

**ANALISIS SEMANGAT KERJA KARYAWAN DITINJAU DARI KESEJAHTERAAN
KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK PADA PT. PADASA
ENAM UTAMA KECAMATAN TELUK DALAM KABUPATEN ASAHAN**

Saidatul Akyan¹, Abdul Rahman²

Fakultas Ekonomi

Email: saidatulakyan14@gmail.com

ABSTRAK

**ANALISIS SEMANGAT KERJA KARYAWAN DITINJAU DARI
KESEJAHTERAAN KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK PADA
PT. PADASA ENAM UTAMA KECAMATAN TELUK DALAM KABUPATEN
ASAHAN**

Oleh: Saidatul Akyan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara simultan kesejahteraan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Asahan, dan mengetahui pengaruh secara parsial kesejahteraan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Asahan. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan pada perusahaan tersebut yaitu sebanyak 176 orang, sedangkan sampel penelitian diambil sebanyak 64 orang menggunakan rumus Slovin. Pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Dari hasil analisis data dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan berikut: (1) Kesejahteraan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Semangat Kerja karyawan, yang disimpulkan dari nilai $t_{hitung} (3,193) > t_{tabel} (2,00030)$; (2) Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Semangat Kerja karyawan, yang disimpulkan berdasarkan nilai $t_{hitung} (4,294) > t_{tabel} (2,00030)$; (3) Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Semangat Kerja karyawan, yang disimpulkan dari nilai $t_{hitung} (2,164) > t_{tabel} (2,00030)$; (4) Kesejahteraan, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Semangat Kerja karyawan, yang disimpulkan dari nilai $F_{hitung} (59,586) > F_{tabel} (2,76)$; dan (5) Perubahan Semangat Kerja karyawan sebesar 73,6% ditentukan oleh faktor Kesejahteraan, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik, sedangkan sisanya sebesar 36,4% disebabkan oleh faktor lain yang tidak dianalisis pada penelitian ini.

Kata Kunci: *Kesejahteraan, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Semangat Kerja*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kajian yang membahas tentang aspek pemanfaatan potensi individu untuk melakukan suatu pekerjaan pada organisasi atau perusahaan tertentu. Peran karyawan sebagai pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia begitu sentral untuk menjalankan seluruh aktivitas agar menghasilkan apa yang menjadi tujuan perusahaan dimana tempatnya bekerja.

Peran serta karyawan dalam perusahaan dapat dijadikan tolak ukur dalam pembangunan nasional bahwa secara umum pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk: a) memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, b) mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, c) memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, serta d) meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Salah satu perusahaan yang menyerap banyak karyawan sebagai sumber daya manusianya adalah PT. Padasa Enam Utama, yaitu perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan dan pabrik pengolahan kelapa sawit yang berlokasi di Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Asahan. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di

bidang perkebunan kelapa sawit dan Pabrik Pengolahan Minyak Kelapa Sawit dengan jumlah karyawan sebanyak 176 orang dari berbagai latar belakang pendidikan dan keahlian. Luas areal kebun, pabrik dan perumahan karyawan secara keseluruhan adalah 5.734, 27 hektar. Pabrik pengolahan minyak sawit yang dimiliki perusahaan dengan kapasitas sekitar 60 ton tandan buah segar (TBS) per jam, yang menghasilkan minyak sawit mentah (CPO).

PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Asahan menginstruksikan seluruh karyawan untuk bekerja dan mencapai misi, visi dan tujuan perusahaan dengan semangat kerja yang mampu mendorong karyawan agar maksimal dalam mencapai hasil pekerjaan. Semangat kerja yang dimaksud adalah suasana batin untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik.

Hasil observasi dan wawancara menyebutkan bahwa beberapa karyawan mengeluh terhadap kondisi yang terjadi di dalam perusahaan, diantaranya yaitu: 1) karyawan tidak diizinkan cuti lebih dari 3 hari, 2) karyawan kurang mendapat perhatian dari manajer, serta 3) alat-alat kerja yang layak untuk diganti namun masih digunakan.

Pihak manajemen perusahaan PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Asahan pada dasarnya

selalu berupaya memberikan kesejahteraan secara layak bagi karyawannya.

Berdasarkan wawancara tersebut, masalah yang terjadi di PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Asahan yaitu menurunnya semangat kerja karyawan, sehingga beberapa faktor yang diduga menjadi penyebab menurunnya semangat kerja karyawan telah diperoleh melalui hasil wawancara lanjutan.

Faktor pertama diduga berasal dari kesejahteraan, yaitu suatu kondisi yang dirasakan karyawan secara kecukupan material memenuhi kebutuhan serta merasa aman dan tenang dalam menjalankan kehidupannya. Kesejahteraan karyawan berdasarkan kebijakan yang dikeluarkan oleh PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Asahan, seperti kesejahteraan dalam bentuk jaminan hari tua dan kesehatan yang bekerjasama dengan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan dan Kesehatan.

Hasil wawancara menyebutkan bahwa karyawan mendapatkan tunjangan hari tua jika pensiun dan asuransi kesehatan untuk kelas II jika mengalami sakit dan berobat pada klinik maupun rumah sakit rujukan dari PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Asahan, namun beberapa karyawan mengeluh karena poliklinik tidak menyediakan obat – obatan yang lengkap, sehingga karyawan yang ingin berobat harus keluar dari area kebun menuju puskesmas atau klinik lain di daerah Kecamatan Teluk Dalam serta belum terealisasi program renovasi rumah kebun, maka rendahnya tingkat kesejahteraan karyawan berdampak terhadap menurunnya semangat karyawan.

Menurunnya semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh dugaan faktor kepuasan kerja, yaitu sikap terhadap pekerjaan yang menunjukkan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dengan jumlah yang diyakini oleh pekerja yang seharusnya diterima. Kepuasan yang diterima karyawan PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Asahan merupakan bagian dari apa yang mereka terima setelah memberikan kontribusi atau kerja yang dihasilkan karena upah yang mereka terima untuk yang paling rendah adalah Rp.3.026.000, melebihi dari upah minimum Kabupaten Asahan tahun 2022 sebesar Rp, 2.819.625.

Hasil wawancara menjelaskan bahwa karyawan telah merasakan kepuasan kerja melalui upah yang mereka terima, namun karyawan mengeluh bahwa bonus yang mereka terima sebanyak 2 kali dalam setahun pada tahun 2021 lalu tidak sesuai dengan apa yang mereka harapkan. Hal ini menyebabkan karyawan banyak melakukan inisiatif saat bekerja dan tidak sesuai prosedur yang ditetapkan perusahaan, sehingga suasana kerja kurang kondusif dan minimnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, berimbas pada semangat kerja yang mereka tunjukkan.

Berikut, melalui indentifikasi pada faktor lingkungan kerja fisik, yaitu tempat kerja para karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik menunjukkan bagaimana PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Asahan dalam menyediakan tempat kerja, alat kerja dan fasilitas untuk memperlancar aktivitas karyawannya.

Beberapa karyawan melalui hasil wawancara menyebutkan bahwa beberapa alat kerja seperti mesin pemecah cangkang (*ripple mill*) yang seharusnya diperbaiki

dan diganti beberapa komponemnya, tempat penyimpanan inti (*kernel storage*) yang sudah berlubang dan harus segera dilakukan pengelasan. Selain itu karyawan membutuhkan tempat istirahat pada saat jam istirahat siang yang selama ini para karyawan istirahat terpisah, sehingga kurangnya lingkungan kerja fisik yang dikeluhkan karyawan berdampak pula semangat kerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang membahas masalah semangat kerja karyawan yaitu Dewi Andriani, dkk (2017) dan Franky Sugara, dkk (2020). dimana kedua peneliti terdahulu tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan variabel bebas kesejahteraan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik. Adapun beberapa hal yang berbeda antara peneliti terdahulu dengan peneliti ini yaitu pada variabel bebas berkomunikasi dan motivasi serta objek penelitian, dimana hasil penelitiannya menjelaskan terdapat pengaruh signifikan kesejahteraan, kepuasan dan lingkungan kerja fisik terdapat semangat kerja karyawan.

Karyawan mengeluh dengan apa yang diberikan oleh perusahaan sehingga identifikasi melalui hasil wawancara terhadap menurunnya semangat kerja menjadi suatu masalah yang ditemukan, ditambah jumlah karyawan yang mencukupi sebagai responden menjadi landasan untuk melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Semangat Kerja Karyawan Ditinjau dari Kesejahteraan, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik pada PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Asahan.”

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh secara simultan kesejahteraan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik

terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Asahan.

2. Mengetahui pengaruh secara parsial kesejahteraan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Asahan.

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0;$

artinya secara simultan kesejahteraan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT.Padasa Enam Utama Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Asahan

$H_1 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0;$

artinya secara simultan kesejahteraan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT.Padasa Enam Utama Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Asahan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini tergolong jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian kuantitatif pada penelitian ini digunakan untuk melihat pengaruh kesejahteraan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja.

Sifat penelitian ini adalah penelitian deskriptif, yaitu sifat penelitian yang meneliti status kelompok manusia, suatu subjek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran atau pun kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Padasa Enam Utama yang beralamat di Desa Perkebunan Teluk Dalam Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Asahan Provinsi Sumatera Utara. Waktu penelitian ini dimulai Bulan Mei hingga Agustus 2022.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

PT. Padasa Enam Utama merupakan salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit dan pabrik Pengolahan Minyak Kelapa Sawit (PMKS) milik swasta berstatus Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN). Perusahaan berdiri sejak tahun 1990 yang berkantor pusat di Jakarta. Areal lokasi perkebunan dan pabrik yang dimiliki perusahaan berada di Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Asahan Provinsi Sumatera Utara. Di samping itu perusahaan juga memiliki Areal lokasi perkebunan dan pabrik di daerah Provinsi Riau.

PT. Padasa Enam Utama Teluk Dalam memiliki areal perkebunan seluas 5.133,50 Ha. Perkebunan tersebut menghasilkan Tandan Buah Segar (TBS) kelapa sawit. TBS kelapa sawit yang dihasilkan pada areal perkebunan tersebut selanjutnya diolah pada pabrik Pengolahan Minyak Kelapa Sawit (PMKS) milik perusahaan menjadi minyak sawit mentah

atau CPO (*Crude Palm Oil*) yang kemudian akan dipasarkan perusahaan.

Pihak manajemen perusahaan selalu berupaya mensejahterakan karyawannya dengan menyediakan berbagai fasilitas selain gaji dan upah. Adapun fasilitas yang disediakan manajemen perusahaan bagi karyawan antara lain yaitu: Perumahan/Mess; Poliklinik; Transportasi; dan tempat ibadah.

Pembahasan

Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Dari hasil uji hipotesis dengan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial variabel Kesejahteraan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Asahan, diperoleh nilai $t_{hitung} (3,193) > t_{tabel} (2,00030)$, sehingga H_1 diterima. Berdasarkan hasil uji t tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Kesejahteraan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Semangat Kerja Karyawan pada perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini bersesuaian dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi Andriani, dkk (2017) berjudul "Pengaruh Kesejahteraan Karyawan, Komunikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di SMK 1 Islam Taruna Krembung Sidoarjo" serta penelitian yang dilakukan oleh Sri mulyani (2018) berjudul "Pengaruh Kesejahteraan dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan". Kedua penelitian tersebut menyimpulkan bahwa kesejahteraan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Semangat Kerja Karyawan.

Kesejahteraan sangat penting artinya bagi seorang karyawan yang

bekerja dan mengabdikan diri pada sebuah perusahaan dalam upaya untuk mendorong semangat kerjanya. Hal ini disebabkan karena adanya kesejahteraan yang layak bagi setiap karyawan akan memotivasi gairah kerja mereka untuk mencapai prestasi maksimal, karena karyawan telah terpenuhi berbagai kebutuhannya, baik dari segi ekonomi, pelayanan, dan fasilitas yang disediakan oleh manajemen perusahaan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Dari hasil uji hipotesis dengan uji t yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh parsial variabel Kepuasan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Asahan, diperoleh nilai $t_{hitung} (4,294) > t_{tabel} (2,00030)$, sehingga H_1 diterima. Berdasarkan hasil uji t tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Semangat Kerja Karyawan pada perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi Andriani, dkk (2017) yang meneliti mengenai “Pengaruh Kesejahteraan Karyawan, Komunikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di SMK 1 Islam Taruna Krembung Sidoarjo”, dan penelitian yang dilakukan oleh Iin Nurbudiyani (2018) berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kondisi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Palangkaraya”.

Kepuasan kerja karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan merupakan perasaan puas yang dirasakan karyawan tersebut terhadap berbagai aspek terkait dengan pelaksanaan tugas dan pekerjaannya di perusahaan, seperti

kondisi pekerjaan dan promosi yang dilakukan manajemen perusahaan, serta kompensasi baik secara finansial maupun non finansial yang disediakan manajemen perusahaan. Dengan begitu maka masing-masing karyawan terpenuhi kebutuhan hidupnya secara layak oleh manajemen perusahaan sehingga memacu semangat dan gairah kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Dari hasil uji hipotesis dengan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial variabel Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Asahan, diperoleh nilai $t_{hitung} (2,164) > t_{tabel} (2,00030)$, sehingga H_a diterima. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Semangat Kerja Karyawan pada perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Franky Sugara dkk. (2020), yang meneliti tentang “Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan UD. Sukri Dana Abadi Ponorogo” serta penelitian yang dilakukan oleh Nur Baity Jannah, dkk. (2018) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Bali Maya Permai Negara Jember”.

Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada di tempat yang bersifat fisik yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas dan pekerjaan karyawan serta hasilnya, antara lain seperti gedung atau ruangan tempat kerja, peralatan kerja yang digunakan untuk mendukung proses

produksi, serta berbagai jenis fasilitas untuk memberikan pelayanan kepada karyawan. Dengan begitu maka tersedianya lingkungan kerja secara fisik yang baik dan menyenangkan akan memacu semangat kerja karyawan.

Pengaruh Kesejahteraan, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Dari hasil uji hipotesis dengan uji F untuk mengetahui pengaruh simultan antara variabel Kesejahteraan, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Asahan, diketahui nilai F_{hitung} (59,586) > F_{tabel} (2,76), sehingga H_1 diterima. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa Kesejahteraan, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Semangat Kerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Kemudian dari uji koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh simultan antara variabel Kesejahteraan, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Asahan, diperoleh nilai Koefisien Determinasi sebesar 73,6%. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa 73,6% perubahan Semangat Kerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama ditentukan oleh variabel Kesejahteraan, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 36,4% dikarenakan faktor lain yang tidak dianalisis pada penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. Kesejahteraan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Asahan, yang disimpulkan dari nilai t_{hitung} (3,193) > t_{tabel} (2,00030).
2. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Asahan, yang disimpulkan berdasarkan nilai t_{hitung} (4,294) > t_{tabel} (2,00030).
3. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Asahan, yang disimpulkan dari nilai t_{hitung} (2,164) > t_{tabel} (2,00030).
4. Kesejahteraan, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Asahan, yang disimpulkan dari nilai F_{hitung} (59,586) > F_{tabel} (2,76).
5. Koefisien Determinasi yang diperoleh adalah sebesar 73,6%. Hal ini berarti 73,6% perubahan Semangat Kerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Teluk Dalam

Kabupaten Asahan, ditentukan oleh variabel Kesejahteraan, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik, sedangkan sisanya sebesar 36,4% disebabkan oleh faktor lain yang tidak dianalisis pada penelitian ini.

Saran

Adapun saran yang dapat penulis kemukakan sehubungan dengan pelaksanaan penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut:

1. Kepada pihak manajemen perusahaan pada PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Asahan hendaknya selalu berupaya untuk:
 - a. Meningkatkan kesejahteraan karyawan agar semangat kerja karyawan dapat lebih ditingkatkan kedepannya, antara lain melalui peningkatan kesejahteraan secara ekonomis seperti melalui gaji dan insentif; peningkatan fasilitas untuk menudahkan pekerjaan; serta pelayanan bagi karyawan seperti kesehatan dan perumahan yang layak.
 - b. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar semangat kerja karyawan dapat lebih ditingkatkan kedepannya, antara lain dengan memberikan kesempatan pengembangan karir dan promosi; supervisi yang memadai dan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan.
 - c. Menata dan membina lingkungan kerja fisik karyawan agar semangat kerja karyawan dapat lebih ditingkatkan kedepannya,

antara lain yang terkait dengan kondisi bangunan/ruangan tempat kerja peralatan serta fasilitas kerja.

2. Kepada karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Asahan, hendaknya selalu berupaya meningkatkan semangat kerjanya dalam menjalankan tugas pekerjaan yang menjadi tanggungjawab agar mampu meraih prestasi yang maksimal dalam bekerja.
3. Kepada peneliti selanjutnya hendaknya dapat meneliti pada bidang kajian yang sejenis dengan memperluas atau menggunakan variabel bebas yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, M. Burhan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Edisi Ketujuh, Jakarta: Prenada Kencana, 2015.
- Busro, Muhammad, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2018.
- Dessler, Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh, Jakarta: Indeks, 2016.
- Erlina dan Sri Mulyani, *Metode Penelitian Bisnis :Untuk Akutansi dan Manajemen*, Medan: USU Press, 2010.
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariabel dengan Program SPSS*, Semarang: Universitas Diponegoro, 2011.

Handoko, T. Hani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara, 2017.

Hasibuan, Malayu SP, *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara, 2016.

Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedelapan, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.

Nazir, Mohammad, 2011. *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia.

Nitisemito, Alex S., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, 2015.

Nuraini, Tengku, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pekanbaru: Aini Syam, 2013.

Rivai, Veitzhal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015.

Sudarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama, 2016.

Sujarweni, V. Wiratna, *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, Yogyakarta: Pustaka Baru, 2015.

Siagian, Sondang P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014.

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi Kedua, Bandung: Alfabeta, 2012.

_____, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, Dadang, *Model Analisis Jalur untuk Riset Ekonomi*, Bandung: Yrama Widya, 2013.

Umar, Husein, *Riset Pemasaran Dan Perilaku Konsumen*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2008.

Penerbitan Berkala:

Dewi Andriani, dkk, "Pengaruh Kesejahteraan Karyawan, Komunikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di SMK 1 Islam Taruna Krembug Sidoarjo ", *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan, 2017, Vol 3, No. 2*.

Franky Sugara, dkk, "Pengaruh Komunikasi, motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan UD. Sukri Dana Abadi Ponorogo", *ISOQUANT : Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akutansi, 2020, Vol. 4, No.1*

Iin Nurbudiyani, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kondisi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Palangkaraya", *Anterior Jurnal, Desember 2018, Vol.16, No. 1*.

Nur Baity Jannah, dkk (2018) "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Bali Maya Permai Negara Jembrana".

*Jurnal Pendidikan Ekonomi
Undikhsa, 2018, Vol. 10. No. 1*

Sri Mulyani (2018) “Pengaruh Kesejahteraan dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan”, *Jurnal Ilmiah Skylandsea, Juli 2018, Vol.2, No.2.*

Peraturan Perundang-Undangan:

Undang-Undang Republik Indonesia
Nomor 13 Tahun 2003 Tentang
Ketenakerjaan.