beban Kerja, Etos Kerja, dan Loyalitas Kerja.

1.5. Lokasi dan Waktu Penelitian

Peneliti melaksanakan kegiatan penelitian ini pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Profita Bandung yang beralamat di Jl. Pajagalan No. 67, Karanganyar, Kec. Astanaanyar, Kota Bandung, Jawa Barat 40241. Adapun waktu penelitian ini mulai bulan April 2024 sampai dengan selesai.

Tabel 1. 5 Kegiatan Penelitian

No.	Kegiatan Penelitian	Tahun 2024																							
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Observasi																								
2.	Wawancara																								
3.	Penyusunan Bab I																								
4.	Pengolahan Data																								
5.	Penyusunan Bab II																								
6.	Penyusunan Bab III																								
7.	Seminar Proposal																								
8.	Penyusunan Bab IV																								
9.	Pengolahan Data																								
10.	Penyusunan Bab V																								
11.	Sidang Skripsi																								
12.	Revisi																								

Sumber : Data Olah Penulis (2024)