

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Industri otomotif merupakan kegiatan perancangan, pengembangan, produksi, pemasaran, dan penjualan kendaraan. Industri otomotif yang saat ini sedang berkembang pesat, dengan berbagai jenis kendaraan yang bervariasi di masyarakat saat ini, telah memberikan dampak signifikan terhadap industri otomotif.

Di Indonesia, industri otomotif dimulai pada tahun 1964 dengan perakitan mobil dan kendaraan komersial impor melalui sistem semi knocked down (SKD). Pada 2017, Indonesia menjadi produsen kendaraan penumpang terbesar ke-17 di dunia dan ke-5 di Asia, dengan produksi mencapai 980 ribu kendaraan. Dalam beberapa tahun terakhir, industri otomotif Indonesia mengalami peningkatan signifikan. Pada 2019, jumlah produksi mencapai 1,2 juta unit, meskipun pada 2020 turun menjadi 620 ribu unit akibat pandemi COVID-19.

Industri otomotif Mulai banyaknya permintaan yang tinggi akan kemudahan mobilitas manusia dalam aktivitas sehari-hari mendorong pertumbuhan dan keragaman dalam industri otomotif. seperti mobil sekarang ini menjadi sarana transportasi yang sangat umum dan bahkan bisa dianggap sebagai kebutuhan utama bagi masyarakat. Fungsinya sangat penting di era transaksi dan mobilitas yang cepat seperti saat ini. Masyarakat di seluruh kota di Indonesia khususnya juga dikota bandung menginginkan transportasi yang efisien, dan aman.

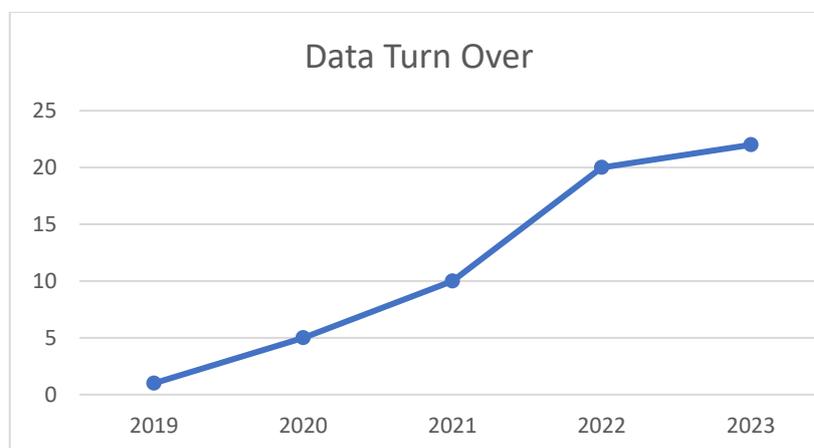
Di era yang semakin maju sekarang ini, banyak terjadi persaingan bisnis di industri otomotif yang semakin ketat. Antara Perusahaan satu dengan Perusahaan yang lainnya. Agar bisa bersaing, maka Perusahaan harus mempunyai sumber daya yang mampu diharapkan agar dapat berkontribusi dan berperan aktif di setiap kegiatan, sehingga hal tersebut dapat berpengaruh terhadap ketercapaian dan keberhasilan didalam Perusahaan dalam menghadapi perkembangan zaman. Sumber daya manusia memegang peranan penting bagi Perusahaan, sebab dengan tidak adanya tenaga kerja yang professional Perusahaan tidak dapat melaksanakan aktivitasnya secara maksimal (Amalia & Rizaldi, 2021).

PT. Suryaputra Sarana, merupakan sebuah Perusahaan otomotif yang didirikan pada 1 April 1980 dan telah mengalami peningkatan yang sangat pesat, Hadirnya PT. Suryaputra Sarana memberikan manfaat yaitu dengan menyediakan pelayanan perbaikan dan perawatan mesin mobil, serta menyediakan pembelian dan pemesanan sparepart untuk mobil merek Mitsubishi. Banyaknya perusahaan yang bergerak dalam industri ini menghasilkan persaingan yang sengit di antara mereka, di mana setiap perusahaan berusaha keras untuk menjadi yang terdepan.

Sumber daya manusia menjadi bagian penting dan tidak dapat dipungkiri serta menjadi kunci untuk dapat menentukan perkembangan dan keberhasilan suatu Perusahaan tersebut. Jadi, Peran dari manajemen sumber daya manusia sebagai sentral dalam suatu organisasi meliputi peran operasional manajemen sumber daya manusia, peran administrasi sumber daya manusia dan peran strategis manajemen sumber daya manusia (Solehan, 2022). Sumber daya manusia memiliki peran yang utama dalam setiap kegiatan perusahaan (Budiarti,I 2013). Dapat dilihat dari

pernyataan tersebut maka SDM sangat berpengaruh dalam perkembangan dan kemajuan perusahaan. Sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perkembangan dan kemajuan perusahaan. Kemampuan manajemen pengetahuan merupakan langkah penting dalam proses ini, karena mendorong individu untuk meningkatkan kreativitas dan kemampuan mereka dalam menciptakan nilai bisnis (Budiarti,I 2022).

Era persaingan bisnis yang semakin ketat, menjaga loyalitas karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan. Karyawan yang loyal cenderung memiliki keterikatan emosional yang tinggi terhadap perusahaan dan akan berkontribusi secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan.



Gambar 1. 1
Data turn over PT Suryaputra Sarana

Gambar 1,1 diatas tentang turn over atau keluar masuknya karyawan PT. Suryaputra Saran Kota bandung dari tahun 2019 sampai dengan 2023. Dapat disimpulkan bahwa dari tahun 2019 sampai pada tahun 2023 dari data turn over ada

22 %. Maka dari itu PT. Suryaputra Sarana Kota Bandung perlu memperbaiki tingkat keaktifan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dan dapat menimbulkan kepuasan mereka dalam melakukan pekerjaannya. selain data keluar masuknya karyawan.

Karyawan adalah individu yang berkontribusi dalam produksi barang dan jasa suatu perusahaan, dan memiliki peran yang krusial dalam kelangsungan operasional perusahaan. Mereka juga merupakan aset utama perusahaan, sehingga kehilangan karyawan berkualitas dapat berdampak negatif pada perusahaan. Individu yang bekerja untuk suatu perusahaan akan mengalami kelancaran dalam menjalankan tugasnya jika mendapatkan perhatian dan imbalan yang adil. Pengelolaan potensi sumber daya manusia di dalam perusahaan harus optimal (Lumi, 2019).

Selain data keluar masuknya karyawan. Penulis juga melakukan survei awal dengan menyebarkan survei kuesioner kepada 15 responden kepada karyawan PT, Suryaputra Sarana Kota Bandung, Berikut hasil dari survei penulis :

Pada table dibawah ini survey awal yang dilakukan penulis kepada 15 responden untuk memperkuat fenomena ini, maka dilakukan pembuatan kuesioner sebagai berikut :

Tabel 1. 1
Hasil Pra Survei Mengenai Loyalitas Karyawan

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Apakah Anda merasa taat pada peraturan dan kebijakan Perusahaan ?	66% (10)	33% (5)
2.	Apakah tingkat tanggung jawab Anda terhadap keberhasilan perusahaan cukup besar ?	80% (12)	20% (3)
3.	Apakah Anda merasa dapat berbicara dengan jujur kepada atasan Anda tanpa takut akan konsekuensi negatif ?	73% (11)	26% (4)
4.	Apakah Anda merasa bahwa kontribusi tenaga dan pemikiran Anda meningkatkan keterikatan dan loyalitas Anda terhadap Perusahaan ?	26% (4)	73% (11)
5	Apakah Anda merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini?	86% (13)	13% (2)

Sumber : Data diolah Penulis, 2024

Berdasarkan data dari tabel 1.1, yang menunjukkan persentase jawaban karyawan mengenai apakah kontribusi tenaga dan pemikiran mereka meningkatkan keterikatan dan loyalitas terhadap perusahaan, dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan berada pada tingkat yang cukup tinggi. 26% (4 karyawan) menjawab "Ya," yang berarti bahwa mereka merasa kontribusi tenaga dan pemikiran mereka berdampak positif pada keterikatan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Ini menunjukkan bahwa meskipun kelompok ini adalah minoritas, mereka merasakan hubungan yang kuat antara upaya mereka dan perasaan loyal terhadap Perusahaan. 73% (11 karyawan) menjawab "Tidak," yang berarti bahwa mayoritas karyawan tidak merasa bahwa kontribusi tenaga dan pemikiran mereka meningkatkan keterikatan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Hal ini dapat menunjukkan beberapa potensi masalah, seperti kurangnya penghargaan atau pengakuan dari perusahaan, atau mungkin juga kurangnya

peluang pengembangan karier yang memadai yang membuat karyawan merasa bahwa usaha mereka tidak sepenuhnya dihargai.

Upaya untuk meningkatkan loyalitas karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan. dalam konteks ini, faktor yang merupakan berperan penting untuk karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaannya, agar karyawan dapat meningkatkan loyalitas secara maksimal dengan didukung keterlibatan mereka dalam melakukan tugas-tugas dalam bekerja.

Keterlibatan kerja dan loyalitas karyawan merupakan dua aspek penting yang saling berhubungan dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Tanjung (2019), keterlibatan kerja adalah saat karyawan secara penuh mengabdikan waktu dan energi mereka serta melihat pekerjaan sebagai aspek yang signifikan dalam kehidupan mereka secara penuh menunjukkan komitmen tinggi, menginvestasikan waktu dan energi ekstra, serta bekerja dengan antusiasme dan proaktif.

Mereka melihat pekerjaan sebagai bagian penting dari hidup mereka, bukan hanya sebagai sumber pendapatan, tetapi juga sebagai bagian dari identitas dan tujuan hidup mereka. Dengan demikian, keterlibatan pekerjaan dapat menjadi salah satu upaya peningkatan loyalitas. juga menyatakan bahwa karyawan dengan keterlibatan pekerjaan yang tinggi dapat mengenali dan memperhatikan jenis pekerjaan dengan baik dan tingkat ketidakhadiran yang lebih rendah.

Berikut ini adalah survey awal penulis terkait keterlibatan kerja di PT.Suryaputra Sarana Kota Bandung. Hasil survey awal tersebut dapat dilihat pada tabel 1.2

Tabel 1. 2
Hasil Pra Suervei Keterlibatan Kerja

NO.	Pernyataan	Ya	TIDAK
1	Apakah anda melihat adanya pengembangan karir di perusahaan ini ?	20% (3)	80% (12)
2	Apakah anda senang bekerja di perusahaan ini?	66% (10)	33% (5)
3	Apakah anda merasa bahwa atasan anda kurang memberikan dukungan yang memadai untuk pencapaian tujuan anda di perusahaan ini ?	80% (12)	20% (3)

Sumber : Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan data dari tabel 1.1 yang menunjukkan persentase jawaban karyawan mengenai apakah mereka melihat adanya pengembangan karier di perusahaan, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja karyawan mungkin terpengaruh oleh persepsi mereka terhadap peluang pengembangan karier. 20% (3 karyawan) menjawab "Ya," yang berarti mereka melihat adanya pengembangan karier di perusahaan. Kelompok ini mungkin merasa bahwa perusahaan menyediakan jalur pengembangan yang jelas dan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan serta maju dalam karier mereka. 80% (12 karyawan) menjawab "Tidak," yang berarti mayoritas karyawan tidak melihat adanya pengembangan karier di perusahaan. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa kurangnya peluang untuk berkembang dan maju di dalam perusahaan, yang dapat berdampak negatif pada keterlibatan kerja mereka.

Adanya kepuasan kerja pada diri seorang karyawan antara lain disebabkan oleh bentuk pengembangan karir dan kompensasi yang memuaskan yang diterima karyawan dari organisasi (Misbachul, Fayola, Didit, Ella, & Rahayu, 2022).

Kepuasan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Ketika karyawan merasa nyaman dan puas dengan pekerjaan dan hasil

yang mereka capai, hal ini akan meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan (Fajrin Mubarokh, 2024).

Kepuasan kerja, di sisi lain, juga penting karena berdampak terhadap efektivitas perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi cenderung berkorelasi dengan tingkat loyalitas karyawan yang lebih tinggi. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi, berdedikasi, dan terlibat dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam konteks ini, loyalitas karyawan yang tinggi memberikan kontribusi penting terhadap kinerja dan keberhasilan keseluruhan perusahaan, karena mereka lebih mungkin untuk memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pelanggan, berinovasi, serta berkontribusi secara positif terhadap budaya kerja dan kolaborasi tim. Sebagai hasilnya, perusahaan dapat mencapai tingkat efektivitas yang lebih tinggi dalam memenuhi kebutuhan pelanggan, mempertahankan pangsa pasar, dan mencapai tujuan bisnis jangka panjang.

Kepuasan kerja, di sisi lain, juga penting karena berdampak terhadap efektivitas perusahaan. Jika perusahaan dapat memberikan perhatian yang serius dan benar maka akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan (Rizaldi, 2021). Di banyak perusahaan, kepuasan kerja merupakan aspek sentral yang harus dijaga agar karyawan dapat menunjukkan kinerja dan sikap terbaiknya kepada perusahaan. Karyawan yang mencerminkan tingkat kepuasan karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka, termasuk lingkungan kerja, kesempatan pengembangan karir, dan imbalan yang diterima, (Tegar, 2019). Luthans (dalam

Nafi &Indrawati, 2017) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja yang rendah cenderung menyebabkan pergantian karyawan dan ketidakhadiran

Tabel 1. 3
Hasil Pra Survei Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Apakah andah merasa bahwa Perusahaan memberikan kesempatan untuk belajar dan berkembang ?	33% (5)	66% (10)
2.	Apakah anda merasa memiliki ikatan emosional yang kuat dengan pekerjaan anda?	73% (11)	26% (4)
3.	Apakah penilaian Anda terhadap moral kerja yang Anda miliki di tempat kerja Posisitf ?	73% (11)	26% (4)
4.	Apakah Anda merasa memiliki konsistensi dalam memenuhi tenggat waktu dan komitmen kerja?	73% (11)	26% (4)
5	Apakah Anda merasa bahwa prestasi kerja Anda memberikan kontribusi signifikan pada pencapaian tujuan Perusahaan ?	73% (11)	26% (4)

Sumber : Data diolah Penulis, 2024

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, menunjukkan bahwa 33% (5 orang) responden merasa bahwa perusahaan memberikan kesempatan untuk belajar dan berkembang, sementara 66% (10 orang) merasa sebaliknya, bahwa mayoritas karyawan merasa bahwa perusahaan tidak memberikan kesempatan yang memadai untuk belajar dan berkembang.. Hal ini menunjukkan kurangnya Loyalitas Karyawan PT. Suryaputra Sarana dikarnakan Mayoritas yang merasa kurang mendapatkan kesempatan ini mungkin disebabkan oleh kurangnya program pelatihan yang relevan, dukungan dari manajemen, atau akses informasi mengenai peluang pengembangan. Perusahaan perlu memperhatikan pandangan ini dan mempertimbangkan langkah-langkah seperti evaluasi dan penyesuaian program pelatihan, peningkatan program mentorship dan coaching, serta survei berkala

untuk mendapatkan umpan balik dari karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan dan pengembangan karyawan serta kinerja keseluruhan perusahaan.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Menurut Kurniawan (2019), loyalitas kerja adalah bentuk kesetiaan, keterlibatan emosional, dan komitmen yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Loyalitas ini tidak hanya tercermin dari lamanya karyawan tersebut bertahan di perusahaan, tetapi juga dari keinginan mereka untuk menjadi bagian dari perusahaan tersebut. Karyawan yang merasa terlibat dalam pekerjaan mereka cenderung lebih loyal terhadap perusahaan, sedangkan karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka juga cenderung memiliki loyalitas yang tinggi. Namun, penelitian ini biasanya dilakukan dalam konteks yang berbeda-beda dan belum banyak penelitian yang secara khusus membahas pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. Suryaputra Sarana. Namun demikian, penelitian yang dilakukan oleh Citra dan Fahmi (2019) menyatakan bahwa meskipun kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, pengaruh tersebut tidak signifikan,

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. Suryaputra Sarana. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen perusahaan dalam mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan loyalitas karyawan

Salah satu bentuk Loyalitas Karyawan atau tuntutan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan kepada karyawan, yang mengacu pada kualitas dan kuantitas kerja. Setelah wawancara dengan Bapak Mulyadi, yang mewakili perusahaan tempat penulis melakukan penelitian, penulis memperoleh data mengenai turn over karyawan. dan kepuasan kerja merupakan faktor krusial yang mempengaruhi loyalitas karyawan dalam suatu organisasi. Keterlibatan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan berpartisipasi secara aktif, berkomitmen terhadap tugas-tugas mereka, dan merasa menjadi bagian dari tujuan perusahaan. Ketika karyawan terlibat penuh, mereka tidak hanya berfokus pada penyelesaian tugas, tetapi juga berkontribusi dengan ide-ide inovatif dan menunjukkan rasa tanggung jawab yang tinggi.

Sementara itu, kepuasan kerja menggambarkan tingkat kebahagiaan dan kepuasan yang dirasakan karyawan dalam peran mereka. Faktor-faktor seperti menyenangkan pekerjaan, mencintai pekerjaan, moral kerja yang positif, disiplin kerja, dan prestasi kerja berperan penting dalam menentukan tingkat kepuasan ini. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki sikap positif, produktivitas tinggi, dan hubungan kerja yang harmonis.

Loyalitas karyawan, yaitu komitmen jangka panjang mereka terhadap organisasi, sangat dipengaruhi oleh keterlibatan dan kepuasan kerja. Karyawan yang terlibat dan puas dengan pekerjaan mereka lebih cenderung untuk tetap tinggal di perusahaan, memberikan kinerja yang optimal, dan berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang organisasi. Oleh karena itu, memahami dan mengelola

keterlibatan serta kepuasan kerja menjadi kunci dalam membangun dan mempertahankan loyalitas karyawan yang kuat.

Berdasarkan uraian di atas mengenai masalah Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja serta Loyalitas Karyawan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. SURYAPUTRA SARANA”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan salah satu aspek terpenting dari penelitian ini agar penelitian terstruktur dan memiliki tujuan yang jelas. Berdasarkan latar belakang dan fenomena permasalahan penelitian yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang muncul dalam penelitian ini dapat di identifikasikan sebagai berikut :

1. Kurangnya partisipasi yang aktif dari sebagian karyawan terhadap pemecahan masalah pekerjaan yang di miliki karyawan PT. Surya Putra Sarana. hal ini mengidentifikasikan keterlibatan kerja.
2. Sebagian karyawan PT. Surya Putra Sarana mengeluhkan bahwa mereka merasa prestasi pekerjaan mereka kurang dihargai dan tidak sebanding dengan kontribusi serta tanggung jawab yang mereka emban di tempat kerja. Hal ini menunjukkan adanya masalah dalam kepuasan kerja karyawan PT. Suryaputra Sarana Kota Bandung.

3. Sebagian karyawan PT. Surya Putra Sarana merasakan kurangnya perasaan memiliki terhadap perusahaan, yang menyebabkan penurunan loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan adanya masalah dalam loyalitas karyawan. Karyawan PT. Suryaputra Sarana Kota Bandung.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan di PT. Suryaputra Sarana Kota Bandung
2. Apakah Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Suryaputra Sarana Kota Bandung
3. Apakah Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Suryaputra Sarana Kota Bandung
4. Seberapa besar pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Suryaputra Sarana Kota Bandung

1.3 Maksud dan Tujuan

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dan penelitian ini adalah penulis ingin mencari informasi dan data-data yang berkaitan dengan pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan,, serta penulis mampu mengimplementasikan ilmu yang bermanfaat selama melakukan penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk memperoleh gambaran mengenai Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan di PT. Suryaputra Sarana Kota Bandung
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. Suryaputra Sarana Kota Bandung
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Suryaputra Sarana Kota Bandung
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap loyalitas karyawan di PT. Suryaputra Sarana Kota Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat berguna khususnya untuk penulis sendiri, selain itu berguna juga bagi Pendidikan secara langsung maupun tidak langsung. Kegunaan tersebut antara lain.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hal penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan dalam lingkungan manajemen sumber daya manusia dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja dan penempatan kerja terhadap loyalitas karyawan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan sekaligus pengalaman selama melakukan studi di Universitas Komputer Indonesia, dan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen.

2. Bagi Instansi Terkait

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi PT. Suryaputra Sarana dalam meningkatkan dan mengutamakan sumber daya manusia.

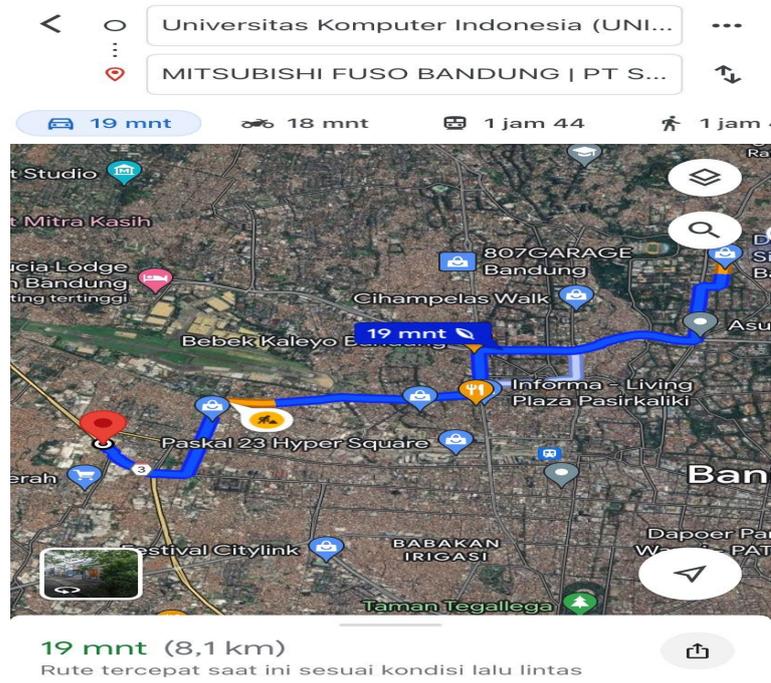
3. Bagi Universitas Komputer Indonesia

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi bagi perpustakaan, bahan bacaan bagi mahasiswa dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya, terutama dalam masalah Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dan pengumpulan data ini dilakukan oleh penulis bertempat di PT. Suryaputra Sarana dengan Alamat JL Jendral Sudirman No 776-77, Maleber, Kecamatan Andir, Kota Bandung, Jawa Barat 40184.



Gambar 1. 2
Lokasi Perusahaa

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2024 sampai dengan Agustus 2024. Adapun waktu penelitian sebagai berikut :

Tabel 1. 4
Waktu Kegiatan

No	Uraian	Waktu Kegiatan																											
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus							
		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.	Survey Tempat Penelitian																												
2.	Melakukan Penelitian																												
3.	Mencari Data																												
4.	Membuat Proposal																												
5.	Seminar																												
6.	Revisi																												
7.	Penelitian Lapangan																												
8.	Bimbingan																												
9.	Sidang																												

Sumber ; diolah penulis, 2024