

**PENGARUH FASILITAS KERJA TERHADAP LOYALITAS
KARYAWAN DI PT. ANUGERAH LANGKAT MAKMUR (Studi Kasus Di Desa
Kampung Lama Besitang Kabupaten Langkat SUMATERA UTARA)**

Oldi Alberto Siahaan¹, Agatha Ayiek Sih Sayekti², Amallia Ferhat² .

¹Mahasiswa Fakultas Pertanian INSTIPER

²Dosen Fakultas Pertanian INSTIPER

Email Korespondensi : Oldisiahaan1@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Anugerah Langkat Makmur, Desa Titi Panjang Kecamatan Sei Lapan, Kabupaten Langkat, Provinsi Sumatera Utara. Pemilihan tempat penelitian dilakukan dengan metode *purposive sampling* (sengaja). Penelitian ini dilakukan pada tanggal 1-11 September 2022. Penetapan lokasi didasarkan atas pertimbangan bahwa PT. Anugerah Langkat Makmur merupakan salah satu daerah pusat pengembangan perkebunan Kelapa Sawit di Kecamatan Sei Lapan, Kabupaten Langkat, Provinsi Sumatera Utara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan penentuan sampel memakai teknik *simple random sampling*. Peneliti mengambil sebanyak 30 orang yang terdiri dari Asisten Kepala (1 orang), KTU (1 orang), Asisten Lapangan (2 orang) serta karyawan lain (26 orang). Pengambilan data melalui penelitian lapangan dilakukan dengan cara observasi ke lokasi penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dan memiliki tingkat signifikansi tinggi. Hal ini dapat dilihat dari hasil Uji nilai thitung sebesar 5,086 dan pada nilai ttabel 5% sebesar 2,045 dan juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara fasilitas kerja terhadap loyalitas karyawan. Pemberian fasilitas kerja harus diperhatikan dan dipenuhi oleh perusahaan agar karyawan dapat menjadi loyal kepada perusahaan dan memiliki semangat dalam bekerja.

Kata kunci: *Fasilitas kerja, Loyalitas Karyawan, Purposive sampling*

1. PENDAHULUAN

1.1. Manajemen SDM

Manajemen sumber daya manusia merupakan langkah menuju pengelolaan sumber daya manusia yang ada antar organisasi pekerja, masing-masing dengan kepentingan yang berbeda. Penggunaan sumber daya manusia secara produktif merupakan bagian dari pengelolaan sumber daya dengan tujuan untuk mencapai visi dan misi suatu kelompok atau organisasi dan kebutuhan individu karyawan. Kegiatan merencanakan, mengembangkan, memperoleh, memelihara dan menggunakan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun dalam suatu organisasi juga merupakan pengertian dari manajemen sumber daya manusia. Ada perbedaan utama antara manajemen sumberdaya manusia, dan manajemen tenaga kerja bahkan jika subjek yang diminati keduanya adalah manusia.

1.2. Pemberdayaan Pegawai

Upaya dalam mengatasi semua titik lemah keberadaan dan peranan suatu organisasi maupun instansi merupakan suatu pemberdayaan karyawan atau pegawai. Pemberdayaan adalah upaya memberikan kebijakan, kewenangan, serta keyakinan kepada individu dalam suatu organisasi dalam mendorong mereka untuk kreatif dapat menyelesaikan tugas sebaik baiknya. Pegawai harus memiliki dan diberikan kebebasan untuk mengambil keputusan yang dipandang tepat dalam menyelesaikan permasalahan konsumen termasuk dalam menangani keresahan dan keluhan konsumen. Dari sini dapat ditarik kesimpulan pemberdayaan dapat di artikan sebagai upaya suatu instansi atau perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut yang diharapkan dapat bekerja maksimal sehingga menghasilkan kualitas kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka.

Pemberdayaan karyawan berarti upaya dalam memberi peluang kepada setiap individu sebagai tenaga kerja untuk meningkatkan potensinya secara maksimal dengan kegiatan yang berhubungan dengan volume dan beban kerja dalam bentuk tanggung jawab mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi . Pengadaan personil, penempatan personil, dan menyediakan dorongan moril pada personil dengan kata lain pemberdayaan personi; berarti upaya memfungsionalkan setiap individu dalam mencapai hasil dari adanya pemberdayaan atau pendaya gunaan pegawai/ tenaga kerja dapat dilihat dari kinerja dan loyalitasnya dalam pekerjaan.

1.3. Fasilitas Kerja

Fasilitas merupakan bentuk kenikmatan yang dirasakan penggunanya. Pada dunia pekerjaan, Bentuk fasilitas yang biasanya diberi suatu instansi dalam bentuk fisik, yang berguna dalam kegiatan rutinitas perusahaan, serta memiliki jangka waktu yang panjang dan memberikan kegunaan untuk masa yang akan datang. Bentuk fasilitas yang diberikan instansi sebagai bentuk tanda balasan jasa kepada individu pekerja yang dapat dinikmati secara individu maupun kelompok. Sehingga dari pendapat ini dapat ditarik kesimpulan Fasilitas kerja adalah media prasarana dalam menunjang individu ataupun kelompok pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, fasilitas kerja akan berpengaruh positif dalam proses kerja suatu perusahaan jika fasilitas yang disediakan memadai.

1.4. Loyalitas Karyawan

Menurut KBBI loyalitas berasal dari kata loyal yang artinya setia . Dalam hal ini loyalitas kerja dapat juga diartikan sebagai kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Utomo (2010) menyatakan Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang tdalam suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi. Menurut Hasibuan dalam Sanjaya (2022) mengungkapkan loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam evaluasi karyawan, termasuk loyalitas terhadap pekerjaan, jabatan dan organisasinya. Loyalitas ini tercermin dalam kesediaan karyawan untuk menjunjung tinggi organisasi baik di dalam maupun di luar pekerjaan dan untuk bertahan dari perusakan oleh orang-orang yang tidak bertanggung jawab. Aspek loyalitas kerja yang ditemukan saat dibutuhkan dikemukakan oleh Trianasari dalam Soegandhi (2013), yang menitikberatkan pada pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, antara lain kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab, sikap kerja, kemauan bekerja sama, rasa memiliki, hubungan interpersonal, cinta pekerjaan.

1.5 Hubungan Fasilitas Kerja Dan Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan adalah sikap positif yang dibutuhkan perusahaan dari karyawan, karena jika karyawan memiliki loyalitas yang tinggi maka perusahaan juga akan mendapatkan berbagai keuntungan dimana hal ini berjalan seiringan dikarenakan jika karyawan sudah memiliki loyalitas maka karyawan akan menganggap pekerjaannya memang sebagai hal yang menjadi tanggung jawabnya tanpa adanya keterpaksaan. Dalam hal ini salah satu penentu untuk menumbuhkan loyalitas dari karyawan adalah pemberian fasilitas kerja, perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan karyawan agar karyawan dapat merasa bahwa di tempat ia bekerja memang meperhatikan hak yang ia butuhkan. Oleh karna itu pemberian fasilitas kerja kepada karyawan dapat meningkatkan loyalitas karyawan sehingga perusahaan dan karyawan mempunyai arah tujuan yang sama.

2. METODE PENELITIAN

2.1. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Anugerah Langkat Makmur, Desa Titi Panjang Kecamatan Sei Lelan, Kabupaten Langkat, Sumatera Utara. Pemilihan tempat penelitian dilakukan dengan metode purposive sampling (sengaja). Jangka waktu yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1-11 September, sehingga hasil penelitian sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti. Penentuan lokasi didasarkan pada pertimbangan bahwa PT. Anugerah Langkat Makmur merupakan salah satu daerah pusat pengembangan perkebunan Kelapa Sawit di Kecamatan Sei Lelan, Kabupaten Langkat, Provinsi Sumatera Utara.

2.2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Pengujian data dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas, Reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien Alpa Cronbach, dengan cara membandingkan nilai Alpa dengan standarnya. Realibilitas dikatakan baik jika

memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,60. Kemudian data yang didapatkan dianalisis menggunakan analisis relasi dan regresi sederhana.

2.3. Metode Penentuan Sampel

Metode penentuan sampel yang dipakai yakni dengan memakai teknik simple random sampling. Menurut Kerlinger dalam Gehring (2009), simple random sampling adalah metode penarikan dari sebuah populasi atau semesta dengan cara tertentu sehingga setiap anggota populasi atau semesta tadi memiliki peluang yang sama untuk terpilih atau terambil. Peneliti mengambil sebanyak 30 orang yang terdiri dari Asisten Kepala (1 orang), KTU (1 orang), Asisten Lapangan (2 orang) serta karyawan lain (26 orang)

2.4. Metode Pengumpulan dan Pengambilan Data

Pengumpulan data melalui penelitian lapangan dilakukan dengan mengamati lokasi penelitian. Teknik yang digunakan dengan cara ini adalah angket menggunakan skala Likert, dengan skor untuk setiap jawaban responden adalah jawaban "Sangat Setuju" (SS) mendapat skor 5, jawaban "Saya setuju" (S) mendapat skor 4, jawaban kurang setuju (KS) diberi 3 poin, jawaban tidak setuju (TS) diberi 2 poin, jawaban sangat tidak setuju (STS) diberi 1 poin dan untuk pertanyaan soal angket diberi skor 0 poin. tidak dijawab oleh terdakwa. Kedua, dokumentasi teknis ini digunakan untuk memperoleh sekumpulan data melalui dokumen atau laporan tertulis dari PT. Anugerah Langkat Makmur Kab.Langkat Prov.SUMUT dan terkait dalam surat ini. Seperti data struktur organisasi, data personalia (pribadi) dan sebagainya.

2.5. Variabel Penelitian

Konseptualisasi dan pengukuran variabel adalah penjelasan tentang konsep variabel dan indikator-indikator yang diteliti. Adapun konseptualisasi yang dimaksud adalah:

1. Konseptualisasi kerja, dimana didalamnya meliputi fasilitas individu dan fasilitas umum.
2. Loyalitas, dimana didalamnya meliputi ketaatan dan kepatuhan, tanggung jawab, rasa memiliki, dan kesukaan pada pekerjaan.
3. Karyawan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Karakteristik Karyawan PT. Anugerah Langkat Makmur

Tenaga kerja yang menjadi responden merupakan tenaga kerja yang bekerja di PT. Anugerah Langkat Makmur dan tepatnya di emplasmen afdeling I PT. ALAM. Afdeling I ini tanamannya sudah menghasilkan semua jadi akan sangat memudahkan tenaga kerja yang banyak dikarenakan luas lahan yang sangat luas. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan mengambil tenaga kerja sebagai responden sebanyak 30 orang, maka diperoleh gambaran karakteristik sebagai berikut yang dilihat dari identifikasi melalui: Umur, dan pendidikan.

1. Karakteristik Tenaga Kerja Karyawan Berdasarkan Usia

Usia merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan sebuah pekerjaan yang layak, semakin tinggi usia seseorang maka penawaran untuk sebuah pekerjaan semakin besar dalam sebuah arti usia yang dimaksud adalah masih produktif dalam melakukan pekerjaan, namun jikalau seseorang umur semakin menua maka produktifitas dalam melakukan hal dipekerjaan pasti semakin menurun dikarenakan fisik yang kian melemah.

Tabel 3.1 Distribusi Usia Karyawan

Umur	Jumlah Karyawan (Orang)	Persentase (%)
29-40	12	40,0
41-50	9	30,0
51-65	9	30,0
Total	30	100,00

Sumber : Data Primer 2022

Berdasarkan tabel 5.2, dapat dilihat perbandingan bahwa jumlah frekuensi umur terbanyak berada pada interval 29 – 40 Tahun dengan persentase sebesar 40,0%. Yang mana dikategorikan juga sebagai umur termuda yang bekerja di PT. ALAM dan umur tertua karyawan tersebut berada di interval 51-65 tahun dengan frekuensi sebesar 9 Karywan dan persentase sebesar 30,0%.

2. Karakteristik Tenaga Kerja Karyawan Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan merupakan sebuah kunci untuk memudahkan seseorang mendapatkan sebuah pekerjaan yang layak begitu pula dengan seseorang memiliki status pendidikan yang jelas maka seseorang tersebut dapat dipercaya untuk di tempatkan sesuai dengan pendidikan yang didapat, sebuah perusahaan dapat mempertimbangkan calon yang akan menjadi bagian dari perusahaan tersebut.

Tabel 3.2 Pendidikan Karyawan di PT. Anugerah Langkat Makmur

Pendidikan	Jumlah Karyawan (Orang)	Persentase (%)
Tidak Sekolah	1	3,33
SD	11	36,67
SMP	6	20,00
SMA/Sederajad	9	30,00
Sarjana	3	10,00
Total	30	100,00

Sumber : Data Primer 2022

Berdasarkan tabel 5.3, dapat dilihat bahwa jumlah yang terbanyak hanya menempuh pendidikan tingkat SD sebanyak 11 responden dengan persentase sebesar 36,67%. Dan karyawan dengan tingkat pendidikan SMP sebanyak 6 Karywan dengan persentase sebesar 20,00%. Tingkat SMA sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 30,00%. Dan sarjana sebanyak 3 karyawan dengan persentase sebesar 10,00%. karena rendahnya tingkat dan minat dalam sebuah pendidikandi daerah penelitian di peusahaan ini terdapat 1 karyawan yang tiak sekolah dengan persentase sebesar 3,33%.

Pihak perusahaan memberikan solusi dan arahan bagi karyawan yang tidak memahami status pekerjaan karena terbatasnya pendidikan yang di dapat namun dengan berjalannya waktu karyawan semakin memahami bidang mereka masing-masing dan kemudian dapat memperbaiki pendapatan di PT. Anugerah Langkat Makmur.

Tabel 3.3 Status Tenaga Kerja

Status kerja	Jumlah Karyawan (orang)	Persentase (%)
Pegawai Tetap	30	100,00
Total	30	100,00

Sumber : Data Primer 2022

Berdasarkan tabel 5.4 responden yang diambil 30 orang Pegawai Tetap diantaranya Askep, Asisten Lapangan, KTU, Mandor, Krani, Karyawan Satpam dan Karyawan panen yang berjumlah sebanyak 115 orang dan perusahaan tersebut juga memperkerjakan buruh harian lepas berjumlah 45 orang untuk membantu karyawan lainnya dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan dilapangan. Pihak perusahaan memberikan status pekerjaan yang layak hingga sampai masa pensiun, berbeda dengan buruh harian lepas yang hanya mendapatkan gaji ketika target yang diberikan atasan tercapai dan sering disebut sebagai Premi pekerja.

3.2. Analisis Deskriptif

Agar memperoleh gambaran yang jelas tentang pengaruh fasilitas kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. Anugerah Langkat Makmur, maka berikut akan diuraikan hasil penelitian berupa tanggapan responden mengenai beberapa indikator yang digunakan untuk memberikan gambaran mengenai kondisi fasilitas dan loyalitas. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan kedalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, rendah. Pengkategorian tersebut didasarkan pada nilai rerata dan simpangan baku pada masing masing variabel penelitian.

Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini :

1. Fasilitas Kerja (X)

Hasil deskriptif variabel fasilitas kerja diperoleh nilai mean sebesar 45,17, Median sebesar 45,00, dan standard deviasi 2,75. Selajutnya data fasilitas kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel fasilitas kerja terdiri dari 10 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 5,4,3,2 dan

1. Kategorisasi untuk variabel Fasilitas kerja ada pada tabel berikut :

Tabel 3.4 Kategorisasi Variabel Fasilitas Kerja

Kategori	Interval Skor	Perhitungan	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq M + SD$	$X \geq 47,92$	7	23,3
Sedang	$M - SD \leq X < M + SD$	$42,42 \leq 47,92$	23	76,7
Rendah	$X < M - SD$	$X < 42,42$	-	-
Total			30	100

Sumber : Data Primer 2022

Tabel 5.9 menunjukkan bahwa responden dengan fasilitas kerja dalam kategori tinggi sebanyak 7 orang (23,3%), responden dengan fasilitas kerja dalam kategori sedang sebanyak 23 orang (76,7%) dan tidak ada responden dengan kategori rendah. Pernyataan dari karyawan merasa fasilitas kerja yang disediakan perusahaan bagus terlihat dari kategori tinggi dan sedang sebanyak 30 orang yang merupakan keseluruhan dari responden merasa fasilitas kerja yang disediakan PT. Anugerah Langkat Makmur sudah cukup baik. Fasilitas individu yang disediakan seperti inventaris kantor, perumahan,

kendaraan dinas, jaminan kesehatan, fasilitas umum seperti tempat ibadah, lapangan olahraga, balai pengobatan, sekolah TK.

Tabel 3.5 Uji Deskriptif Statistik Fasilitas kerja

Statistics												
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Fasilitas Kerja
N	Valid	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.87	4.43	4.43	4.33	4.40	4.60	4.50	4.47	4.63	4.50	45.1
Median		5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.50	4.00	5.00	4.50	45.00
Mode		5	4	4	4	4	5	4 ^a	4	5	4 ^a	44
Std. Deviation		0.346	0.504	0.504	0.479	0.498	0.498	0.509	0.507	0.490	0.509	2.755
Sum		146	133	133	130	132	138	135	134	139	135	1355

Sumber : Data Primer 2022

X1- X6 : Fasilitas individu

X7- X10 : Fasilitas umum

2. Loyalitas Karyawan (Y)

Hasil deskriptif variabel loyalitas karyawan diperoleh nilai mean sebesar 44,97, Median sebesar 45,00, dan standard deviasi 2,29. Selajutnya data Fasilitas kerja dikategorikan berdasarkan mean (M) dan standar deviasi (SD). Jumlah pertanyaan untuk variabel tempat kerja terdiri dari 10 pertanyaan yang masing-masing memiliki skor 5,4,3,2 dan 1. Kategorisasi untuk variabel loyalitas karyawan ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3.6 Kategorisasi Loyalitas Karyawan

Kategori	Interval Skor	Perhitungan	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq M + SD$	$X \geq 47,26$	13	43,4
Sedang	$M - SD \leq X < M + SD$	$42,68 \leq 47,26$	17	56,6
Rendah	$X < M - SD$	$X < 42,68$	-	-

Total			30	100
-------	--	--	----	-----

Sumber : Data Primer 2022

Tabel 5.11 menunjukkan bahwa responden dengan loyalitas dalam kategori tinggi sebanyak 13 orang (43,4%) dan responden dengan loyalitas kategori sedang sebanyak 17 orang (56,6%) dan tidak ada responden dengan kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Anugerah Langkat Makmur memiliki loyalitas yang baik.

Tabel 3.7 Hasil uji Deskriptif Statistik Loyalitas Karyawan

Statistics												
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Loyalitas Karyawan
N	Valid	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.67	4.53	4.37	4.37	4.47	4.60	4.43	4.57	4.50	4.47	44.97
Median		5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.50	4.00	45.00
Mode		5	5	4	4	4	5	4	5	4 ^a	4	43
Std. Deviation		0.479	0.507	0.490	0.490	0.507	0.498	0.504	0.504	0.509	0.507	2.297
Sum		140	136	131	131	134	138	133	137	135	134	1349

Sumber : Data Primer 2022

Y1- Y3 : Ketaatan dan kepatuhan

Y4 - Y6 : Tanggung jawab

Y7 - Y8 : Rasa memiliki

Y9 - Y10 : Kesukaan terhadap pekerjaan

C. Syarat Uji Analisis Data

1. Uji Validitas

Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas

VARIABEL	PERTANYAAN	r hitung	r tabel	keterangan
FASILITAS KERJA (X)	X1	0.567	0.361	VALID
	X2	0.591	0.361	VALID
	X3	0.666	0.361	VALID
	X4	0.582	0.361	VALID
	X5	0.502	0.361	VALID
	X6	0.578	0.361	VALID
	X7	0.529	0.361	VALID
	X8	0.583	0.361	VALID
	X9	0.608	0.361	VALID
	X10	0.479	0.361	VALID
LOYALITAS KARYAWAN (Y)	Y1	0.647	0.361	VALID
	Y2	0.518	0.361	VALID
	Y3	0.378	0.361	VALID
	Y4	0.409	0.361	VALID
	Y5	0.457	0.361	VALID
	Y6	0.379	0.361	VALID
	Y7	0.429	0.361	VALID
	Y8	0.553	0.361	VALID
	Y9	0.398	0.361	VALID
	Y10	0.428	0.361	VALID

Sumber : Data Primer 2022

Berdasarkan tabel hasil uji validitas diatas, dapat diketahui bahwa item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan secara statistik. Angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dalam angka tabel r person correlation. Apabila r hitung > r tabel maka item pertanyaan tersebut dikatakan valid. R tabel ditentukan dengan cara menentukan jumlah seluruh sampel (n) dan didapat r tabel sebesar 0,361.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa semua item pertanyaan pada variabel motivasi dan kinerja karyawan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.816	20

Sumber : Data Primer 2022

Berdasarkan tabel diatas hasil pengolahan data mengenai reliabilitas, yang menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang diajukan sudah reliable, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel sudah layak karena memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0,60.

D. Analisis Regresi Linear Sederhana

Data hasil penelitian ini diolah dengan bantuan program spss 22 untuk menguji peneilitan yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Anugerah Langkat Makmur.

Tabel 3.10 Hasil Uji Regresi Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Anugerah Langkat Makmur Tahun 2021

Variabel	Tanda Harapan	Koefisien Regresi	t hitung	Sig. t
Fasilitas Kerja	+	0,57**	5,086	0,000
R ²		0,480		
Adjusted R ²		0,462		
F hitung		25,864		
Sig		0,000		

Sumber: Hasil analisis, 2022 Keterangan:

** taraf signifikansi 0,05 pada tingkat kepercayaan 95%

Persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = \alpha + bX$$

$$Y = 18,879 + 0,578X$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa:

- a. Konstanta sebesar 18,879, dapat diartikan nilai konstanta variabel Loyalitas adalah sebesar 18,879.
- b. Koefisien regresi untuk variabel X sebesar 0,578 yang artinya untuk setiap kenaikan nilai fasilitas kerja maka nilai loyalitas meningkat sebesar 0,578. Koefisien regresinya positif, sehingga dapat dikatakan arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

Dari data tersebut diperoleh koefisien determinasi (R-squared) sebesar 0,480 yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas (fasilitas kerja) terhadap variabel terikat (loyalitas karyawan) adalah 48,0. secara statistik pada nilai signifikansi. Tabel koefisien mendapat nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kesempatan kerja” (X) memiliki “pengaruh. secara statistik pada nilai t: Diketahui bahwa $t_{hitung-wrt} 5,086 > t_{tabel} 2,045$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja (X) berpengaruh terhadap variabel (Y).

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Anugerah Langkat Makmur (PT. ALAM) Kabupaten Langkat Provinsi Sumatera Utara diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kondisi Fasilitas kerja dan Loyalitas karyawan di PT. Anugerah Langkat Makmur tergolong baik dengan penilaian tinggi dan sedang pada analisis deskriptif.
2. Fasilitas kerja berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan di PT. Anugerah Langkat Makmur..

DAFTAR PUSTAKA

- Zainun, B. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia. Balai Pustaka: Jakarta.
- Masdupi, E., Tandelili, E., & Rasyid, R. (2003). Pemberdayaan Sumber Permodalan Dalam Meningkatkan Kinerja Usaha Kecil Di Sumatera Barat (Bidang Manajemen).
- Tjiptono, Fandy dan Anastasia Diana. 2000. Total Quality Mangement. Edisi: Revisi. Yogyakarta. Andi.
- Nawawi, hadari H. Dan H.M. Martini, 2004. Administrasi Personal Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja, Edisi Pertama, CV Haji Masagung, Jakarta
- Utomo, Y. (2010). Pengaruh Kualitas Kinerja Produk terhadap Loyalitas Konsumen dengan Kepuasan Konsumen dan Brand Reputation sebagai Variabel Pemediasi (Studi Kasus Mobil Toyota Kijang di Yogyakarta) (Doctoral dissertation, UNS (Sebelas Maret University)).

- Sanjaya, I. K. G. A., Widiadnya, I. B. M., & Widyawati, S. R. (2022). PENGARUH MOTIVASI, LOYALITAS DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ARTA BOGA CEMERLANG DENPASAR. EMAS, 3(7), 120-137.
- Soegandhi, V. M. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. Agora, 1(1), 808-819.
- Gehring, J., Kerlinger, P., & Manville, A. M. (2009). Communication towers, lights, and birds: successful methods of reducing the frequency of avian collisions. Ecological Applications, 19(2), 505-514.