

18524

by Ridho Perdana Sinaga

Submission date: 26-Jun-2022 11:19PM (UTC-0400)

Submission ID: 1863425726

File name: JURNAL_Ridho_Perdana_Sinaga_1_1_1.docx (29.02K)

Word count: 3267

Character count: 20831

HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN STAF DI PERKEBUNAN KELAPA SAWIT PTPN III SEI DADAP

Ridho Perdana Sinaga¹, Agatha Ayiek Sih Sayekti²

¹Mahasiswa Fakultas Pertanian INSTIPER

²Dosen Fakultas Pertanian INSTIPER

Jurusan Ekonomi Pertanian, Fakultas Pertanian, Instiper Yogyakarta, Jln. Nangka II, Maguwoharjo (Ringroad Utara), Yogyakarta 55282, Indonesia

E-mail : ridhoperdanasinaga@gmail.com

ABSTRAK

Riset ini bermaksud untuk mengetahui korelasi beban kerja dan fasilitas kerja terhadap loyalitas pekerja staf di perkebunan kelapa sawit PTPN III Sei Dadap. Riset ini diselenggarakan bulan Maret hingga April 2020 di PTPN III, Kecamatan Sei Dadap, Kabupaten Asahan, Provinsi Sumatera Utara. Metode penentuan sampel dengan *sampling jenuh* sebanyak 22 orang karyawan staf. Metode pengumpulan data memakai wawancara, pencatatan, dan dokumentasi. Cara analisis data memakai regresi linear berganda. Capaian riset memperlihatkan bahwa: (1) beban kerja yang dilakukan oleh asisten didominasi oleh kategori sangat loyal dengan tingkat persentase 87.7%, (2) fasilitas kerja untuk individu seperti kendaraan, perumahan, jaminan kesehatan serta gaji dan bonus berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan staf dan fasilitas kerja untuk umum seperti peralatan dan perlengkapan, prasarana, serta bangunan berpengaruh positif terhadap loyalitas asisten, (3) tingkat loyalitas kerja yang dimiliki oleh asisten didominasi oleh kategori sangat loyal dengan tingkat persentase 90.5%, dan (4) upaya yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan beban kerja, fasilitas kerja terhadap loyalitas kerja karyawan asisten yaitu dengan melakukan pengadaan fasilitas dan diikuti pemeliharaan fasilitas itu sendiri.

Kata Kunci: Beban Kerja, Fasilitas Kerja, dan Loyalitas

ABSTRACT

This study expects to decide the connection among responsibility and work offices on staff representative unwaveringly at PTPN III Seidadap oil palm estates. The exploration was led in Spring April 2020 at PTPN III, Seidadap Locale, Asahan Regime, North Sumatra Territory. The testing technique utilized in this review was immersed in examining 22 staff representatives. Techniques for information assortment utilizing meetings, recording, and documentation. The information investigation method utilized numerous straight relapses. The outcomes showed that: (1) the workload carried out by assistants was dominated by the very loyal category with a percentage level of 87.7%, (2) work facilities for individuals such as vehicles, housing, health insurance as well as salaries and bonuses had a positive effect on staff employee loyalty and work facilities for the public such as equipment and supplies, infrastructure, and buildings have a positive effect on assistant loyalty, (3) the level of work loyalty possessed by assistants is dominated by the very loyal category with a percentage level of 90.5%, and (4) the efforts made by the company in improving workload, work facilities on the work loyalty of Assistant employees, namely by procuring facilities and followed by maintenance of the facilities themselves.

Keywords: Workload, Work Facilities, and Loyalty

PENDAHULUAN

SDA yang meruap dan kuantitas penduduk yang tinggi bekerja di sektor pertanian merupakan ciri negara agraris di Indonesia. Perkebunan merupakan sub sektor pertanian yang penting dalam perekonomian nasional. Kegunaan sektor pertanian tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan pangan, namun sektor pertanian berguna dalam meningkatkan bahan baku agro industri, menyediakan kesempatan kerja, kesempatan usaha, meningkatkan ekspor dan devisa negara.

Perusahaan dituntut untuk mengembangkan dan meningkatkan berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan di era kompetisi saat ini. Perbaikan kinerja sangat dipengaruhi oleh banyaknya faktor. Aspek SDM yakni aspek esensial yang mesti diperhatikan badan usaha. Eksistensi perusahaan bergantung pada manusia yang terlibat dalam perusahaan tersebut, karena manusia sebagai penggerak perusahaan. SDM yang terampil amat diperlukan dalam melaksanakan tugas untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Adanya tujuan dan target yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi dapat memanfaatkan sumberdaya yang ada pada badan usaha. Satu-satunya aspek yang memperhatikan kelebihan persaingan sebuah institusi yakni bidang SDM dan cara pemanajemannya.

Hasil pekerjaan yang sudah dilakukan secara kualitas dan kuantitas yang dikerjakan sesuai tanggung jawab masing-masing disebut dengan kinerja. Kinerja karyawan berhubungan dengan beban kerja karena dalam suatu perusahaan karyawan dapat dengan tepat melihat beban kerja terlebih dahulu sebelum bekerja. Tujuannya agar karyawan dapat meningkatkan kinerja dan merasa nyaman dengan pekerjaan sehingga tercapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien.

Tugas yang dibebankan pada pekerja agar bisa dituntaskan dalam kurun waktu yang sudah ditentukan disebut dengan beban kerja. Banyak ataupun sedikit pekerjaan yang dapat diselesaikan ditentukan berdasarkan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sebaiknya beban kerja dapat seimbang dengan kemampuan yang dimiliki karyawan sehingga kualitas kerja karyawan dapat meningkat.

Terdapat tiga kondisi tugas kerja yang disediakan pada pekerja. Satu yakni kesesuaian beban kerja dengan standar, yang dimaksud adalah adanya keseimbangan antara pekerjaan dengan kemampuan karyawan. Kedua yakni kelebihan beban kerja yakni profesi yang disediakan melampaui kapabilitas pekerja. Ke-3 yakni rendahnya beban kerja yang bermakna bahwa profesi yang dibebankan kepada karyawan terlalu rendah dibandingkan dengan kemampuan karyawan. Sebaiknya beban kerja disesuaikan dengan kemampuan karyawan. Kelebihan dan terlalu rendah beban kerja berefek pada tidak efisiennya pekerjaan tersebut.

Disisi lain kinerja karyawan juga ditentukan oleh fasilitas yang diartikan sebagai media untuk kelancaran dan kemudahan dalam melaksanakan pekerjaan. Fasilitas disebut juga sebagai elemen perseorangan dari penawaran yang gampang ditambah atau disusutkan dengan tidak mengubah mutu dan macam jasa.

Loyalitas berarti bersedia berpartisipasi dalam tujuan organisasi dan menjaga rahasianya, selama Anda masih menjadi karyawan. semetara loyalitas yakni kecondongan seorang pekerja untuk tak beralih ke badan usaha lainnya. Loyalitas tercermin dari kesediaan pekerja dalam menunjang dan menjaga institusi diluar dan didalam profesi agar tidak dirusak oleh individu-individu yang tak memiliki tanggung jawab. Loyalitas yakni disposisi psikologis yang membantu

karyawan merasa terhubung dengan atasan mereka dan mendukung tujuan perusahaan. Loyalitas karyawan dapat diukur dengan lamanya waktu yang dihabiskan karyawan dengan perusahaan. Namun kini, parameter loyalitas pekerja sudah sedikit beralih ke arah yang dominan kualitatif, dari seberapa besar perhatian, pemikiran, dan dedikasi yang dapat diberikan seorang karyawan ke dalam organisasi selama berada di perusahaan.

Kepuasan kerja mengacu pada tingkat perasaan seseorang tentang apa yang mereka lakukan. Apabila individu merasa puas dengan yang sudah dilakukannya, lazimnya dengan tak langsung nantinya memberi pengaruh karirnya. Ini karena orang-orang yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih serius dengan pekerjaannya, yang pada gilirannya menghasilkan peningkatan kinerja dan karir yang lebih baik.

Faktor lain yang dapat membuat karyawan loyal kepada perusahaan adalah tempat. Fasilitas yakni wadah dalam mempercepat dan memperlancar pekerjaan, fasilitas yakni elemen persediaan yang dapat dikembangkan atau diperkecil tanpa mengubah kualitas pegawai, penyediaan sarana kerja dapat dilihat dari kebutuhan pegawai seperti komputer, kendaraan, perumahan, gaji, bonus dan asuransi kesehatan. Dengan fasilitas tersebut, karyawan akan dapat bekerja sebanyak yang mereka inginkan, dan nantinya bisa menciptakan produk yang lebih banyak dan lebih baik.

METODE PENELITIAN

Metode Dasar Penelitian

Teknik riset yang dipakai yakni deskriptif, yang fokusnya pada penanganan problem di masa saat ini dengan menghimpun data dan menyusunnya dengan cara yang dapat dijelaskan sebelum menganalisisnya.

Metode Penentuan Lokasi dan Waktu Pelaksanaan Penelitian

Riset ini dilaksanakan di PTPN III Kebun sei dadap di Kabupaten Asahan, Sumatera Utara. Lokasi ini dipilih secara *purposive* yakni suatu cara penetapan tempat riset dengan cara sadar berlandaskan apekti tertentu Soetarno (1999). Waktu riset ini dikerjakan di PTPN III Kebun sei dadap Kabupaten Asahan, Sumatera Utara dikerjakan Pada 06 April 2020 – 06 Mei 2020.

Metode Penentuan Sampel

Metode penentuan sampel yang dipakai pada riset ini yakni dengan memakai teknik *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2001) cara simple random sampling adalah cara penentuan sampel elemen populasi yang dijadikan sampel, perihal ini dilaksanakan bilamana kuantitas populasi tidak besar, dibawah 30 responden.

Metode Pengambilan data dan Pengumpulan Data

1. Wawancara Virtual (*Interview*)

Cara ini dipergunakan untuk memperoleh data primer, pelaksanaan penggunaan cara ini, yaitu dengan wawancara secara virtual kepada responden berdasarkan kuesioner yang telah ditentukan dan disiapkan sebelumnya.

2. Pencatatan

Cara ini dipergunakan untuk memperoleh data primer dari capaian interview dan kuesioner.

Data sekunder yang didapat dari pihak perusahaan maupun pihak terkait, pelaksanaannya data dicari dan dikumpulkan dengan catatan yang berasal dari sampel yang telah ditentukan.

3. Dokumentasi

Sebuah teknik pengumpulan data yang didapat dari dokumen-dokumen yang tersedia atau rekaman tersedia. Dokumentasi dipakai dalam menghimpun data berikutnya ditelaah.

Analisis Data

Analisis data regresi linear berganda yakni korelasi linear antara 2 atau diatas 2 variabel bebas (X_1, X_2, X_3) yang variabel terikatnya (Y). Analisis ini bermaksud untuk memahami jalinan antara variabel independen dan variabel dependen, apakah tiap-tiap variabel independen berhubungan negatif atau positif, dan untuk mengestimasi nilai variabel dependen saat nilai variabel independen susut atau naik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

1. Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Jabatan

Karyawan Staff PTPN III Kebun Sei Dadap yang dijadikan sampel responden sebanyak 22 Orang yang berasal dari Estate Manager dengan rincian Staf yang terdiri dari 2 Manager, 2 Kepala Tata Usaha (KTU), 4 Kepala Rayon, dan 14 Asisten dapat dilihat pada tabel 5.1 sebagai berikut :

Tabel 1. Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Asisten	14	63,6	63,6	63,6
	Asisten Kepala Tata Usaha	2	9,1	9,1	72,7
	Asisten Kepala Rayon	4	18,2	18,2	90,9
	Manager	2	9,1	9,1	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2022

Berdasarkan tabel 5.1 Persentase dari Kepala Rayon sebesar 18,2%, dan Asisten sebesar 63,3%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkatan Staf paling banyak didominasi oleh Asisten.

2. Identitas Responden Berdasarkan Beban Kerja

Beban kerja ialah himpunan atau sebuah aktivitas yang mesti ditangani oleh satu unit institusi atau pemilik kedudukan dalam durasi waktu yang sudah ditetapkan oleh badan usaha, beban kerja ialah besaran profesi oleh sebuah kedudukan/unit institusi yang yakni hasil pengalihan antara waktu normal dan kuantitas kerja.

Tabel 2. Hasil Analisis Rata-rata Beban Kerja

Kategori	Frekuensi (Orang)	Presentase %
85%-100% (Sangat Baik)	19	89,9%
66%-84% (Baik)	0	0
51%-65% (Cukup)	3	10,1%
36%-50% (Kurang Baik)	0	0
0%-35% (Tidak Baik)	0	0
Total	22	100%

Sumber: Analisis Spss, 2021

Berlandaskan Tabel 5.4 hasil analisis menunjukkan beban kerja didominasi oleh kategori “sangat baik” dengan jumlah frekuensi 19 responden dengan persentase 89,9%. Dalam hasil analisis responden dikatakan dalam kategori “sangat baik” ketika responden dapat mencapai target dalam pekerjaan yang sudah ditentukan oleh perusahaan baik dalam kondisi kerja berat maupun ringan. Waktu yang tersedia bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sudah cukup. Pada masa tertentu pekerja staf menjadi amat sibuk dengan pekerjaannya agar tercapainya sebuah target.

3. Identitas Berdasarkan Responden Fasilitas Kerja Individu (Staff)

Menurut Nurafika, 2019, fasilitas ialah wadah dalam menunjang pengimplementasian profesi. Fasilitas yakni elemen perseorangan dari tawaran yang gampang dihidupkan atau disusutkan tanpa merubah mutu dan macam jasa. Fasilitas kerja untuk individu (Staf) meliputi kendaraan, perumahan, tunjangan kesehatan, dan gaji dan bonus. Hasil analisis fasilitas kerja untuk individu terbagi dalam 5 klasifikasi yakni amat bagus, bagus, cukup, kurang bagus, tidak bagus.

Tabel 3. Hasil Analisis rata- rata Fasilitas Kerja Untuk Individu (Staf)

Kategori	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
85%-100% (Sangat Baik)	21	97,9
66%-84% (Baik)	1	2,1
51%-65% (Cukup)	0	0,0
36%-50% (Kurang Baik)	0	0,0
0%-35% (Tidak Baik)	0	0,0
Total	22	100,0

Sumber: Analisis SPSS, 2021

Berlandaskan Tabel 5.7 menunjukkan bahwa fasilitas kerja untuk staf didominasi oleh kategori “sangat baik” dengan frekuensi responden yang berjumlah 22 orang dengan persentase 97,9%. Dikatakan dalam kategori “sangat baik” jika responden selalu merasa puas dan terpenuhi dari segala jenis fasilitas yang disediakan oleh pihak perusahaan seperti pemberian kendaraan, perumahan, jaminan kesehatan dan gaji dan bonus. Dikatakan dalam kategori “baik” jika responden mendukung segala jenis fasilitas yang diberikan perusahaan, tetapi ada beberapa fasilitas yang dirasa kurang dalam pemberian oleh perusahaan, contohnya fasilitas perumahan yang memiliki jarak antara rumah ke kebun yang tidak dekat sehingga menghambat akses dalam pekerjaan.

4. Identitas Berdasarkan Responden Fasilitas Kerja Untuk Umum

Fasilitas ialah wadah dalam menunjang penyelenggaraan profesi. Menurut (Sitompul, 2019), Fasilitas yakni elemen perseorangan dari tawaran yang gampang dihidupkan atau disusutkan tanpa merubah mutu dan macam jasa. Fasilitas kerja untuk umum meliputi peralatan

dan perlengkapan kantor, prasarana, dan bangunan. Hasil analisis fasilitas kerja untuk umum terbagi dalam 5 klasifikasi yakni amat bagus, bagus, cukup, kurang bagus, tidak bagus.

Tabel 4. Hasil Analisis rata-rata Fasilitas Kerja Untuk Umum

Kategori	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
85%-100% (Sangat Baik)	20	92,6%
66%-84% (Baik)	1	3,7%
51%-65% (Cukup)	0	0%
36%-50% (Kurang Baik)	1	3,7%
0%-35% (Tidak Baik)	0	0%
Total	22	100,0

Sumber: Analisis Spss, 2021

Berlandaskan tabel 5.10 hasil analisis menunjukkan bahwa fasilitas kerja untuk umum didominasi oleh kategori “sangat baik” dengan frekuensi sebanyak 20 responden dengan persentase sebesar 92,6%. Dalam hasil analisis responden dikatakan dalam kategori “baik” ketika responden merasa puas dan setuju dari seluruh pemberian fasilitas umum dari pihak perusahaan seperti peralatan dan perlengkapan kantor, prasarana, dan bangunan. Dikatakan dalam kategori “cukup” ketika responden mendukung beberapa fasilitas kerja untuk umum yang disediakan oleh perusahaan, akan tetapi ada juga beberapa fasilitas kerja untuk umum yang dirasa kurang dalam perusahaan seperti dengan adanya peralatan komputer dan printer, perlengkapan kantor seperti meja, kursi dan lemari yang kurang efisien maupun dapat mengganggu aktivitas dalam bekerja dengan alasan seperti peralatan dan perlengkapan yang rusak ataupun membuat tidak nyaman dalam bekerja. Kemudian prasarana seperti akses jalan yang kurang baik seperti jalan berlubang yang dapat menyebabkan rasa kurang nyaman dalam berkendara, lalu akses jembatan yang masih terbilang kurang seperti masih belum kokohnya jembatan yang terbuat dari papan kayu sehingga membuat karyawan was was dalam melewati jembatan dan beberapa pos keamanan yang terkadang tidak buka 24 jam sehingga membuat karyawan selalu waspada tinggal di lingkungan perkebunan yang menyebabkan rasa kurang nyaman. Kemudian bangunan seperti kantor besar yang kurang nyaman dalam bekerja dengan alasan keterbatasan perlengkapan dan peralatan dalam bekerja sehingga dapat menimbulkan rasa ingin keluar dari perusahaan, dan perusahaan kurang efisien dalam merawat kantor sehingga karyawan tidak nyaman dalam bekerja.

5. Identitas Responden Berdasarkan Loyalitas

Loyalitas adalah kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta dalam mencapai tujuan. Menurut (Ida Ayu Bramasari dkk, 2018), organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan yang merugikan pihak organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan. Hasil analisis loyalitas terbagi dalam 5 kategori yaitu sangat baik, baik, cukup, kurang baik, tidak baik

Tabel 5. Hasil Analisis rata-rata Loyalitas Karyawan Staf

Kategori	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
85%-100% (Sangat Baik)	17	82,6%
66%-84% (Baik)	0	0
51%-65% (Cukup)	0	0

36%-50% (Kurang Baik)	0	0
0%-35% (Tidak Baik)	5	17,4%
Total	22	100,0

Sumber: Analisis Spss, 2021

Berdasarkan Tabel 5.13 hasil analisis menunjukkan loyalitas didominasi oleh kategori “sangat loyal” dengan jumlah frekuensi 17 responden dengan persentase 82,6%. Responden dapat dikatakan “sangat loyal” ketika bisa mendukung fasilitas yang disediakan pihak perusahaan, dapat mempercayai perusahaan, setia pada perusahaan, mendukung dan meningkatkan kondisi perusahaan ketika tersendat, menjadikan perusahaan sebagai sandaran hidup, serta senang bekerja di perusahaan tempat bekerja. Responden dikategorikan “loyal” ketika dapat mendukung fasilitas yang disediakan oleh perusahaan akan tetapi dapat mundur ketika fasilitas yang disediakan oleh perusahaan tidak mendukung. Memiliki tingkat kepedulian yang tinggi jika adanya apresiasi dari perusahaan, akan tetapi tingkat kepedulian dapat menurun ketika tidak adanya apresiasi dari pihak perusahaan. Tidak selalu menaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dengan baik. Sewaktu waktu dapat meninggalkan perusahaan jika perusahaan sedang mengalami kemunduran dan tidak memberi sinyal positif untuk karyawan dan dapat tetap bertahan jika mendapatkan apresiasi ketika perusahaan mengalami kemajuan dan tidak rela dan dapat mundur jika gaji dibayar dengan tersendat sendat ketika perusahaan mengalami kemunduran. Tidak selamanya perusahaan dijadikan sebagai sandaran hidup. Dapat tergiur dengan tawaran perusahaan lain yang menawarkan gaji dan jabatan yang lebih tinggi serta dapat pindah dari perusahaan jika tidak adanya apresiasi yang diberikan dari pihak perusahaan sebelumnya. Senang dan puas bekerja di perusahaan selama mendapatkan kenyamanan serta apresiasi dari pihak perusahaan.

6. Hasil Regresi Linier Berganda

Hasil analisa pada tahap ini diteliti “Hubungan beban kerja, fasilitas kerja individu (staf) dan fasilitas kerja untuk umum terhadap hubungan Loyalitas karyawan staf” dengan menggunakan Regresi Berganda, dapat diketahui sebagai berikut.

a. Hasil Analisis Koefisien Regresi

6

Tabel 6. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25,934	5,992		4,328	,000	
	X1	-,126	,169	-,155	-,745	,466	,456
	X2	,151	,174	,267	,867	,397	,207
	X3	,467	,264	,656	1,772	,093	,144

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Analisis regresi menunjukkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh beban kerja dan fasilitas tidak berpengaruh terhadap loyalitas. Hal yang mungkin menjadi penjelasan adalah bahwa beban kerja dan fasilitas yang diberikan kepada karyawan staf hampir tidak bervariasi, artinya masing masing karyawan mendapatkan beban dan fasilitas yang merata.

Koefisien negatif pada beban kerja menunjukkan hubungan terbalik, semakin tinggi beban kerja akan menurunkan loyalitas, koefisien positif pada fasilitas kerja umum dan individu

menunjukkan hubungan searah dengan loyalitas, semakin tinggi fasilitas semakin tinggi juga loyalitas

b. Uji signifikan simultan (uji F)

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	69,618	3	23,206	10,922	,000 ^b
	Residual	38,246	18	2,125		
	Total	107,864	21			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Dari hasil output tabel menunjukkan bahwa hasil signifikan sebesar $0.00 < 0.05$ dan didapatkan hasilnya ($10,922 > 3,17$). Maka dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa secara bersama sama variabel bebas beban kerja (X1) dan fasilitas individu (X2) dan fasilitas umum (X3) berpengaruh terhadap variabel loyalitas (Y) karyawan Staf.

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^a										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F	df1	df2		
1	,803	,645	,586	1,458	,645	10,922	3	18	,000	1,085

⁷ Hasil perhitungan regresi pada tabel yang diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (adjusted R square) yang diperoleh sebesar 58,6% beban kerja yang dipengaruhi oleh variabel karyawan (X) yang terdiri dari beban kerja (X1) dan fasilitas kerja individu (X2) dan fasilitas kerja umum(X3) sisanya itu 4,1 4,14% karyawan staf dipengaruhi oleh variabel variabel lain yang tidak diteliti,

KESIMPULAN

³ Dari hasil penelitian yang telah dilakukan di PTPN III Sei Dadap, Kabupaten Asahan, Provinsi Sumatera Utara, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja yang dilakukan oleh asisten didominasi oleh Kategori Sangat Loyal dengan tingkat persentase 87.7%
2. Fasilitas kerja untuk individu seperti kendaraan, perumahan, jaminan kesehatan serta gaji dan bonus berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan staf dan Fasilitas kerja untuk umum seperti peralatan dan perlengkapan, prasarana, serta bangunan berpengaruh positif terhadap loyalitas Assisten.
3. Tingkat loyalitas kerja yang dimiliki oleh asisten didominasi oleh kategori Sangat loyal dengan tingkat persentase 90.5%.
4. Upaya yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan beban kerja, fasilitas kerja terhadap loyalitas kerja karyawan asisten yaitu dengan melakukan pengadaan fasilitas dan diikuti pemeliharaan fasilitas itu sendiri.

SARAN

Saran dari peneliti kepada pihak perusahaan yaitu dengan meningkatkan upaya perawatan dalam fasilitas umum agar para asisten dapat lebih nyaman dalam bekerja dan dapat meningkatkan rasa loyal dan beban kerja sehingga asisten dapat mencapai prestasi yang lebih baik lagi. Dan perusahaan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil dari perkebunan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, P.T. (2020). *Halaman persetujuan skripsi analisis pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan PT. Abadi Bina Indonesia Yogyakarta.*, Universitas Sarjanawijayata Tamansiswa, Yogyakarta.
- Agustina heryati. (2016). *Ecoment global. Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan di departemen operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, 1(2)*, 51–62. Fakultas UIGM, Palembang.
- Anwar, r. (2018). *Terhadap organizational citizenship behavior PT. HM. Sampoerna, tbk. Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) pada kinerja karyawan pt.hm.sampoerna, tbk baturaja timur sumatera selatan, 16(2)*. Universitas Baturaja Timur, Sumatera Selatan
- Ayu, i. G., & adnyani, d. (2020). *Pengalaman kerja, prestasi kerja, dan loyalitas karyawan berpengaruh terhadap promosi jabatan pada prime plaza hotel i. 9(3)*, 1028–1048. Universitas Udayana, Bali

- Bariyus, r. Y. (2018). *Pengembangan sumber daya manusia melalui program pelatihan erp (enterprise resource planning) di pt perkebunan nusantara vii*. 1–11. Agribisnis Politeknik Negeri, Lampung
- Cintya ribka sampul. (2020). *Analisa fasilitas dan beban kerja*. Jayapura.
- Hartanto, 2005. *Karakteristik sarana pendukung dalam proses aktivitas perusahaan*. Cet. 2. Pt. Remaja rosdakarya. Bandung.
- Ida ayu bramasari dkk. (2018). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja perusahaan. *manajemen dan inovasi (manova)*, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan, Sumatera Utara.
- Kautsar, m. R., & lestari, e. (2020). " *faktor-faktor yang berhubungan dengan tingkat kinerja karyawan tetap di afdeling kebun blawan pt . Perkebunan nusantara xii*. 4(1), 296–305. Fakultas Pertanian, Universitas Sebelas Maret.

ORIGINALITY REPORT

7%

SIMILARITY INDEX

6%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

etheses.uin-malang.ac.id

Internet Source

1%

2

Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan
Tinggi Indonesia Jawa Timur

Student Paper

1%

3

123dok.com

Internet Source

1%

4

docobook.com

Internet Source

1%

5

journal.ipm2kpe.or.id

Internet Source

1%

6

Auliannisa Vistya Dianty, Trias Setyowati, Tatit
Diansari Reskiputri. "Analisis Kualitas
Pelayanan Dan Kepercayaan Terhadap
Kepuasan Nasabah Bumdes Desa Wonoasri
Kabupaten Jember", Jurnal Mahasiswa
Manajemen, 2021

Publication

1%

7

repository.umsu.ac.id

Internet Source

1%

8

Ismiasih Ismiasih, Mega Winda Adnanti, Ilma Fatimah Yusuf. "RESPON DAN TINGKAT ADOPSI PETANI TERHADAP PROGRAM CORPORATE FARMING DI DESA TRIMULYO KABUPATEN BANTUL, DIY", JURNAL AGRIBISAINS, 2022

Publication

1 %

9

eprints.undip.ac.id

Internet Source

1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On