**Pengaruh Konflik Antar Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan**

**1RA. Gusti Pratiwi,2Emi Suwarni,3Mukran Roni**

1,2,3Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bina Darma Palembang

1ragustipi@gmail.com

2emisuwarni@binadarma.ac.id

3mukranroni@binadarma.ac.id

***Abstract***

*This study aims to look at the effect of conflict between the employee to employee morale at PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Karet Baturaja. Sampling methods using the formula slovin. Respondents in this study amounted to 55 employees of PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Karet Baturaja. The type of data using primary data collection, and data analysis techniques using quantitative analysis of data. Methods of analysis used in this study is a simple kinier regression analysis. The result of this study indicate significant influence of conflict between the employee to employee morale. The correlation coefficient of 0,320, it means that the conflict between employees on morale is weak. Deternination coefficient of 10,2%, which means that 89,8% is influenced by other variables in addition to, the conflict between employees.*

***Keywords :*** *conflict between employee, morale.*

1. **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia yang dikelolah dengan baik, akan menentukan kesuksesan perusahaan di masa mendatang. Pada prinsipnya, sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang menentukan perusahaan. Perusahaan yang memiliki tujuan yang bagus dilengkapi dengan fasilitas, sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa sumber daya manusia yang baik, kemungkinan besar perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada dalam perusahaan dan merupakan modal dasar perusahaan untuk melakukan aktifitas dalam mencapai tujuan. Namun, mengelola karyawan bukan hal yang mudah, karena mereka mempunyai keinginan, pikiran, perasaan, status, dan latar belakang yang dibawa ke dalam organisasi. Adanya perbedaan manusia yang kadang dapat menimbulkan masalah. Hal itu juga terjadi pada perusahaan, perbedaan karakter dan juga cara pandang antar karyawan dapat menimulkan masalah antar karyawan.Perbedaan kepribadian pada diri manusia memungkinkan terjadinya konflik dalam suatu organisasi dan hal ini merupakan sesuatu yang yang tidak dapat dihindari.

Konflik dalam perusahaan terjadi dalam berbagai bentuk dan corak, yang merintangi hubungan individu dengan kelompok atau kelompok yang lebih besar..Situasi dimana seorang individu dihadapkan dengan ekspektasi peran yang berlainan, yang akan menimbulkan konflik peran (Robbin;2014, 364), atau bisa menimbulkan konflik antar karyawan yang ada diperusahaan . Konflik yang terjadi dapat menyebabkan situasi kerja tidak menjadi kondusif. Situasi- situasi yang tidak kondusif membuat perkerja yang sedang berkonflik menjadi tidak profesional dalam melakukan tugasnya.

Semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Semangat kerja merupakan hal penting yang harus dijalani oleh setiap karyawan di perusahaan manapun karena semangat kerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap kebijakan, karir, kondisi kerja, kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif.

PT. Perkebunan Nusantara VII (PTPN VII)merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan karet yang sudah berdiri dari tahun 1996 yang sudah memiliki karyawan tetap lebih dari 100 karyawan. Salah satu cara PTPN VII Unit Karet Baturaja meningkatkan semangat pekerjanya yaitu memberikan penghargaan serta bonus kepada karyawan yang berprestasi. PTPN VII juga memberikan pelatihan, pendidikan, seminar, dan juga workshop kepada karyawan yang dipilih. Karyawan yang dipilih merupakan karyawan yang kinerja lebih tinggi dari karyawan lain. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik antar karyawan terhadap semangat kerja karyawan yang terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Karet Baturaja.

1. **KAJIAN LITERATUR**

**2.1. Konflik Antar Karyawan**

Konflik, sebagai suatu hal yang nyata dalam kehidupan seseorang merupakan proses sosial orang- orang yang berusaha mencapai tujuannya dengan jalan menentang pihak lawan yang disertai kekerasan. Adanya perbedaan pertentangan antara setiap pihak dapat menyebabkan pergesekan, sakit hati, dan lain- lain.

Berikut pengertian tentang konflik yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya :

Putman & Pool yang dikemukakan oleh Wijono (2012:218) menjelaskan bahwa:

“Konflik didefinisikan sebagai interaksi individu, kelompok dan organisasi yang membuat tujuan atau arti yang berlawanan, dan merasa bahwa orang lain sebagai pengganggu yang potensial terhadap pencapaian tujuan mereka”.

Mullin yang dikemukakan oleh Wijono (2012:203) bahwa :

“ Konflik merupakan kondisi terjadinya ketidaksesuaian tujuan dan munculnya berbagai pertentangan perilaku, baik yang ada dalam diri individu, kelompok maupun organisasi

Yang dikemukakan oleh Winardi (2009:98) bahwa:

“Konflik, sebagai suatu hal nyata dalam kehidupan seseorang merupakan proses sosial orang- orang yang berusaha mencapi tujuannya dengan jalan menentang pihak lawan yang disertai kekerasan”.

Wijono ( 2012: 227-228) menyatakan bahwa paling tidak ada empat yang menyebabkan munculnya konflik dalam suatu organisasi, yaitu:

* + - Situasi- situasi yang tidak sesuai
		- Rencana kegiatan dan alokasi waktu yang tidak sesuai
		- Masalah status pekerjaan yang tidak pasti
		- Perbedaan persepsi

Wijono(2012: 228-230) mengemukakan bahwa, ada dua pandangan yang berbeda dalam menanggapi konflik organisasi, yaitu:

1. Pandangan Tradisional

Menurut pandangan tradisional terjadinya konflik organisasi dipandang sebagi suatu proses yang sangat sederhana dan optimistic, karena pandangan tersebut didasarkan pada asumsi- asumsi bahwa:

* + - Konflik secara teoritis dapat dihindari, karena konflik tersebut pada dasarnya adalah buruk dan tidak perlu terjadi, bahkan harus dihindari dan paling tidak perlu dibatasi.
		- Konflik muncul karena adanya orang yang menjadi “pengacau” *(trouble maker)*, atau pengganggu situasi *(boat rocker),*karena konflik terjadi sebagai akibat dari adanya anggapan bahwa orang lain suka mengacau atau mengganggu situasi.
		- Bentuk- bentuk resmi merupakan otoritas penanganan konflik melalui jalur peraturan. Oleh karena itu, bila lingkungan kurang mempunyai peran besar terhadap perubahan perilaku dan menunjukkan hal- hal yang tidak sesuai dengan norma- norma atau aturan main seperti menentang atau membuat persaingan dalam organisasi tersebut.
		- Konflik digunakan untuk mengkambinghitamkan pihak- pihak tertentu.

Manusia juga dipandang sebagai individu yang mempunyai sifat- sifat yang baik, dapat dipercaya, dan dapat bekerja sama. Oleh karena itu, pandangan tradisional tersebut juga disebut sebagi relasi hubungan antar manusia *(human relation).*

1. Pandangan Modern

Pandangan modern berbeda dengan pandangan tradisional dalam menilai konflik. Menurut pandangan ini konflik dianggap baik, artinya dalam kehidupan organisasi perluu ada. Karena konflik ini dapat membuat individu mempertahankan argumentasi yang dibuatnya, berpikir lebih kritis, inovatif, dan kreatif.

Robbins yang dikutip oleh Fauzi (2008:430) 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 merintangi pencapaian tujuan kelompok, berikut indikator konflik fungsional dan disfungsional sebagai berikut :

1. Konflik fungsional :
2. Bersaing untuk meraih prestasi.
3. Pergerakan positif menuju tujuan.
4. Merangsang kreatifitas dan Inovasi.
5. Dorongan melakukan perubahan..
6. Konflik Disfungsional :
	1. Mendominasi diskusi.
	2. Tidak senang bekerja dalam kelompok.
	3. Benturan kepribadian.
	4. Perselisihan antar individu.
	5. Ketegangan.

**2.2. Semangat Kerja**

Semangat kerja atau dalam istilah asingnya disebut *morale* merupakan hal yang harus di miliki oleh setiap karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat, oleh karena itu selayanknya setiap perusahaan selalu berusaha agar semangat kerja karyawan nya meningkat. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka dapat di harapkan aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Berikut pengertian semangat kerja yang di kemukan oleh para ahli di antaranya adalah :

Westra yang dkutip oleh Kusumawarni (2007: 8), menyatakan bahwa:

“Semangat kerja adalah sikap dari individu ataupun sekelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh”.

Hasibuan (2008:95) mengemukakan bahwa :

“Sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai hasil yang maksimal”.

Siswanto yang dikutip oleh Fauzi (2013:35) menyatakan bahwa:

“Sebagai Suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan dalam diri pekerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuensi dalam mencapai tujuan dan aturan niat yang telah di tetapkan oleh perusahaan”.

Carlaw & Freidman yang dikutip oleh Nurhasanah (2015: 17) menyatakan bahwa yang menjadi cirri- ciri semangat kerja yang tinggi ialah :

1. Ceria
2. Memiliki inisiatif
3. Berfikir kreatif dan luas
4. Menyenangi apa yang sedang dilakukan
5. Tertarik dengan pekerjaannya
6. Memiliki kemampuan bekerja sama
7. Berinteraksi dengan atasan

Indikator-indikator semangat kerja yang dikemukan Moekijat (2003:136) terdiri dari:

1. Kegembiraan

Orang yang optimis adalah orang yang selalu berpandangan baik dalam menghadapi segala hal (Moekijat). Karyawan yang selalu gembira biasanya mempunyai peluang yang besar untuk mengerjakan dengan baik, sedangkan karyawan yang tidak mempunyai rasa gembira, biasanya pekerjaan yang dihasilkan tidak akan maksimal.

1. Kerjasama

Kerjasa sama di antara rekan kerja merupakan kondisi yang diinginkan oleh manajemen perusahaan, agar setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

1. Kebanggaan dalam dinas

Perasaan senang terhadap pekerjaan merupakan perasaan senang pada diri karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan. Apabila seseorang mengerjakan suatu pekerjaan dengan senang atau menarik bagi dirinya, maka hasil pekerjaannya akan lebih memuaskan daripada mengerjakan pekerjaan yang tidak disenangi. Demikian pula apabila akan memberikan tugas pada seseorang, maka alangkah baiknya bila sebelumnya mengetahui apakah orang tersebut senang atau tidak dengan pekerjaan yang akan diberikan. Hal ini dilakukan agar mendapatkan suatu hasil yang lebih memuaskan. Jadi rasa senang dengan suatu pekerjaan juga merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan mutu dari hasil produksi (Anoraga).

1. Ketaatan kepada kewajiban

Ketaatan kepada kewajiban merupakan tindakan karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan perusahaan apakah bisa mentaatinya (Moekijat). Karyawan yang mempunyai konsekuensi tinggi harus mau menaati semua kewajibannya sesuai dengan kesepakatan saat pertama kali bekerja.

1. Kesetiaan

Kesetiaan timbul dari dalam diri sendiri, karyawan merasakan kesadaran yang tinggi bahwa antara dirinya dengan perusahaan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan. Karyawan tersebut membutuhkan perusahaan tempat mencari sumber penghidupan dan pemenuhan kebutuhan sosial lainnya. Disisi lain perusahaan dianggap mempunyai kepentingan kepada karyawan, karena dengan karyawan itulah perusahaan akan dapat melakukan produksi dalam rangka pencapaian tujuannya.

**2.3. Hipotesis**

Agar diperoleh suatu pandangan untuk menganalisi data selanjutnya, maka dikemukakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap pertanyaan yang dijukan dalam perumusan masalah “terdapat pengaruh konflik antar karyawan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Karet Baturaja”.

1. **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada PT.Perkebunan Nusantara VII (PTPN VII). Unit pabrikkaret Baturaja blok J Batumarta III OKU. SUM-SEL. Pada penelitian ini teknik analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Sugiyono (2013:12) mengemukanan bahwa analisis kuntitatif adalah analisis yang menggunakan angka yang diperoleh hasil perhitungan dan penelitian terhadap pengaruh konflik antar karyawan pada PTPN VII yang dihubungkan dengan semangat kerja karyawan. Populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan tetap PTPN VII Unit karet Baturaja yang jumlahnya sebanyak 120 orang. Dalam metode ini sampel diambil dengan pertimbangan khusus/ krieteria atau ciri- ciri populasi.

Penelitian sampel dilakukan dengan menggunakan metode sampel acak penarikan sampel menggunakan rumus Slovin yaitu:

$$n=\frac{N}{1+ Ne^{2}}$$

Dari hasil perhitungan menggunakan rumus slovin maka diperoleh hasil 54,5454 yang dibulatkan menjadi 55. Jadi sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 55 responden. Alat analisis data yang digunakan regresi sederhana,analisis koefisien korelasi, uji t, uji determinasi (R2), uji validitas, dan uji realibilitas.

1. **HASIL DAN PEMBAHASAN**

**4.1. Analisis Deskriptif**

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel X dan Y**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Pertanyaan konflik antar karyawan (X)** | **Rata – Rata** |
|  | Saya bersaing dengan rekan kerja saya dalam pencapaian prestasi | 3,6 |
|  | Memberikan kemampuan yang terbaik bagi perusahaan daripada karyawan lain | 3,8 |
|  | Dalam pencapaian tujuan perusahaan saya melakukan hal- hal positif | 3,9 |
|  | Bekerja lebih rajin dan keras lebih dari karyawan lain | 4 |
|  | Memberikan kreatifitas untuk kemajuan perusahaan | 3,8 |
|  | Melakukan inovasi yang digunakan demi kemajuan dan eksistensi perusahaan | 3,5 |
|  | Saya selalu ingin menyumbangkan kemajuan bagi perusahaan | 3,5 |
|  | Memberikan saran agar perusahaan maju ke arah yang lebih baik | 3,7 |
| **No** | **Pertanyaan semangat kerja (Y)** | **Rata – Rata** |
|  | Saya selalu berpandangan posif dan senag dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada saya | 3,7 |
|  | Dapat bekerja sama dengan baik dalam menyelsaikan tugas yang diberikan kepada kelompok kerja | 3,6 |
|  | Saya merasa bangga dan senang dalam menyelesaikan tugas | 3,5 |
|  | Saya taat pada peraturan perusahaan yang telah ditetapkan | 3,5 |
|  | Saya memiliki kesetiaan yang tinggi bahwa antara dirinya dengan perusahaan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan | 3,6 |

Hasil Kuesioner dari variabel Konflik Antar Karyawan (X) didapat nilai rata-rata yang paling besar ialah yaitu pada item pernyataan keempat yang berisi pernyataan *“*Bekerja lebih rajin dan keras lebih dari karyawan lain”. Dari 55 responden diperoleh 13 responden menjawab dengan kata sangat setuju, 29responden menjawab setuju, 9responden menjawab netral, dan 3 responden menjawab tidak setuju, 1 responden menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menggambarkan beberapa responden menganggap bahwa konflik antar karyawan membuat karyawan yang berkonflik lebih rajin dalam bekerja. Konflik yang seperti ini akan menguntungkan perusahaan karena membuat karyawan yang sedang berkonflik lebih bersemangat lagi untuk bekerja. Dengan begitu, produktivitas dari perusahaan akan lebih meningkat.

Sedangkan nilai rata-rata terkecil sebesPar 3,5 yaitu pada item pernyataan kedua mengenai “Melakukan inovasi yang digunakan demi kemajuan dan eksistensi perusahaan*”* dari pernyataan ini 8 responden menjawab sangat setuju, 24 responden menjawab setuju, 13 responden menjawab netral, 6 responden menjawab Tidak Setuju, 4 responden menjawab sangat tidak setuju. Hal ini memperlihatkan beberapa responden mengangap bahwa bukan hanya konflik antar karyawan saja yang dapat menimbulkan karyawan melakukan inovasi. Konflik bukan merupakan faktor utama yang dapat membuat karyawan berinovasi. Karyawan memerlukan faktor lain diluar konflik untuk berinovasi.

 Hasil Kuesioner dari variabel Semangat Kerja (Y) didapat nilai rata-rata yang paling besar ialah 3,7 yaitu pada item pernyataan perta mayang berisi pernyataan *“*Saya selalu berpandangan positif dan senang dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada saya.” dari 55 responden diperoleh 12 responden menjawab dengan kata sangat setuju, 23 responden menjawab setuju, 13 responden menjawab netral, 1 responden menjawab tidak setuju dan 1 responden menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menggambarkan beberapa responden memiliki pandangan positif dalam mengerjakan tugasnya. Pemberian tugas oleh atasan kepada bawahan dapat diterima dengan baik.

 Sedangkan nilai rata-rata terkecil sebesar 3,5 yaitu pada pernyataan pertama mengenai “Saya taat pada peraturan perusahaan yang telah ditetapkan*”* dari pernyataan ini 9 responden menjawab sangat setuju, 21 responden menjawab setuju, 9 responden menjawab netral, 3responden menjawab Tidak Setuju dan 3 responden menjawab sangat tidak setuju. Hal ini memperlihatkan beberapa responden kurang taat terhadap peraturan perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan lagi karyawan yang kurang taat peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

**4.2. Hasil Alat Analisis**

Berdasarkan dari analisis dan perhitungan statistik menjelaskan bahwa:

1. **Persamaan Regresi Sederhana**

**Tabel 2**

|  |
| --- |
|  **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 12.214 | 2.530 |  | 4.828 | .000 |
| X | .208 | .085 | .320 | 2.459 | .017 |
| a. Dependent Variable: Y |

***Sumber data: hasil uji SPSS 20.0 (2016)***

Y = 12,214 + 0,208X

 Jika konflik antar karyawan konstan maka semangat kerja bertambah sebesar 0,208.

1. **Uji t**

Dilihat dari tabel 2, maka dapat dijelaskan dari nilai Sig. ***0,017 < 0.05 (5%)****,*hal ini berarti ada pengaruh signifikan antara Konflik Antar Karyawan dengan Semangat Kerja.

1. **Koefisien Korelasi**

**Tabel 3**

|  |
| --- |
| **Model Summary** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .320a | .102 | .085 | 2.459 |
| a. Predictors: (Constant), X |

***Sumber data: hasil uji SPSS 20.0 (2016)***

Dari hasil tabel 3 maka diperoleh hasil koefisien kolerasi yakni 0,320. Hal ini menunjukkan hubungan Konflik Antar Karyawan terhadap semangat kerja karyawan pada PTPN VII Unit Karet Baturaja lemah. Dikatakan lemah karena tabel 3.3 interprestasi koefisin kolerasi menunjukan bahwa 0.20-0,399 memiliki tingkat hubungan yang lemah.

1. **Koefisien Determinasi**

Dari tabel 3 hasil pengolahan data maka diperoleh koefisien determinasi (R2) = 0,102. Hal ini menunjukan bahwa sebesar 10,2% konflik antar karyawan dapat menjelaskan oleh variabel penelitian semangat kerja, sedangkan sisanya 89,8% dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor- faktor lain yang tidak diteliti.

**4.3. Pembahasan**

Berdasarkan hasil metode perhitungan dari kuisioner yang dilakukan oleh penulis, maka dapat diketahui bahwa Konflik Antar Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja. Hal ini dapat dilihat dari persamaan regresi sederhana Y= 12,214 + 0,208X, memiliki arti bahwa nilai a = 12,214 konstan artinya jika Konflik Antar Karyawan 0 maka Semangat Kerja nilainya akan bernilai 0,208 dan koefisien regresi variabel Konflik Antar Karyawan sebesar 12,214. Jadi dimana kenaikan atau penurunan variabel indenpenden atau Konflik Antar Karyawan (X) akan mengakibatkan kenaikan atau penurunan Variabel depeden atau Semangat Kerja (Y). Maksudnya jika Variabel Konflik Antar Karyawan mengalami kenaikan 1% maka variabel Semangat kerja akan naik sebesar 0,208. Sebaliknya, jika variabel Konflik Antar Karyawan mengalami penurunan sebesar 1%, maka variabel Semangat kerja akan menurun 0,208. Winardi (2004:169) yang menyatakan bahwa konflik kerja yang positif akan memacu semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan bersama. Dari teori yang dinyatakan tersebut menjelaskan ada pengaruh signifikan antara konflik antar karyawan terhadap semangat kerja.

Dari hasil persamaan tersebut dapat diketahui konflik antar karyawan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan pada PTPN VII Unit Karet Baturaja. Jadi, konflik antar karyawan tersebut termasuk fungsional terhadap semangat kerja karyawan. Dikatakan fungsional bernilai positif terhadap semangat kerja.

 Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Husni Fauji(2013) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Pt. Karya Mandiri Environment”. Hasil hipotesis penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara konflik antar karyawan terhadap semangat kerja karyawan. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis oleh Husni Fauji (2013) membuktikan adanya pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan. Pernyataan tersebut dapat dilihat dari hasil korelasi berganda sebesar 0,75 artinya hubungan variabel (Stres Kerja) dan (Konflik Kerja) terhadap Y (Semangat Kerja) mempunyai korelasi yang kuat. Kemudian hasil dari koefisien determinasi pengaruhnya sebesar 56,2 % artinya pengaruh berkontribusi tinggi dan sisanya 43,75 % merupakan factor dari variabel lainya yang diabaikan atau tidak diteliti oleh peneliti.

 Hasil analisis korelasi menunjukan adanya hubungan korelasi yang lemah dan korelasi yang terjadi adalah korelasi yang positif. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,320, berarti derajat atau kekuatan hubungan variabel X (Konflik Antar Karyawan) terhadap Y (Semangat Kerja) mempunyai korelasi yang lemah.

Dilihat dari hasil koefisien determinasi sebesar 10,2 % menunjukan adanya konflik antar karyawan terhadap semangat kerja karyawan sebesar 10,2 % artinya pengaruh tinggi dan kuat, sisanya 89,8 % merupakan kontribusi dari faktor lainya yang diabaikan atau tidak diteliti oleh peneliti.

 Dari hasil pengisian kuisioner, dilihat konflik antar karyawan membuat karyawan PTPN VII Unit Karet Baturaja menjadi lebih rajin dan keras melakukan pekerjaannya. Adapun semangat kerja karyawan sudah cukup baik, hal ini dikarenakan karyawan menyatakan memiliki pandangan positif dalam mengerjakan tugasnya. Pemberian tugas oleh atasan kepada bawahan dapat diterima dengan baik.

1. **SIMPULAN DAN SARAN**
	1. **Simpulan**

Setelah dilakukan pembahasan mengenai masalah pengaruh antara konflik antar karyawan terhadap semangat kerja karyawan pada PTPN VII Unit Karet Baturaja, maka dapat ditarik kesimpulan:

* 1. Konflik Antar Karyawan pada PTPN VII Unit karet Baturaja termasuk dalam indikator fungsional. Hal ini dapat dijelaskan dari banyaknya responden yang menjawab setuju untuk pertanyaan pada nilai skor konflik antar karyawan. Namun beberapa responden belum bisa melakukan inovasi untuk kemajuan perusahaan.
	2. Semangat Kerja Karyawan pada PTPN VII Unit karet Baturaja sudah cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan karyawan yang menyatakan senang dan berpandangan positif terhadap pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Peraturan perusahaan yang rendah dilihat total yaitu tentang ketaatan terhadap peraturan perusahaan yang menandakan bahwa beberapa karyawan kurang memperhatikan peraturan yang telah dibuat.
	3. **Saran**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang diperoleh, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. PTPN VII Unit Karet Baturaja diharapkan dapat mengendalikan dan mengelolah konflik yang terjadi antar karyawan, agar konflik yang terjadi dapat memberi dampak yang baik bagi perusahaan. Dampak yang positif dapat membuat semangat kerja karyawan dapat dipertahankan atau bahkan ditingkatkan.
2. Karyawan PTPN VII Unit Karet Baturaja hendaknya menyampaikan apabilah terjadi konflik antar karyawan. Hal tersebut perlu dilakukan, agar karyawan yang berkonflik dapat dikendalikan, dan tidak menyebabkan dampak yang negatif bagi perusahaan dan karyawan yang berkonflik.
3. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja selain faktor-faktor yang telah diteliti dalam penelitian ini. Selain itu, peneliti selanjutnya sebaiknya menggunakan data sampel yang lebih banyak agar hasil yang didapat lebih akurat.
4. **REFERENSI**
5. Anogara, P. (2009). *Psikologi Kerja.* Jakarta: Rineke Cipta.
6. Fauji, H. (2013). *Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan.* Bandung: Universitas Pasundan.
7. Hasibuan, M. S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
8. Malvinas, H. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pt. Prima Rasa Lestari.* Bandung: Universitas Pasundan.
9. Moekijat. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja.* Pionir Jaya:Bandung.
10. Nurhasanah, S. (2015). *Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyan Pertamina .* Palembang: Universitas Bina Darma.
11. P.Robbins- Timothy A.Judge. (2014). *Perilaku Organisasi (organization Behavior.* Jakarta: Salemba Empat.
12. Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R& D.* Bandung: Alfabeta.
13. Wijono, S. (2012). *Psikologi Industri & Organisasi.* Jakarta: Kharisma Putra Utama.
14. Winardi, J. (2006). *Organisasi & Keorganisasian.* Jakarta: PT. Raja Grafindo.
15. Winardi. (2004). *Manajemen Perilku Organisasi*. Jakarta: Pustaka Binaman Presindo.