

## ABSTRAK

Pada setiap kelompok termasuk pada perusahaan Badan Usaha Milik Negara dituntut untuk mengelola dan memaksimalkan sumber daya manusianya semaksimal mungkin. Sumber Daya Manusia merupakan aset yang paling berharga dalam sebuah organisasi karena sebagai *decision maker* keberhasilan kelompok agar bisnis bisa beradaptasi dan terus berkelanjutan. Perusahaan membutuhkan Sumber daya Manusia sebagai tokoh sentral agar aktivitas manajemen bisa berjalan dengan baik dan mencapai tujuan kelompok tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Tingkat Pendidikan, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja secara parsial terhadap Loyalitas Kerja karyawan PT. PLN (Persero) ULTG Rembang dan Pengaruh Tingkat Pendidikan, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja secara simultan terhadap Loyalitas Kerja karyawan PT. PLN (Persero) ULTG Rembang. Penelitian ini dikategorikan dalam penelitian studi kasus. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu dengan menitikberatkan pada uji hipotesa. Sampel pada penelitian ini merupakan karyawan dari PT. PLN (Persero) ULTG Rembang yang dibagikan dengan metode saturation sampling, yakni sebanyak 34 orang. Pengujian data menggunakan uji Kolmogorov-smirnov untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak. Analisa data dilakukan dengan menggunakan analisis linear berganda uji T dan F dengan menggunakan software SPSS 25. Setelah dilakukan pengujian atas hipotesis yang diajukan, maka diperoleh nilai signifikansi Uji Kolmogorov-smirnov sebesar 0,096 yang menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dan hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.000, yang artinya variabel Tingkat Pendidikan, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja secara simultan memengaruhi Loyalitas kerja. Nilai signifikansi pada Hasil Uji T pada variabel Tingkat Pendidikan bernilai 0,283, pada variabel Lingkungan Kerja bernilai 0,000, dan pada variabel Beban Kerja bernilai 0,016. Yang artinya hanya variabel Lingkungan Kerja dan Beban Kerja yang memengaruhi Loyalitas Kerja secara parsial. Kesimpulan pada penelitian ini menunjukkan jika Lingkungan Kerja dan Beban Kerja memengaruhi Loyalitas Kerja sedangkan Tingkat Pendidikan tidak.

**Keywords:** *Tingkat Pendidikan, Lingkungan kerja, Beban Kerja, Loyalitas Kerja*

## **ABSTRACT**

*Every organization, including State-Owned Enterprises (BUMN), is required to manage and optimize its human resources as much as possible. Human Resources is the most valuable asset in an organization because it determines the success of the organization so that the business can adapt and continue to be sustainable. Companies need Human Resources as a central figure rather management activities can run well and achieve organizational goals. This study aims to determine the effect of Education Level, work environment, and workload partially on the employee loyalty of employees of PT. PLN (Persero) ULTG Rembang and the Effect of Education Level, Work Environment, and Workload Simultaneously on Employee Loyalty of PT. PLN (Persero) ULTG Rembang. This research is categorized in case study research. This research was conducted using a quantitative approach, namely by focusing on hypothesis testing. The sample of this research is employees of PT. PLN (Persero) ULTG Rembang obtained by the saturation sampling method, as many as 34 people. Testing the data using the Kolmogorov-Smirnov test to determine whether the data is normally distributed or not. Data analysis was carried out using multiple linear analysis of T and F tests using SPSS 25. After testing the proposed hypothesis, the Kolmogorov-Smirnov test significance value was 0.096 which indicates that the data used in this study is normally distributed. And the results of the F test show a significance value of 0.000, which means that the variables of Education Level, Work Environment, and Workload simultaneously affect Employee Loyalty. The significance value of the T-test results on the Education Level variable is 0.283, the Work Environment variable is 0.000, and the Workload variable is 0.016. Which means that only Work Environment and Workload variables partially affect Employee loyalty. The conclusion in this study shows that the Work Environment and Workload affect Employee Loyalty while Education Level does not.*

**Keywords: Education Level, Work Environment, Workload, Employee Loyalty**

