

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA KANTOR PT PLN (persero)**

**Mamik Nila Sari, Maheni Ika Sari, SE. MM, Yohanes G W, SE. MM**

Fakultas Ekomomi Universitas Muhammadiyah Jember

[mamicknilasari@gmail.com](mailto:mamicknilasari@gmail.com)

## **ABSTRACT**

*Work environment and occupational safety are the factors supporting employee morale. This study aims to determine the effect of work environment on employee morale and the effect of work safety on employee morale at the office of PT. PLN (Persero). This research type is explanantory research with quantitative approach. Sample of this research as many as 60 people with sample determination using purposive sampling technique. Data collection technique was done by distributing questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis with tested first using validity test and reliability test.*

*The results showed that work environment and work safety partially significant effect on employee morale. Where the results of analysis on the influence of work environment significantly affect employee morale is shown  $t$  count (7,781) >  $t$  table (1.671), while the effect of occupational safety significant to employee morale indicated  $t$  count (2.813) >  $t$  table (1.671). of the two variables that have the greatest influence is the work environment because if the work environment comfortable company then employees will have high morale.*

*Keywords: work environment, work safety and employee morale*

## **ABSTRAK**

Lingkungan kerja dan keselamatan kerja merupakan faktor pendukung semangat kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan dan pengaruh keselamatan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada kantor PT. PLN (persero). Jenis penelitian ini adalah *explerantory research* dengan pendekatan kuantitatif. Sample penelitian ini sebanyak 60 orang dengan penentuan sample menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan diuji terlebih dahulu menggunakan uji validitas dan Uji reliabilitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan keselamatan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Dimana hasil analisis pada pengaruh lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan ditunjukkan  $t$  hitung (7,781) >  $t$  tabel (1.671), sedangkan pada pengaruh keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan ditunjukkan  $t$  hitung (2,813) >  $t$  tabel (1.671). dari kedua variabel yang memiliki pengaruh terbesar adalah lingkungan kerja karena jika lingkungan kerja perusahaan nyaman maka karyawan akan memiliki semangat kerja yang tinggi.

Kata kunci: lingkungan kerja, keselamatan kerja dan semangat kerja karyawan

## **I.PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dunia kerja dalam suatu perusahaan banyak sekali aspek-aspek penunjang yang mendukung berjalanya suatu perusahaan antara lain contohnya adalah karyawan, peralatan kerja, lingkungan kerja dan lain-lain. Hal-hal tersebut perlu sekali diperhatikan agar pencapaian tujuan dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, maka pegawai akan merasa malas untuk melakukan suatu pekerjaan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat dalam bekerja. Apabila semangat kerja karyawan meningkat maka otomatis produktivitas karyawan juga akan meningkat. Apabila hal ini dapat berjalan dengan baik maka pencapaian tujuan suatu perusahaan akan berjalan dengan baik. (Susanti, 2017)

Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada disekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas (Nitisemito, 2012).

Karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan kerja sewaktu bekerja, dengan menjamin keselamatan kerja PT PLN (persero) memfasilitasi jaminan kesehatan berupa BPJS kesehatan dan ketenaga kerjaan untuk menumbuhkan semangat kerja pada karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja dapat berasal dari internal dan eksternal karyawan menurut hasibuan (2007). Beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah lingkungan kerja dan keselamatan kerja. Penelitian ini memilih kantor PT PLN (persero) sebagai tempat penelitian karena banyak karyawan yang tidak menaati peraturan yang telah ditetapkan, peneliti melihat bahwa penggunaan alat pelindung diri pada karyawan teknik masih kurang, hal itu terlihat dengan beberapa bukti yang di dapatkan dilapangan.

### 1.1 Daftar Absensi Karyawan PT PLN (persero) Januari/ Desember 2017

Bulan	Jumlah karyawan	Rata-rata hari kerja	Tingkat Absensi ketidakhadiran	Presentase (%)
Januari	143	22	5	0,05
Februari	143	20	4	0,04
Maret	143	22	4	0,04
April	148	20	2	0,02
Mei	146	20	5	0,05
Juni	146	17	3	0,03
Juli	146	22	5	0,05
Agustus	146	22	4	0,04
September	147	20	4	0,04
Oktober	148	22	2	0,02
November	148	22	3	0,03
Desember	147	18	3	0,03
Total			44	

(Sumber : Data PT PLN (persero) )

Tingkat absensi pada tahun 2017 jumlah kehadiran karyawan PT PLN (persero) tidak stabil. Dari data diatas, karyawan yang lebih banyak tidak masuk kerja pada bulan Januari, Mei dan Juli dengan tingkat presentase 0,05%. Maka jika kita perhatikan dari tabel diatas, ketidakhadiran dalam setiap bulannya sangat berpengaruh terhadap sesama karyawan yang cara kerjanya saling berhubungan sehingga tidak dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Sehingga perlu dilakukan penelitian ulang untuk mengetahui **“Pengaruh Lingkungan**

### Kerja dan Keselamatan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di Kantor PT PLN (persero)”

#### 1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini menguji pengaruh variabel lingkungan kerja dan keselamatan kerja terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian yang sama pernah dilakukan oleh Tampubolon (2017), dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan program pensiun, program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap semangat kerja karyawan. Permasalahan dalam penelitian ini terdapat perbedaan menurut Susanti (2017), bahwa hasil penelitian ini menunjukkan variabel lingkungan kerja dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- Apakah lingkungan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan?
- Apakah keselamatan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tujuan penelitian ini adalah:

- a. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan di PT PLN (persero).
- b. Mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap semangat kerja karyawan di PT PLN (persero).

### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat digunakan oleh beberapa pihak diantaranya adalah:

- a. Bagi Perusahaan  
Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat memberikan manfaat secara teoritis bagi pengembangan wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.
- b. Bagi Peneliti  
Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat digunakan untuk menerapkan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah dan untuk mempertajam pengetahuan serta wawasan.
- c. Bagi Universitas Muhammadiyah Jember  
Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat menambah referensi bagi pengembangan ilmu pengembangan ilmu pengetahuan

khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan keselamatan kerja guna meningkatkan semangat kerja karyawan di PT PLN (persero) di Jl. Gajah Mada No.198 Kaliwates, Kabupaten Jember, Jawa Timur 68131, Indonesia.

- d. Bagi pihak-pihak yang berkepentingan  
Dapat digunakan untuk acuan untuk meningkatkan semangat kerja dan dapat mengurangi kesalahan-kesalahan yang mungkin akan terjadi.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Tinjauan Teori

#### 1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Menurut Nitisemito (2001) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan dan music.

#### 2. Keselamatan Kerja

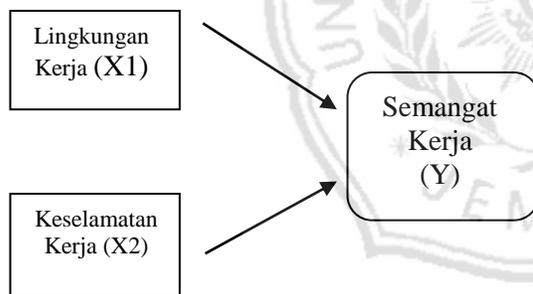
Perlindungan tenaga kerja memiliki beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan keselamatan, perlindungan tersebut bermaksud agar tenaga kerja secara

aman melakukan kerjanya sehari-hari untuk meningkatkan produktivitas. Menurut Wilson (2012) Keselamatan Kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan.

### 3. Semangat Kerja

Siswanto (2000), semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok yg menimbulkan kesenangan yg mendalam pada diri tenaga kerja untuk berkerja dengan giat dalam mencapai tujuan yg lebih ditetapkan oleh perusahaan.

### 2.3 Kerangka Konseptual



Gambar 2.3 kerangka konseptual

Keterangan:

- X<sub>1</sub> : Lingkungan Kerja (Variabel Bebas)
- X<sub>2</sub> : Keselamatan Kerja (Variabel Bebas)
- Y : Semangat Kerja (Variabel Terikat)
- (Parsial) pengaruh secara parsial,

yang artinya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel-variabel bebas (X) secara terpisah atau sendiri-sendiri terhadap variabel terikat (Y).

### 2.4 Hipotesis

Ha1: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT PLN (persero)

Ha2: Keselamatan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT PLN (persero)

## III. METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah kerangka kerja yang digunakan untuk melaksanakan riset pemasaran (Malholtra, 2007). Desain penelitian merupakan dasar dalam melakukan penelitian Oleh sebab itu, desain penelitian yang baik akan menghasilkan penelitian yang efektif dan efisien. Dalam penelitian ini digunakan penelitian *explemantory* riset merupakan riset yang memiliki tujuan untuk mendapatkan keterangan, wawasan, pengembangan ide gagasan pemahaman dan lain sebagainya untuk merumuskan atau mendefinisikan masalah menyusun hipotesis serta dapat dilanjutkn dengan riset lanjutan yang lebih berpengalaman.

### 3.2 Populasi dan sampel

#### 1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau objek yang memiliki karakter & kualitas tertentu yang

ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik sebuah kesimpulan (Sugiyono: 2008). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan di PT PLN (persero) yang berjumlah sebanyak 148 orang.

## 2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2008). Dengan menggunakan teknik *non probability sampling* atau teknik pengambilan sampel berdasarkan dimana tidak semua anggota populasi dalam posisi yang sama memiliki peluang untuk dipilih menjadi sampel. Pengambilan sample yang dilakukan dalam penelitian ini yakni dengan metode *Prposive sampling* dimana pengambilan dilakukan berdasarkan pertimbangan atau kriteria tertentu yang diberikan oleh peneliti.

## 3.3 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan wawancara, studi pustaka, dokumentasi dan kuisisioner. Kuisisioner yang digunakan menggunakan skala likert.

## 3.4 Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan persamaan regresi linier berganda.

Analisis kuantitatif digunakan untuk menganalisa data yang diperoleh dengan menggunakan perhitungan statistik sehingga analisis ini disebut analisis statistik.

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Uji Instrumen Data

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner (Ghozali, 2011). Dasar pertimbangan untuk mengetahui valid tidaknya kuisisioner adalah dengan melihat  $r$  hitung. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 60 orang. Item kuisisioner dikatakan valid jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Pada  $\alpha = 5\%$  yaitu 0,200.  $N-2$  dan bernilai positif maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel Hasil Uji Validitas

Pernyataan	Sig(2-tailed)	Alpha	keterangan
<b>Lk</b>			
X1.1	0,000	0,05	Valid
X2.2	0,282	0,05	Valid
X3.3	0,009	0,05	Valid
X4.4	0,118	0,05	Valid
X5.5	0,051	0,05	Valid
X6.6	0,046	0,05	Valid
X7.7	0,062	0,05	Valid
<b>Kk</b>			
X1.1	0,021	0,05	Valid
X2.2	0,002	0,05	Valid
X3.3	0,043	0,05	Valid
<b>Sk</b>			
Y1.1	0,700	0,05	Valid
Y2.2	0,154	0,05	Valid
Y3.3	0,022	0,05	Valid
Y4.4	0,112	0,05	Valid
Y5.5	0,009	0,05	Valid
Y6.6	0,004	0,05	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa seluruh nilai sig2-Tailed lebih kecil daripada 0.05, sehingga kuisioner yang digunakan dinyatakan valid.

## 2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh alat ukur tersebut dapat dipercaya. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbrach alpha (a)*. Suatu

konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai ( $alpha (a) > 0,60$  (Nunnaly dalam Ghazali,2011).

Tabel 4.7 Hasil Uji Reabilitas.

Variabel	Alpa-Cronbach	Cutt Off	Keterangan
X1	0,797	>0,60	Reliabel
X2	0,938	>0,60	Reliabel
Y	0,746	>0,60	Reliabel

Sumber: Lampiran 3

Dari tabel 4.4 diketahui hasil uji

Realibilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang memenuhi kriteria untuk dikatakan reliable yaitu di atas 0,60, sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing variabel layak digunakan sebagai alat ukur.

## 4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) digunakan regresi linier berganda. Sebagai variabel bebas, yaitu lingkungan kerja dan keselamatan kerja, sedangkan sebagai variabel terikatnya adalah semangat kerja karyawan.

Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Unstandardized Coefficient B	T	t tabel	Sig.	Toleransi
Lingkungan Kerja	0,599	7,781	1,67203	0,005	0,391
Keselamatan Kerja	0,468	2,813	1,67203	0,005	0,391
	1,246	0,938	-	-	-

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan hasil tabel 4.8 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 1,246 + 0,599X_1 + 0,468X_2$$

Keterangan:

Y = Semangat Kerja

X<sub>1</sub> = Lingkungan Kerja

X<sub>2</sub> = Keselamatan Kerja

Dari persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 1,246 menunjukkan besarnya lingkungan kerja pada saat keselamatan kerja sama dengan nol.
2.  $b_1 = 0,599$  artinya apabila keselamatan kerja dengan nol, maka akan meningkatkan semangat kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja yang berarti bahwa semakin baik keselamatan kerja

yang diberikan akan berdampak pada semakin baiknya semangat kerja.

3.  $b_2 = 0,468$  artinya apabila lingkungan kerja sama dengan nol, maka akan meningkatkan semangat kerja. Hal ini juga mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja.

### 4.3 Uji Hipotesis (Uji- t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dapat menggunakan perbandingan antara t hitung dengan t tabel dengan ketentuan :

- a.  $H_0 : b_i = 0$ , berarti secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel  $X_1, X_2$  terhadap Y.

$H_1 : b_j \neq 0$ , berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel  $X_1, X_2$  terhadap Y (Ghozali, 2013).

- b. Kriteria Pengujian :

1.  $H_0$  diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , berarti secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel  $X_1, X_2$  terhadap Y.
2.  $H_0$  ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel  $X_1, X_2$  terhadap Y (Ghozali, 2013)

- 3.

Tabel 4.10 hasil Uji Hipotesis (Uji-t)

No	Variabel	Sig hitung	Taraf sig	Keterangan
1.	Lingkungan kerja (x1)	0,000	0,05	Singnifikan
2.	Keselamatan kerja (x2)	0,007	0,05	Signifikan

Sumber: Lampiran 4

Dari tabel hasil uji diatas diketahui perbandingan antara taraf signifikan dengan signifikan adalah sebagai berikut:

- Hasil uji lingkungan kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi semangat kerja yang berarti semakin baik lingkungan kerja maka akan memberikan semangat kerja pada Karyawan PT. PLN (persero)
- Hasil uji keselamatan kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,007 dan lebih kecil dari 0, yang berarti bahwa hipotesis keselamatan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja diterima. Hal ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja mempengaruhi semangat kerja yang berarti semakin baik keselamatan kerja yang diterapkan oleh perusahaan

maka akan semakin meningkat semangat kerja karyawan PT. PLN (persero).

### 4.3 Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2012) koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel- variabel dependen.

Tabel 4.11 hasil koefisien determinasi

Model	R	R square	Adjust R square	Std Error of the estimate
1.	0,906	0,822	0,815	2,048

Sumber: Lampiran 4

Hasil perhitungan regresi pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa besarnya prosentase sumbangan lingkungan kerja dan keselamatan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. PLN (persero). Dapat dilihat dari nilai R square menunjukkan sebesar 0,822 atau

82,2%. Dan sisanya 17,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel ini.

#### 4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian statistik dapat dilihat dengan jelas secara parsial semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dari kedua variabel tersebut berpengaruh secara positif yang artinya semakin baik lingkungan kerja dan keselamatan kerja maka akan berdampak baik terhadap semangat kerja karyawan.

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terhadap pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan dengan tingkat taraf sigifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa PT. PLN (persero) secara bersama-sama memperhatikan variabel-variabel untuk mengontrol semangat kerja karyawan agar karyawan dapat semangat kerja dalam menjalankan tugas yang di bebaskan. faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan, jika lingkungan kerja perusahaan baik maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian susanti (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap

semangat kerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan teori menurut Barry Render & jay Heizer (2001) bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, semangat kerja, keamanan dan mutu kehidupan kerja mereka.

2. Pengaruh keselamatan kerja terhadap semangat kerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terhadap pengaruh keselamatan kerja terhadap semangat kerja karyawan dengan tingkat taraf sigifikan sebesar  $0,007 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa PT. PLN (persero) secara bersama-sama memperhatikan variabel-variabel untuk mengontrol semangat kerja karyawan agar karyawan dapat semangat kerja dalam menjalankan tugas yang di bebaskan. faktor keselamatan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan, jika keselamatan kerja perusahaan baik maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Utomo (2008) yang menyatakan bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan teori menurut Sugeng dalam Lambrie (2010) bahwa keselamatan kerja merupakan bidang kegiatan yang ditujukan untuk mencegah semua jenis kecelakaan yang

ada kaitannya dengan lingkungan dan situasi kerja.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Dari hasil pengujian statistik yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis mampu membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja. Hasil ini membuktikan bahwa lingkungan kerja menjadi penentu bagi semangat kerja karyawan pada perusahaan tersebut.
2. Hasil pengujian hipotesis mampu membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara keselamatan kerja terhadap semangat kerja. Hasil ini membuktikan bahwa keselamatan kerja menjadi faktor penentu untuk semangat kerja karyawan PT. PLN (persero).

Hasil perhitungan analisis regresi pada tabel data diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh 0.822 hal ini berarti 82,2% variasi variabel semangat kerja dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan keselamatan kerja sedangkan sisanya 17,8% diterangkan oleh variabel lainnya yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

### 5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil pembahasan pada bab sebelumnya dan kesimpulan yang telah ditetapkan diatas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran khususnya kepada pihak PT. PLN (persero) yaitu :

#### 1. Bagi PT. PLN (persero)

Diharapkan perusahaan dapat menerapkan lingkungan kerja dan keselamatan kerja yang baik, yang mampu membuat karyawan merasa nyaman bekerja diperusahaan tersebut (misalnya: fasilitas lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, meningkatkan kebersihan lingkungan kerja maka karyawan akan memiliki rasa percaya diri untuk melakukan pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan dan selalu semangat bekerja sesuai dengan yang diharapkan kantor PT. PLN (persero)).

#### 2. Bagi Peneliti

Diharapkan agar penelitian selanjutnya diperluas dengan menambah variabel-variabel lainnya yang berhubungan dengan hal-hal yang mempengaruhi peningkatan semangat kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

Ahmad Tohardi, (2002), *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung

- Alex S. Nitisemito, 2002, **“Manajemen Personalia”, Edisi Revisi, Ghalia Indonesia, Jakarta.**
- . Nitisemito, 2005. **Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima)**, Cetakan Keempat Belas, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Anwar, Suroyo. 2009. **Pemahaman Individu, Observasi, Checklist, Interview, Kuesioner dan Sosiometri.** Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Arifin, Z. (2011). **Penelitian Pendidikan: Metode dan Paradigma**
- Bambang Wahyudi. (2010). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: Sulita.
- Barry, Render dan Jay Heizer. 2001. **Prinsip-prinsip Manajemen Operasi: Operations Management.** Jakarta: Selemba Empat.
- Dessler, Gary, 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: Indeks.
- Ety Rochaety et al. (2007) **Metodologi Penelitian Bisnis.** Jakarta: Mitra Wacana Media
- Ghozali, Imam. 2011. **“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”.** Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- , Imam. 2013. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.** Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lambrie. (2010:235). **Metode Penelitian Bisnis,** Bandung: Alfabeta
- Lewa dan Subowo, 2005, **Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pertamina(PERSERO) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon,** Sinergi Edisi Khusus on Human Resources, 2005.
- M. Manullang. 2004. **Dasar-dasar Manajemen.** Yogyakarta: Gajah mada University Press.
- Malhotra. 2007. **Marketing Research An Orientation.** International Edition: Pearson.
- Mathis Robert L dan Jackson, John H. 2002. **Human Resource Management, alih bahasa.** Jakarta: Selemba empat.
- Nitisemito, Alex S. 2012. **Manajemen Personalia: Sumber Daya Manusia.** Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Panggabean, Mutiara Sibarani, 2004, **Manajemen Sumber Daya Manusia,** Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 2002. **Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi.** Edisi Kelima, ——— Erlangga, Jakarta.
- , Stephen P. 2003. **Perilaku Organisasi.** Index. Jakarta.
- Susanti. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia.**
- Sedarmayanti. 2001. **Manajemen Perkantoran Modern.** Bandung: Mandar Maju.
- . 2009. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.** Bandung: CV. Mandar Maju.
- . 2009. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.** Bandung: CV Mandar Maju
- Silalahi N.B Bennett., Silalahi B. Rumondang, 1991; **“Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja”**, cetakan kedua, Institut Pendidikan dan Pembinaan Manajemen: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Simanjuntak, Payman J, 2011. **Manajemen Hubungan Industrial Serikat Pekerja Perusahaan & Pemerintah.** Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Sony, Sumarsono. 2013. **Ekonomi manajemen sumber daya manusia dan ketenagakerjaan.**
- Sugiyono, (2008). **Metode Penelitian Kualitatif dan R&D.** Bandung Alfabeta.

- . (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV
- . 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutojo, Siswanto. (2000). *Strategi Manajemen Kredit Bank Umum*. Jakarta: PT. Damar Mulia Pustaka
- Suyanto, 2005. *Konsep Dasar Anak Usia Dini* : Jakarta : Departemen Pendidikan Nasional.
- Swanto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001*. Jurnal Standardisasi. No 9. Hal: 106- 115.
- Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Wursanto, IG. 2003, *Manajemen Kepegawaian 1*. Yogyakarta: Kansius.

