

## Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Fasilitas Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Sawunggaling Karya Konstruksi Sidoarjo

Yuliani Kurnia D<sup>1</sup>, I Ketut Surabagiarta<sup>2</sup>, Suhariyanto<sup>3</sup>

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Email : [dyulianikurnia@gmail.com](mailto:dyulianikurnia@gmail.com)<sup>1</sup>, [suhariyanto@unipasby.ac.id](mailto:suhariyanto@unipasby.ac.id)<sup>3</sup>

Koresponden : [i.ketut.surabagiarta51@gmail.com](mailto:i.ketut.surabagiarta51@gmail.com)<sup>2</sup>

### ABSTRACT

*This research aims to determine the effect of the work environment, compensation, and facilities on the morale of PT. Sawunggaling Karya Konstruksi. The sample collection using stuarted sampling, involving 80 employees. The data collection used a questionnaire with a measuring instrument using a likert scale. The analysis technique analysis. Assesment of instrument in this study using validity dan reliability test. The reasults of the research show that the work environment has a significant effect on work morale with the value of sig.  $0.001 < 0.05$ , compensation has a significant effect on work morale with a level value of sig.  $0.000 < 0.05$ . The facility variable has a significant effect on work morale with a level of sig. of  $0.000 < 0.05$ . In this study, it is shown that simultaneously the variables work environment, compensation and facilities have a significant effect on work morale with a value of 74,489 with a sig level 0.000.*

**Keywords** : Work Environment, Compensation, Facilities, Work Spirit

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan fasilitas terhadap semangat kerja PT. Sawunggaling Karya Konstruksi. Sampel yang digunakan merupakan semua karyawan sebanyak 80 karyawan. Pengumpulan sampel dengan menggunakan sampling jenuh. Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan kusioner dengan alat ukur menggunakan skala likert, serta menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Instrumen pada penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja dengan nilai taraf sig.  $0,001 < 0,05$ , kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja dengan taraf nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . Variabel fasilitas berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja dengan taraf sig. sejumlah  $0,000 < 0,05$ . Dalam penelitian memfokuskan jika secara simultan variabel lingkungan kerja, kompenasi dan fasilitas berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja dengan nilai  $F_{hitung}$  74,489 dengan taraf sig. 0,000.

**Kata Kunci** : Lingkungan Kerja, Kompenasi, Fasilitas, Semangat Kerja

### PENDAHULUAN

#### Latar Belakang

Kesuksesan perusahaan tidak terkecualikan dari sumber daya manusia (SDM) yang baik, mampu mencapai suatu keberhasilan yang diinginkan. Setiap perusahaan dimana karyawan harus selalu dituntut lebih inovasi agar dapat memenuhi harapan perusahaan serta dapat mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia memiliki faktor benar-benar bermanfaat, baik pada perusahaan yang memiliki proposi besar maupun perusahaan proposi kecil. Sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai kualitas efektif dapat berakibat pada semangat kerja karyawan nantinya. Karena terciptanya suasana semangat kerja yang tinggi, karyawan bisa melakukan pekerjaan dengan baik. Semangat kerja tersebut dapat memberikan sebuah kontribusi pada perusahaan untuk meningkatkan manajemen yang baik. Perusahaan yang ingin tetap berkembang dan maju dalam menjalankan bisnis dan mempunyai citra yang lebih baik pada masyarakat tidak akan mengabaikan pada pengembangan kualitas sumber daya manusia.

Lingkungan kerja merupakan kondisi atau suasana yang dapat berpengaruh terhadap perusahaan dalam melaksanakan tugasnya. Dalam hal ini karyawan selalu berupaya untuk beradaptasi dengan beragam kondisi di lingkungan sekitarnya. Lingkungan kerja pada suatu perusahaan sangatlah penting. Selama Karyawan melaksanakan pekerjaan akan berhubungan dengan beraneka macam kondisi yang diperoleh dalam lingkungan kerja. Situasi lingkungan kerja yang nyaman antara lain karyawan dapat mengelola pekerjaan dan tanggung jawab secara baik dan tenang.

Kompensasi merupakan suatu perolehan berupa materi langsung ataupun materi tidak langsung yang mampu diperoleh karyawan sebagai balasan jasa yang diberikan perusahaan atau organisasi (Hasibuan dalam Maisal Adrizal 2020). Kompensasi baik bagi suatu individu yang dikarenakan setiap banyaknya kompensasi dapat merepresentasikan ukuran suatu skala karya individu antara para tenaga kerja itu sendiri, keluarga dan kelompok. Dengan adanya kompensasi berpengaruh dalam semangat kerja, dengan adanya semangat kerja yang baik dapat mendorong karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Hal ini dinilai wajar dimana dengan tingginya semangat maka karyawan memiliki kompensasi yang tinggi.

Fasilitas merupakan suatu sarana yang dimiliki oleh organisasi untuk mendukung jalannya aktivitas perusahaan yang pada akhirnya dapat mencapai suatu tujuan perusahaan (Bary dalam Brigita, Greis dan Lucky 2019). Dengan adanya fasilitas maka karyawan akan merasa nyaman bekerja untuk perusahaan, yang akan berdampak pada produktivitasnya. Untuk tercapainya tujuan perusahaan perlu adanya faktor-faktor pendukung fasilitas dengan baik yang dapat membantu terselainya pekerjaan dengan baik.

Semangat kerja merupakan keinginan dari individu atau kelompok yang mencurahkan seluruh kemampuannya secara menyeluruh terhadap kesukarelayannya dalam bekerja dalam suatu perusahaan (Siagan dalam Noor Rika, Endang dan M. Cahyo 2018). Pada umumnya pada setiap karyawan perlu adanya semangat kerja. Dalam perusahaan atau organisasi perlu terciptanya semangat kerja yang tinggi. Akibat semangat kerja yang tinggi mampu memberikan hasil yang baik bagi perusahaan dan karyawan dapat melakukan kegiatan bekerja dengan lebih giat dan rajin.

PT. Sawunggaling Karya Kontruksi adalah perusahaan industri yang beroperasi dalam aspek jasa kontruksi, yang terletak di Jl.Pergudagangan Ragam Industri Blok D-2, Jemundo, Sidoarjo. Perjalanannya banyak menyelesaikan proyek besar prestisius milik pemerintah maupun proyek milik swasta dalam melaksanakan tugasnya PT. Sawunggaling Karya Kontruksi berprinsip dari visi dan misi, yakni dengan menjadi perusahaan kontraktor pemberi jasa kontruksi berskala nasional dengan harga dan mutu produk yang ekonomis namun berkualitas serta berkomitmen terhadap kepuasan client dengan kemas jasa kontruksi yang inovatif. Dalam melaksanakan pengelolaan kerja membutuhkan sumber daya manusia yang tegar dan inovasi serta dapat memberikan kondisi lingkungan sekitar dan fasilitas yang baik.

### **Landasan Teori**

Lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada disekeliling karawan yang mampu mempengaruhi individu saat melakukan pekerjaan yang telah diberikan (Nitisemito dalam Elizar dan Hasrudy Tanjung 2018). Lingkungan kerja diukur dengan menggunakan indikator yaitu kebersihan, penerangan, kebisingan, suhu dan tata ruang, hubungan karyawan (Mangkunegara dalam Elizar dan Hasrudy Tanjung 2018).

Kompensasi merupakan suatu penghargaan yang diserahkan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawan sebagai hadiah balas jasa, kerja keras yang diperoleh sumber daya manusia (SDM) baik berupa financial atau non financial (Khair dalam Maisal Adrizal 2020).

Menurut Gerry Dessler (2015) kompensasi dapat diukur melalui indikator – indikator yaitu gaji, insentif, komisi, bonus, dan tunjangan jabatan.

Fasilitas merupakan perlengkapan yang dapat dipakai, digunakan karyawan baik dalam suatu interaksi langsung pekerjaan ataupun dalam kelancaran pekerjaan (Moenir dalam Indra Prawira 2020). Fasilitas dapat diukur dengan melalui indikator-indikator yaitu sarana dan prasarana, jaminan kesehatan, dan jenjang karir (Riva’l dalam Silfa Rino 2015).

Semangat kerja merupakan suatu kondisi kerja yang didalamnya terdapat rasa senang dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan mendorong karyawan agar bisa bekerja dengan baik dan bermanfaat dalam suatu organisasi atau perusahaan (Nitisemito dalam Eko Martisaputra dan Sri Langgeng Ratnasari 2018). Dalam semangat kerja dapat diukur melalui indikator yaitu absensi, kerja sama, kepuasan kerja dan disiplin (Nitisemito dalam Eko Martisaputra dan Sri Langgeng Ratnasari 2018).

## METODE

Metode dalam observasi ini merupakan observasi non eksperimen dengan tatanan studi pengaruh yaitu untuk memahami adanya pengaruh variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Fasilitas ( $X_3$ ) terhadap variabel Semangat Kerja ( $Y$ ). Adapun populasi dan sampel sebanyak 80 karyawan. Pengambilan data menggunakan kuesioner. Pernyataan dalam kuesioner diteliti dengan menggunakan skala likert. Metode pengutipan sampel memakai sampling jenuh yang seluruh jumlah populasi dijadikan sampel. Teknik analisis data pada observasi ini merupakan uji validitas dan uji reliabilitas yang difungsikan untuk mengukur sejumlah pernyataan yang sudah disusun. Sedangkan pada teknik analisis linear berganda digunakan untuk memahami hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dengan melihat apakah pada setiap variabel independen saling berhubungan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan	
				Nilai sig.	
Lingkungan Kerja (X1)	X <sub>1,1</sub>	.619**	0,2199	.000	Valid
	X <sub>1,2</sub>	.703**		.000	Valid
	X <sub>1,3</sub>	.547**		.000	Valid
	X <sub>1,4</sub>	.636**		.000	Valid
	X <sub>1,5</sub>	.710**		.000	Valid
	X <sub>1,6</sub>	.648**		.000	Valid
	X <sub>1,7</sub>	.737**		.000	Valid
	X <sub>1,8</sub>	.729**		.000	Valid
	X <sub>1,9</sub>	.376**		.001	Valid
	X <sub>1,10</sub>	.322**		.004	Valid
	X <sub>1,11</sub>	.408**		.000	Valid
	X <sub>1,12</sub>	.396**		.000	Valid
	X <sub>1,13</sub>	.322**		.004	Valid
	X <sub>1,14</sub>	.408**		.000	Valid
	X <sub>1,15</sub>	.396**		.000	Valid
Kompensasi (X2)	X <sub>2,1</sub>	.581**	0,2199	.000	Valid
	X <sub>2,2</sub>	.873**		.000	Valid
	X <sub>2,3</sub>	.598**		.000	Valid

	X <sub>2,4</sub>	.734**	.000	Valid	
	X <sub>2,5</sub>	.812**	.000	Valid	
	X <sub>2,6</sub>	.929**	.000	Valid	
	X <sub>2,7</sub>	.768**	.000	Valid	
	X <sub>2,8</sub>	.898**	.000	Valid	
	X <sub>2,9</sub>	.926**	.000	Valid	
	X <sub>2,10</sub>	.634**	.000	Valid	
	X <sub>2,11</sub>	.929**	.000	Valid	
	X <sub>2,12</sub>	.768**	.000	Valid	
	X <sub>2,13</sub>	.898**	.000	Valid	
	X <sub>2,14</sub>	.926**	.000	Valid	
	X <sub>2,15</sub>	.634**	.000	Valid	
Fasilitas (X3)	X <sub>3,1</sub>	.798**	0,2199	.000	Valid
	X <sub>3,2</sub>	.782**	.000	Valid	
	X <sub>3,3</sub>	.812**	.000	Valid	
	X <sub>3,4</sub>	.700**	.000	Valid	
	X <sub>3,5</sub>	.845**	.000	Valid	
	X <sub>3,6</sub>	.686**	.000	Valid	
	X <sub>3,7</sub>	.812**	.000	Valid	
	X <sub>3,8</sub>	.564**	.000	Valid	
	X <sub>3,9</sub>	.700**	.000	Valid	
Semangat Kerja (Y)	Y <sub>1,1</sub>	.682**	0,2199	.000	Valid
	Y <sub>1,2</sub>	.677**	.000	Valid	
	Y <sub>1,3</sub>	.766**	.000	Valid	
	Y <sub>1,4</sub>	.709**	.000	Valid	
	Y <sub>1,5</sub>	.808**	.000	Valid	
	Y <sub>1,6</sub>	.556**	.000	Valid	
	Y <sub>1,7</sub>	.723**	.000	Valid	
	Y <sub>1,8</sub>	.816**	.000	Valid	
	Y <sub>1,9</sub>	.808**	.000	Valid	
	Y <sub>1,10</sub>	.556**	.000	Valid	
	Y <sub>1,11</sub>	.723**	.000	Valid	
	Y <sub>1,12</sub>	.816**	.000	Valid	

Dari tabl di atas diketahui bahwa hasil uji validitas untuk seluruh item dari setiap pernyataan menyimpan nilai signifikan kurang dari 0,05. Sehingga semua item dinyatakan valid, yang berarti pernyataan kuesioner layak untuk digunakan sebagai alat pengambilan.

## Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Croncbach	Nilai Kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,830		Reliabel
Kompensasi (X2)	0,960	0,6	Reliabel
Fasilitas (X3)	0,901		Reliabel
Semangat Kerja (Y)	0,917		Reliabel

Pada tabel di atas diperoleh bahwa nilai koefisien reliabilitas croncbach's alpha atas variabel lingkungan kerja sebesar 0,830, kompensasi sebesar 0,960 fasilitas sebesar 0,901 dan

semangat kerja sejumlah 0,917 yang nilainya cukup banyak yakni lebih dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada instrumen penelitian dinyatakan realibel.

**Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Normalitas**

**Tabel 3. Uji Normalitas**

	Unstandarized Residual
N	80
Test Statistic	1,026
Asymp. Sig. (2-tailed)	.243

Pada Tabel diatas mampu diperoleh jumlah Asymp Sig. sebesar 0,243 dapat diartikan jika data yang digunakan pada penelitian ini berdistribusi normal yang dapat memenuhi syarat akan dianalisis.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4. Uji Multikolinearitas**

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja (X1)	.713	1.402
Kompensasi (X2)	.568	1.761
Fasilitas (X3)	.624	1.604

Dari tabel diatas bahwa pada nilai VIF untuk variabel lingkungan kerja 1,402 ( $1,402 < 10$ ) variabel kompensasi 1,761 ( $1,761 < 10$ ) dan pada variabel fasilitas 1,604 ( $1,604 < 10$ ). Sehingga mamppu disimpulkan bahwa regresi linear berganda yang digunakan pada penelitian inii terhindar dari multikolinearitas.

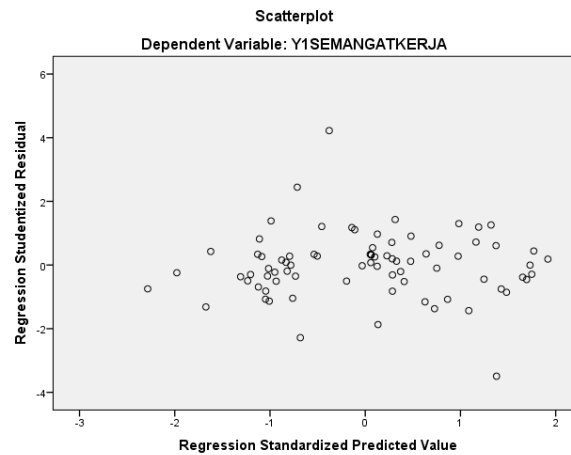
**Uji Autokorelasi**

**Tabel 5. Uji Autokorelasi**

Durbin-Watson
1,901

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh bahwa  $DW = 1,901 > DU$  1,7430 kurang dari  $4 - 1,7430 = 2,257$  yang mamppu diartikan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

### Uji Heterokedasitas



Gambar 1. Uji Heterokedasitas

Berdasarkan hasil dari scatterperplot pada gambar diatas dapat terlihat bahwa plot yang berbentuk tidak memiliki pola yang jelas beserta titik-titik penyebaran diatas dan dibawah nilai 0 pada sumbu Y, maka dapat dikatakan tidak terjadi heterokedasitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficienta	
	B	Std. Error
(Constant)	-3.532	3.980
Lingkungan Kerja (X1)	.253	.075
Kompensasi (X2)	.256	.055
Fasilitas (X3)	.576	0.95

Berdasarkan pada tabel diatas dpat diketahui bahwa pada model persamaan regresi linear berganda adalah antara lain:

$$Y = -3,532 + 0,253X_1 + 0,256X_2 + 0,576X_3 + e$$

Berlandaskan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan, seperti berikut :

- Nilai Constant (a) sebesar -3,532. Pada persamaan regresi linear berganda diatas mampu diperoleh konstanta (a) sebesar -3,532. Dapat diartikan bahwa jika variabel semangat kerja tidak dipengaruhi pada ketiga variabel bebas yaitu Lingkungan kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Fasilitas (X3) bernilai 0, sehingga besarnya rata-rata semangat kerja (Y) tetap sebesar -3,532 dapat diartikan bahwa konstanta mempunyai pengaruh yang negatif terhadap semangat kerja.
- Nilai koefisien variabel lingkungan kerja (X1) sejumlah 0,253 menunjukkan jika besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja, koefisien variabel lingkungan kerja berkualitas positif yang artinya jika ada skor lingkungan kerja melonjak maka semangat kerja akan semakin tinggi.
- Nilai koefisien variabel Kompensasi (X2) sebesar 0,256 yang dapat memperlihatkan bahwa besarnya pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja. Koefisien variabel

- kompensasi bernilai positif yang artinya setiap tambahan satu satuan kompensasi ( $X_2$ ) terhadap semangat kerja akan semakin tinggi.
- d) Nilai koefisien Fasilitas ( $X_3$ ) sebesar 0,576 yang dapat menunjukkan bahwa besarnya pengaruh fasilitas terhadap semangat kerja, koefisien variabel fasilitas bernilai positif yang artinya jika ada skor fasilitas melonjak maka semangat kerja akan semakin tinggi.

**Tabel 7. Koefisien Determinasi dan koefisien Korelasi**

	R	R Square
Model	.864 <sup>a</sup>	.746

Berdasarkan tabel dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,746 yang artinya angka ini melihatkan Lingkungan kerja ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Fasilitas ( $X_3$ ) dapat memberikan kontribusi terhadap semangat kerja sebesar 74,6%, serta koefisien korelasi (R) sebesar 0,864 yang berarti melihatkan interaksi yang sangat kuat antara Lingkungan kerja ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Fasilitas ( $X_3$ ) terhadap Semangat Kerja (Y).

#### Uji t Parsial

**Tabel 8. Uji t Parsial**

Standardized Coefficients	T	Sig.
Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	3,371	.001
Kompensasi ( $X_2$ )	4,700	.000
Fasilitas ( $X_3$ )	6,085	.000

Didapatkan t tabel pada 80 responden sebesar 1,99085. Berdasarkan tabel 4.17 di atas dapat terlihat hasil output sebagai berikut :

- Pada  $X_1$ , nilai  $t_{hitung} = 3,371 > t_{tabel}$  dengan signifikan  $0,001 < 0,05$  yang mampu diartikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Y.
- Variabel  $X_2$ , nilai  $t_{hitung} = 4,700 > t_{tabel}$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  yang artinya bahwa pada variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Y.
- Variabel  $X_3$ , nilai  $t_{hitung} = 6,085 > t_{tabel}$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  yang dapat diartikan bahwa pada variabel fasilitas berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Y.

#### Uji F

Penggunaan uji F bertujuan untuk melihat, apakah variabel independen secara simultan dapat berpengaruh terhadap variabel dependen dengan signifikan 0,05.

**Tabel 9. Uji F**

	F	Sig.
Regression	74,489	.000 <sup>b</sup>

Pada Tabel diatas terlihat bahwa hasil pengolahan data, dapat diketahui nilai  $F_{hitung} = 74,489$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka hasil keputusan yang didapat adalah  $H_0$  diterima. Dengan demikian Lingkungan kerja, Kompensasi dan Fasilitas berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Semangat Kerja (Y).

## PEMBAHASAN

Berdasarkan pengujian hipotesis atas penelitian ini, dijelaskan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, dan fasilitas memiliki pengaruh terhadap semangat kerja PT. Sawunggaling Karya Kontruksi.

Hasil dari penelitian menjelaskan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja. Sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan Daniel Alexander dan Roy Setiawan (2018) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja" dengan hasil variabel lingkungan kerja berakibat signifikan terhadap semangat kerja.

Adapun hasil diatas sependapat dengan penelitian terdahulu menurut Ni Luh Sri Widani (2018) dengan judul " Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja karyawan Pada Hotel Puri Dajuma Resort" dengan hasil variabel  $X_2$  berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Selanjutnya dari hasil diatas sependapat dengan riset terdahulu menurut Bakhtiar(2017) berjudul "Pengaruh Fasilitas dan Lingkungan kerja Terhadap Semangat Karyawan Pada Bank Medan Sumut" yang menyatakan apabila fasilitas memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Pada hasil analisis menyatakan bahwa dalam ketiga variabel independen yaitu lingkungan kerja, kompensasi dan fasilitas berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Pada hasil uji t dan uji F memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05 ( $<0,05$ ) artinya pada variabel lingkungan kerja, kompensasi dan fasilitas dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT. Sawunggaling Karya Kontruksi.

## SIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian disimpulkan bahwa pada lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada PT. Sawunggaling Karya Kontruksi. Dapat diartikan bahwa apabila semakin baik kondisi lingkungan kerja maka semakin melonjak tingkat semangat kerja yang terjadi. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Sawunggaling Karya Kontruksi, bahwa semakin baik perusahaan memberikan kompensasi maka semakin tinggi semangat kerja karyawan. Sebaliknya apabila perusahaan tidak memberikan kompensasi dengan benar maka semangat kerja akan menurun. Fasilitas berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Sawunggaling Karya Kontruksi. Artinya bahwa semakin baik perusahaan dalam pemberian fasilitas maka semakin tinggi tingkat semangat kerja karyawan yang akhirnya dapat mencaai tujuan sebuah perusahaan. Dapat diambil kesimpulan bahwa pada lingkungan kerja, Kompensasi dan Fasilitas berpengaruh secara simultan terhadap Semangat Kerja karyawan PT. Sawunggaling Karya Kontruksi. Artinya apabila lingkungan kerja, Kompensasi dan Fasilitas mampu memberikan kontribusi dengan baik dapat meningkatkan semangat kerja karyawan lebih tinggi.

### IMPLIKASI

Bagi Pihak PT. Sawunggaling Karya Kontruksi dalam riset yang telah dilakukan sebagai bahan evaluasi pada perusahaan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan serta sebagai masukan dalam memperbaiki kondisi lingkungan kerja yang lebih, pemberian pada kompensasi dan memberikan layanan fasilitas yang baik sehingga karyawan dapat meningkatkan semangat kerja dalam pekerjaan yang diberikan.

### KETERBATASAN PENELITIAN

Keterbatasan pada penelitian ini yang dilakukan pada PT. Sawunggaling Karya Kontruksi adalah peneliti menggunakan 3 variabel yaitu lingkungan kerja, kompensasi, dan fasilitas dengan sampel yang digunakan 80 karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adrizal, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan, Kompensasi Terhadap Semangat Pegawai Bank Syariah Mnadiri Area Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Emor (Ekonomi Manajemen Orientasi Riset)*, 4(1), hal. 78 – 88.
- Bakhtiar, B. (2017). Pengaruh Fasilitas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank SUMUT MEDAN. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis)*, 2(3).
- Chandra, D. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Diantri Agora, 6(1).
- Dessler, Garry, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke 14, Salemba Empat, Jakarta.
- Elizar,. E & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Maneggio : *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), hal : 46 – 58.
- Murtisaputra, E., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Intensif, Komunikasi, dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 7(3), 434-453.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Maneggio. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28-40.
- Pritama, B. S., Sendow, G. M., & Dotulong, L. O. (2019). Pengaruh Human Relation, Fasilitas Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kejaksaan Negeri Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).
- Rino, S., Nuryanti, N., & Restu, R. (2015). Pengaruh Kemampuan dan Fasilitas kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawaan Bagian Podksi Pada PT. Marita Makmur Jaya Kecamatan Rupa, Kabupaten Bengkalis (Doctoraldisertation, Riau University).