

**PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN KONFLIK KERJA  
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PADA PT. SURYA BRATASENA PLANTATION  
PELALAWAN**

**Oleh :**

**Meicha Amelia Putri**

**Pembimbing : Nuryanti dan Ahmad Rifki**

*Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia*

Email : [meicha\\_amelia@gmail.com](mailto:meicha_amelia@gmail.com)

*The Effect Spirit Of Work And Conflict Of Work To Effectiveness Work Employees  
Part Of Production At PT. Surya Bratasena Plantation Kabupaten Pelalawan*

**ABSTRACT**

*The purpose this study was to determine how influence Spirit Of Work And Conflict Of Work To Effectiveness Work Employees Part Of Production At PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan. Its Population is all employees part of production at PT. Surya Bratasena Plantation amounting to 175 people. While method intake of sampel in this research [is] by using formula of slovin [is] so that obtained [by] sampel counted 122 people. Data analysis use doubled linear regression constructively program of SPSS. Pursuant to result of data analysis known that Spirit of work and conflict of work have an effect on to effectiveness work employees at PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan, Spirit of work have an effect on to effectiveness work employees at PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan, and Conflict of work have an effect on to effectiveness work employees at PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan. As for given by suggestion is writer pursuant to result of analysis taken is as follows: To maximize effectiveness work employees at PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan, company head shall give motivation and training so that employees always work effectively and efficient so that this matter will improve effectiveness work employees, To maximize the spirit of work employees at PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan, expected to company head so that emphasizing to all its subordinate to is to assisting each other or cooperate in working.*

*Keywords : Spirit, Coflict, Expenses Work and Effectiveness*

**PENDAHULUAN**

Semakin ketatnya persaingan di bidang industri menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi. Begitu juga penting untuk dilihat pemanfaatan sumber daya manusianya, dimana manusia merupakan sebagai salah satu modal

dasar dan unsur yang ikut menentukan dalam melaksanakan berbagai kegiatan perusahaan tersebut. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran sumber daya manusia dalam hal ini karyawan perusahaan tersebut. Karyawan bukan semata objek dalam pencapaian tujuan

perusahaan, tetapi juga menjadi subjek atau pelaku. Mereka dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendalian yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan serta mempunyai pikiran, perasaan dan hasrat yang dapat mempengaruhi sikapnya dalam pekerjaan. Kontribusi karyawan kepada organisasi berupa kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki.

Karyawan sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan dan sebagai unsur terpenting penyelenggara perusahaan sering pula menimbulkan masalah. Hal ini disebabkan setiap manusia mempunyai tingkat kebutuhan, harapan, latar belakang sosial dan masalah yang berbeda.

PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang usaha perkebunan dan pengolahan kelapa sawit. bidang usaha pengolahan kelapa sawit ini di dirikan sesuai dengan adanya kebutuhan untuk pengolahan Tandan Buah Segar (TBS) yang dihasilkan dari perkebunan masyarakat. Bidang pengolahan kelapa sawit (PKS) yang diusahakan perusahaan ini adalah merupakan suatu industri proses yaitu industri yang mengolah bahan baku berupa Tandan Buah Segar (TBS) menjadi minyak sawit (CPO/*Crude palm oil*) dan minyak inti sawit (PKO/*Palm Kernel Oil*). Aktivitas-aktivitas jam kerja karyawan bagian pengolahan adalah 8 jam dalam satu hari yang di bagi dalam dua shift. Oleh karena, di butuhnya tenaga kerja yang baik untuk mendapatkan besar output yang maksimal. Berdasarkan survey awal yang penulis lakukan ditemui beberapa fenomena terkait dengan

rendahnya efektivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan. Hal ini dilihat dari salah satu indikator efektivitas kerja yaitu produksi yang di hasilkan perusahaan seperti tingkat produksi perusahaan mengalami fluktuasi dari tahun 2011-2015 dan target yang telah di tetapkan tidak pernah tercapai setiap tahunnya. Hal ini terjadi karena efektivitas kerja para karyawan belum sepenuhnya optimal.

Rendahnya efektivitas kerja karyawan disebabkan oleh semangat kerja yang belum maksimal dan sering terjadinya konflik kerja di antara orang-orang yang ada di dalam perusahaan dan organisasi tersebut. Menurut Sutrisno (2011) nilai-nilai yang mempengaruhi efektivitas organisasi salah satunya adalah keefektifan keseluruhan, produktivitas, kepuasan kerja, moral atau semangat kerja, dan konflik.

Semangat kerja sangat dibutuhkan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi, tentunya dapat mengurangi tingkat absensi karyawan karena malas, dengan semangat kerja yang tinggi, otomatis membuat karyawan merasa betah dan tidak berpindah ke perusahaan lain, dengan demikian setidaknya dapat menekan sedikit perputaran karyawan (*Labour Turnover*) yang terlalu tinggi.

Tingginya perputaran karyawan bagian produksi PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan bisa jadi disebabkan oleh penurunan semangat kerja karyawan untuk bekerja pada perusahaan tersebut karena karyawan menganggap pihak perusahaan belum berhasil mensejahterakan karyawan dan juga kurang memperhatikan kebutuhan dari karyawan tersebut.

Selain semangat kerja, konflik kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan. Pada dasarnya konflik bermula pada saat satu pihak dibuat tidak senang oleh pihak lain mengenai suatu hal yang oleh pihak pertama dianggap penting. Konflik di perusahaan terjadi dalam berbagai bentuk dan corak, yang merintang hubungan individu dengan kelompok. Adanya perbedaan pandangan diantara setiap orang berpotensi menyebabkan terjadinya pergeskan, sakit hati dan lain-lain.

Konflik di dalam pekerjaan juga di sebut segala macam interaksi pertentangan atau antagonistik antara dua orang atau lebih di dalam perusahaan. Konflik Di dalam kegiatan perusahaan timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya, sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan adanya kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan dan nilai persepsi. Konflik di dalam perusahaan tidak bisa dielakan tetapi bisa di minimalisir untuk tujuan-tujuan perusahaan agar karyawan berfikir kritis, apatis dan produktif.

Adanya pertentangan pada tugas di atas tentu memunculkan konflik kerja dan kelelahan emosional dalam diri seorang karyawan yang mempunyai konsekuensi atau dampak terhadap efektivitas kerja, utamanya pada tingkat semangat kerja. Konflik yang terjadi dalam organisasi akan membawa dampak yang merugikan karyawan seperti timbulnya ketegangan kerja, menurunnya semangat kerja, penurunan komitmen pada organisasi dan penurunan kinerja secara keseluruhan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Bagaimana pengaruh semangat kerja dan konflik kerja terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan? 2) Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan? 3) Bagaimana pengaruh konflik kerja terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan?

Adapun Tujuan dalam penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh semangat kerja dan konflik kerja terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan. 2) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan. 3) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh konflik kerja terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah 1) Bagi PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan, penelitian ini diharapkan menjadi masukan untuk meningkatkan efektivitas kerja para karyawannya. 2) Bagi pihak akademis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti yang ingin mengkaji permasalahan semangat kerja dan konflik kerja terhadap efektivitas kerja secara lebih mendalam lagi. 3) Bagi penulis penelitian ini bermanfaat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang di peroleh selama

dibangku kuliah, terutama di bidang manajemen sumber daya manusia.

## TELAAH PUSTAKA

### Efektivitas Kerja

Adapun menurut Hasibuan (2006:75) Efektivitas kerja berarti pencapaian sasaran yang telah disepakati secara bersama, serta tingkat pencapaian organisasi itu menunjukkan tingkat efektivitas.

Steers *dalam* Sutrisno, (2011:122) mengatakan konsep efektivitas dipakai untuk mengukur keberhasilan. Artinya efektivitas diukur menurut ukuran seberapa jauh sebuah organisasi berhasil mencapai tujuan yang layak dicapai.

Indikator untuk mengukur efektivitas kerja menurut Campbell *dalam* Sutrisno (2011: 126) meliputi:

1. Kesiapsiagaan. Penilaian menyeluruh mengenai kemungkinan bahwa organisasi mampu menyelesaikan sesuatu tugas khusus jika diminta.
2. Efisiensi. Suatu rasio yang mencerminkan perbandingan beberapa aspek satuan prestasi terhadap biaya untuk menghasilkan prestasi itu.
3. Absenteisme. Banyaknya kemangkiran kerja.
4. Semangat kerja. Kecenderungan anggota organisasi untuk berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi.
5. Motivasi. Kekuatan kecenderungan seseorang untuk melibatkan dirinya dalam kegiatan yang diarahkan pada sasaran dalam pekerjaan, merupakan perasaan dorongan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

6. Kepuasan. Tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi.

### Semangat Kerja

Semangat kerja diungkapkan dengan berbagai pengertian yang berbeda-beda oleh beberapa ahli. Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito *dalam* Tohardi, 2006:427).

Semangat kerja atau moral kerja adalah sikap-sikap dari individu-individu maupun kelompok-kelompok terhadap lingkungan kerjanya dan terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh dengan kebutuhan utama organisasi (Westra *dalam* Tohardi, 2006:428).

Semangat kerja adalah istilah istilah yang menyangkut keperluan diluar pekerjaan seperti pendapatan, rasa aman, kedudukannya lebih tinggi dalam masyarakat, kepuasan terhadap pekerjaan misalnya minat kerja, peluang kerja, untuk maju, dan rasa bangga terhadap profesi (Tohardi 2006:428).

Beberapa indikator yang menunjukkan turunnya semangat kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Antusiasme, setiap karyawan yang ada dalam suatu kantor dituntut untuk memiliki kemampuan dan bekerja keras karena dengan adanya kerja maka pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.
2. Keaktifan, setiap kegiatan dilakukan dalam suatu kantor sangat ditentukan dengan

adanya partisipasi semua unsur demi kelancaran kegiatan tersebut.

3. Inisiatif, karyawan yang memiliki inisiatif tinggi dalam bekerja sangat berpengaruh dalam pelaksanaan tugasnya.
4. Loyalitas, para karyawan dituntut untuk memiliki sikap loyalitas agar tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut (Purwanto, 2006:84).

### Konflik Kerja

Pada dasarnya konflik bermula pada saat satu pihak dibuat tidak senang oleh pihak lain mengenai suatu hal yang oleh pihak pertama dianggap penting. Konflik di perusahaan terjadi dalam berbagai bentuk dan corak, yang merintang hubungan individu dengan kelompok. Adanya perbedaan pandangan diantara setiap orang berpotensi menyebabkan terjadinya pergeskan, sakit hati dan lain-lain.

Konflik Di dalam kegiatan perusahaan timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya, sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan adanya kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan dan nilai persepsi.

Menurut Hasibuan (2006:14) mengemukakan bahwa Konflik adalah pertentangan yang terjadi dalam suatu organisasi dapat terjadi karena adanya perbedaan pendapat mengenai tujuan perusahaan, kompetisi antar departemen, antar bagian, antar unit kerja, para manajer yang bersaing dan berkonflik untuk memperebutkan posisi dan kekuasaan”.

Berdasarkan indikatornya Pujaatmaka (2006:430) membagi konflik menjadi dua macam, yaitu

konflik fungsional (*Functional Conflict*), yaitu konflik yang mendukung pencapaian tujuan kelompok dan konflik disfungsional (*Dysfunctional Conflict*), yaitu konflik yang merintang pencapaian tujuan kelompok, berikut indikator konflik fungsional dan disfungsional sebagai berikut:

#### 1. Konflik fungsional:

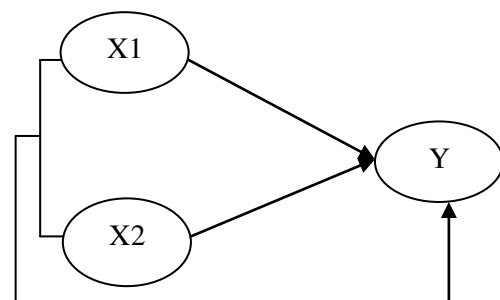
- a. Bersaing untuk meraih prestasi.
- b. Pergerakan positif menuju tujuan.
- c. Merangsang kreatifitas dan Inovasi.
- d. Dorongan melakukan perubahan.

#### 2. Konflik Disfungsional:

- a. Mendominasi diskusi.
- b. Senang bekerja dalam kelompok.
- c. Benturan kepribadian.
- d. Perselisihan antar individu.

### Hipotesis Penelitian

**Gambar 1**  
**Model Penelitian**



**Sumber:** Hasibuan (2012)

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Semangat kerja dan konflik kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan.

2. Semangat kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan.
3. Konflik kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada bagian produksi pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan Desa Dundangan Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten pelalawan. Populasi merupakan keseluruhan objek yang akan diteliti. Dimana dalam penelitian ini populasinya adalah semua karyawan bagian produksi pada PT. Surya Bratasena Plantation yang berjumlah 175 orang.

Teknik pengambilan sampel adalah dengan cara *cluster sampling* yaitu pengambilan sampel dilakukan terhadap sampling unit, dimana sampling unitnya terdiri dari satu kelompok. Cara ini dipakai karena populasi dapat dibagi dalam kelompok-kelompok. Sedangkan pemilihan sampel adalah dengan cara *accidental sampling* yaitu pengambilan tanpa direncanakan terlebih dahulu, juga sampel dikehendaki tidak berdasarkan pertimbangan yang dapat dipertanggungjawabkan, asal memenuhi keperluan saja. Untuk menentukan sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini, digunakan rumus slovin Sehingga diperoleh sampel sebanyak 122 orang.

Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang didapat dari sumber pertama baik berupa hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuisisioner dan data sekunder yaitu

data yang telah diolah dan telah tersaji serta telah terdokumentasi.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara interview yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan wawancara langsung dengan pimpinan dan sebagian karyawan dan kuisisioner yaitu pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan.

## Metode Analisi Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Maka model rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = efektivitas kerja

$X_1$  = semangat kerja

$X_2$  = konflik kerja

$b_0$  = konstanta

$b_1, b_2$  = koefisien regresi

e = (error)

## Defenisi Operasional Variabel

Untuk lebih jelasnya mengenai operasional variabel berdasarkan indikator masing-masing variabel sebagai berikut:

Indikator efektivitas kerja (Y) adalah Kesiapsiagaan, Efisiensi, Absenteisme, Semangat kerja, dan Motivasi. Sedangkan indikator semangat kerja ( $X_1$ ) adalah bonus, Kesiapsiagaan, Efisiensi, Absenteisme, Semangat kerja, Motivasi, Antusiasme, Keaktifan, Inisiatif, dan Loyalitas. Indikator koflik kerja ( $X_2$ ) adalah Bersaing untuk meraih prestasi, Pergerakan positif menuju tujuan, Merangsang kreatifitas dan Inovasi, Dan dorongan melakukan perubahan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel pada taraf signifikansi 5%. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika  $r$  hitung  $\leq$   $r$  tabel maka alat ukur yang digunakan tidak valid. Nilai  $r$  tabel dapat diperoleh dengan persamaan  $N - 2 = 122 - 2 = 120$  sehingga diperoleh nilai  $r$  tabel sebesar 0.176. Dan nilai  $r$  hitung yang diperoleh dapat di lihat pada Tabel berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Efektivitas Kerja (Y)	1	0,669	0,176	Valid
	2	0,567	0,176	Valid
	3	0,465	0,176	Valid
	4	0,742	0,176	Valid
Semangat Kerja (X <sub>1</sub> )	1	0,381	0,176	Valid
	2	0,606	0,176	Valid
	3	0,545	0,176	Valid
	4	0,374	0,176	Valid
Konflik Kerja (X <sub>2</sub> )	1	0,734	0,176	Valid
	2	0,635	0,176	Valid
	3	0,563	0,176	Valid
	4	0,385	0,176	Valid

Sumber: Data Olahan, 2016

### Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keandalan dari instrument pernyataan yang valid. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *cronbach's alpha*.

Batasan nilai dalam uji adalah 0,60. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,60 maka nilainya kurang baik. Nilai reliabilitas dalam uji ini dapat dilihat pada kolom *Reliability Statistics (Cronbach's Alpha)*

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrument**

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket.
Efektivitas Kerja	0,788	Reliabel
Semangat Kerja	0,685	Reliabel
Konflik Kerja	0,767	Reliabel

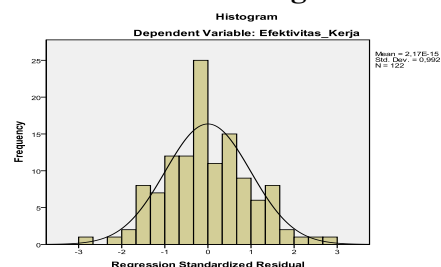
Sumber: Data Olahan, 2016

Berdasarkan hasil pengujian, nilai reliabilitas seluruh variabel  $\geq$  0,60, Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya.

### Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui pola distribusi dari suatu data hasil penelitian

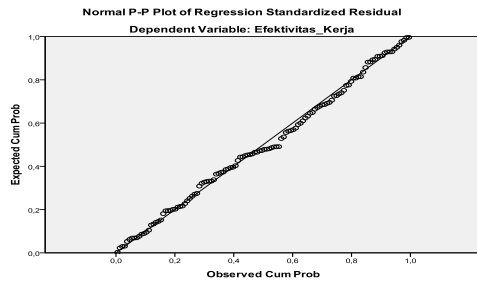
**Gambar 2**  
**Kurva Histogram**



Sumber: Data Olahan, 2016

Berdasarkan gambar 2 diketahui bahwa sebaran data yang menyebar ke semua daerah kurva. Maka dapat disimpulkan bahwa data mempunyai distribusi normal.

**Gambar 3**  
**Grafik Normal P-P Plot**



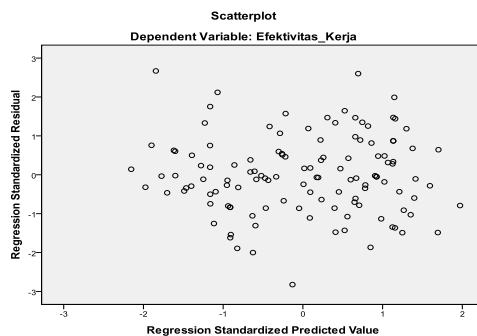
Sumber: Data Olahan, 2016

Pada gambar diatas dapat dilihat grafik *Normal Probability P-Plot*. Dari gambar tersebut terlihat titik-titik mengikuti garis diagonal. Model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa terdapat adanya tidak heterokedastisitas, sehingga menunjukkan bahwa tidak adanya terjadinya perbedaan antara variasi dari residual loyalitas kerja karyawan yang di akibatkan oleh variabel penelitian yang mempengaruhinya:

**Gambar 4**  
**Scatterplot**



Sumber: Data Olahan, 2016

Berdasarkan grafik di atas, terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

### Uji Multikolerasi

Untuk melihat adanya gejala multikolinieritas dapat dilakukan dengan menguji koefisien korelasi parsial variabel-variabel bebasnya melalui metrik korelasi, bila korelasinya signifikan maka antar variabel bebas tersebut terjadi multikolinieritas

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan melihat nilai VIF dapat disimpulkan bahwa ke 3 (tiga) variabel bebas tersebut tidak terdapat multikolinieritas karena nilai VIF nya lebih kecil dari 10. Maka dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

### Hasil Regresi Berganda

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, sehingga diperoleh persamaan seperti berikut ini:

**Tabel 3**  
**Hasil Pengujian Regresi**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	,300	,208	1,440	,152
Seman gat Kerja	,185	,064	2,883	,005
Konflik Kerja	,757	,060	12,612	,000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber: Data Olahan, 2016

Tabel 3 menunjukkan bahwa persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_2X_2 + e$$

$$\text{Efektivitas Kerja} = 0,300 + 0,185 X_1 + 0,757 X_2 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

a. Nilai konstanta (a) sebesar



0,300 Artinya adalah apabila semangat kerja dan konflik kerja diasumsikan nol (0), maka efektivitas kerja bernilai 0,300.

- b. Nilai koefisien regresi variabel semangat kerja sebesar 0,185. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan semangat kerja sebesar 1 (satu) satuan maka nilai efektivitas kerja akan berubah sebesar 0,185 dengan asumsi variabel lain tetap.
- c. Nilai koefisien regresi variabel konflik kerja sebesar 0,757. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan konflik kerja sebesar 1 (satu) satuan maka nilai efektivitas kerja akan berubah sebesar 0,757 dengan asumsi variabel lain tetap.
- d. Standar error (*e*) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas. Standar error (*e*) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 4**  
**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,805 <sup>a</sup>	,648	,642

- a. Predictors: (Constant), Konflik\_Kerja, Semangat\_Kerja
  - b. Dependent Variable: Efektivitas\_Kerja
- Sumber: Data Olahan, 2016

Berdasarkan Tabel 4 diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,642. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (semangat kerja dan konflik kerja) terhadap variabel dependen (efektivitas kerja) adalah sebesar 64,2%. Sedangkan sisanya sebesar 35,8% di pengaruhi oleh variabel lain.

### Pembahasan

#### Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan

Semangat kerja merupakan suatu faktor yang dapat berhubungan langsung atau pun tidak langsung terhadap efektivitas kerja karyawan. Jika semangat kerja disuatu perusahaan baik, maka tingkat efektivitas kerja karyawan akan meningkat.

Sebuah organisasi diciptakan untuk mencapai satu tujuan atau lebih yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu, tidak heran jika kita menjumpai bahwa pencapaian tujuan merupakan kriteria yang paling banyak digunakan untuk menentukan keefektifan. Sedangkan Robbins dalam Sutrisno (2011:147) mengemukakan secara lebih rinci bagaimana nilai-nilai mempengaruhi efektivitas organisasi, maka kriteria yang dipilih salah satunya adalah semangat kerja atau moral karyawan.

#### Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan

Konflik kerja merupakan suatu faktor yang dapat berhubungan langsung atau pun tidak langsung terhadap efektivitas kerja karyawan.

Jika konflik kerja disuatu perusahaan terkondisi dengan baik, maka tingkat efektivitas kerja karyawan akan meningkat.

### **Pengaruh Semangat Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan**

Dari hasil pengolahan data kuesioner diketahui  $F$  hitung (109,447) >  $F$  tabel (3,07) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen (semangat kerja dan konflik kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel independen (efektivitas kerja).

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah di lakukan pada bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Semangat kerja dan konflik kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan.
2. Semangat kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan.
3. Konflik kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan.

#### **Saran**

Adapun saran yang diberikan penulis berdasarkan hasil analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk memaksimalkan efektivitas kerja karyawan pada

PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan, pimpinan perusahaan hendaknya memberi pelatihan dan motivasi agar karyawan selalu bekerja secara efektif dan efisien sehingga hal ini akan meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

2. Untuk memaksimalkan semangat kerja karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan, diharapkan kepada pimpinan perusahaan agar menekankan kepada para bawahannya untuk saling membantu atau bekerja sama dalam bekerja. Semoga hal ini dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.
3. Untuk meminimalkan konflik kerja karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan, diharapkan agar pimpinan perusahaan menerapkan sistem kerja kelompok bagi para bawahannya sehingga hubungan antara sesama karyawan selalu harmonis dan konflik kerja akan menurun.
4. Selain itu, disarankan kepada peneliti selanjutnya yang menganalisa efektivitas kerja karyawan, agar menggunakan variabel bebas yang lain.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Hasibuan, Malayu, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara: Jakarta.

Hasibuan, SP Malayu, 2012. Edisi Revisi Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Bumi Asih: jakarta

Pujaatmaka, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, ghalia Indonesia: Jakarta.

Purwanto, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.

Sutrisno, 2011. Budaya organisasi, Jakarta: Kencana.

Tohardi, Ahmad, 2006. Pengantar Manajemen Strategik, Penerbit Bina Pustaka: Jakarta.