

## LAPORAN KERJA PRAKTEK

### “ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI PT. DIAN ANGGARA PERSADA”



**DISUSUN OLEH :**

**DIMAS DWI RISANDI**

**NPM : 188150027**

**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI**

**FAKULTAS TEKNIK**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2021**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/2/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)9/2/23

## LEMBAR PENGESAHAN

### LAPORAN KERJA PRAKTEK DI PABRIK KELAPA SAWIT PT. DIAN ANGGARA PERSADA

Oleh :

**DIMAS DWI RISANDI**

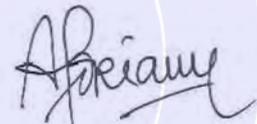
**NPM : 188150027**

Disetujui Oleh :

**Dosen Pembimbing I**

**Dosen Pembimbing II**

  
**(Chalis Fajri Hasibuan, ST.,M.Sc)**

  
**(Healthy Aldriany Prasetyo, ST.,MT)**

Mengetahui

  
**Koordinator Kerja Praktek**  
**(Meyudi Djeng Polewangi, ST.,MT)**

**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI**

**FAKULTAS TEKNIK**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**2021**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/2/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)9/2/23

**LEMBAR PENGESAHAN PERUSAHAAN**  
**LAPORAN KERJA PRAKTEK**  
**DI**  
**PT. DIAN ANGGARA PERSADA**  
**Sam-sam – siak**  
**(24 Februari – 24 Maret 2021)**

**“Analisis Pengaruh Stress Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja  
Karyawan di PT. Dian Anggara Persada”**

Disusun Oleh :

**Dimas Dwi Risandi**

**188150027**

Disetujui Oleh :

**PT. DIAN ANGGARA PERSADA**

Pembimbing I

  
**H. SITUMORANG**  
*Assistant Proses*

Pembimbing II

  
**MURI YANTO**  
*Mandor Proses*

Mengesahkan  
  
**SEPENO**  
*Mill Manager*

## KATA PENGANTAR

Segala Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan kerja praktik beserta laporannya di PT. Dian Anggara Persada Kelurahan SAM-SAM Kecamatan Kandis yang berjudul “Analisis Pengaruh Stres kerja dan Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Dian Anggara Persada”. Laporan kerja praktik ini untuk memenuhi salah satu persyaratan kelulusan Strata Satu pada jurusan Teknik Industri Universitas Medan Area.

Setelah melaksanakan kerja praktik dan melihat proses produksi kelapa sawit di PT. Dian Anggara Persada Kelurahan SAM-SAM Kecamatan Kandis Penulis mendapatkan banyak ilmu, pemahaman dan pengalaman yang sangat berguna dalam menghadapi dunia kerja yang sesungguhnya.

Penulis sadar bahwa tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, maka pelaksanaan kerja praktik dan penyusunan laporan ini tidak akan berjalan lancar. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat kesehatan dan kesempatan yang baik.

1. Orang Tua dan seluruh keluarga yang telah memberikan dukungan moral maupun materil.
2. Bapak Chalis Fajri Hasibuan, ST.,M.Sc selaku Dosen Pembimbing I Kerja Praktik yang telah memberikan masukan dan pengarahan.

3. Ibu Healthy Aldriany Prasetyo ST.,MT selaku Dosen Pembimbing II Kerja Praktik yang telah memberikan masukan dan pengarahan.
4. Ibu Dr. Ir. Dian Maizana, ST.,MT selaku Dekan Fakultas Teknik Universitas Medan Area.
5. Bapak Yudi Daeng Polewangi, ST.,MT selaku Ketua Prodi S1 Teknik industri dan koodinator kerja praktek yang telah memberikan izin melakukan Kerja Praktik.
6. Bapak Hendrik Situmorang selaku pembimbing lapangan sekaligus asisten proses di PT. Dian Anggara Persada Kelurahan SAM-SAM Kecamatan Kandis, yang telah memberikan masukan-masukan dan pengarahan selama melakukan Kerja Praktek.
7. Serta semua pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan laporan praktek industri ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan laporan Kerja Praktik ini masih banyak terdapat kekurangan dan kesalahan, baik dalam penulisan maupun penjelasan suatu masalah , maka dari itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk kemajuan yang lebih baik nantinya. Semoga laporan Kerja Praktik ini bermanfaat bagi semua pembacanya.

Medan , 20 April 2021

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Kerja Praktek .....	1
1.2 Tujuan Kerja Praktek.....	3
1.3 Manfaat Kerja Praktek.....	3
1.4 Ruang Lingkup Kerja Praktek .....	4
1.5 Metodologi Kerja Praktek .....	5
1.6 Metode Pengumpulan Data .....	6
1.7 Waktu dan Tempat Pelaksanaan.....	6
1.8 Sistematika Penulisan.....	7
<b>BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN</b> .....	<b>8</b>
2.1 Sejarah Perusahaan.....	8
2.2 Visi dan Misi Perusahaan .....	9
2.3 Ruang Lingkup Bidang Usaha .....	9
2.4 Lokasi Perusahaan .....	10
2.5 Daerah Pemasaran .....	10
2.6 Struktur Organisasi.....	10
2.7 Deskripsi dan Urian Tugas .....	11
2.8 Jumlah Tenaga Kerja dan Jam kerja.....	14

2.9	Sistem Pengupahan.....	14
<b>BAB III PROSES PRODUKSI .....</b>		<b>16</b>
3.1	Proses Produksi .....	16
3.2	Standar Mutu Bahan / Produk .....	16
3.3	Bahan Yang Digunakan.....	17
3.3.1	Bahan Baku .....	17
3.3.2	Bahan Penolong.....	17
3.4	Uraian Proses Produksi .....	17
3.4.1	Jembatan Timbangan.....	17
3.4.2	Penyortiran .....	18
2.4.3	Proses Rebusan ( <i>Sterilizer</i> ) .....	20
3.4.3	Proses Peneba ( <i>Thereser Process</i> ) .....	20
3.4.4	Proses Pengempaan ( <i>Pressing Proses</i> ) .....	21
3.4.5	Proses Pemurnian Minyak ( <i>Clarification Station</i> ) .....	23
3.4.6	Proses Pengolahan Biji ( <i>Kernel Station</i> ) .....	26
3.4.7	Alat Dan Mesin .....	29
<b>BAB IV TUGAS KHUSUS.....</b>		<b>31</b>
4.1	Pendahuluan .....	31
4.1.1	Judul .....	31
4.1.2	Latar Belakang Masalah .....	31
4.1.3	Perumusan Masalah.....	34
4.1.4	Batasan Masalah.....	35
4.1.5	Asumsi-Asumsi Yang Digunakan .....	35
4.1.6	Tujuan Penelitian.....	35

4.1.7	Manfaat Penelitian.....	36
4.2	Landasan Teori.....	36
4.2.1	Semangat Kerja.....	36
4.2.2	Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja.....	38
4.2.3	Pengertian Stres Kerja.....	40
4.2.4	Jenis-Jenis Stres Kerja.....	41
4.2.5	Sumber-Sumber Potensi Stres Kerja.....	42
4.2.6	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	43
4.2.7	Konflik Kerja.....	44
4.2.8	Bentuk Dan Jenis-Jenis Konflik Kerja.....	46
4.2.9	Faktor-faktor Penyebab Timbulnya Konflik Kerja.....	48
4.3	Metode Pengumpulan Data.....	49
4.3.1	Kuesioner.....	50
4.3.2	Pengolahan Data.....	51
4.3.3	Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	51
4.3.4	Analisis Regresi Linier Berganda.....	54
4.3.5	Uji t.....	55
4.3.6	Uji F.....	55
4.3.7	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	56
4.3.8	Hasil Uji t (Parsial).....	57
4.3.9	Hasil Uji F (Simultan).....	58
4.3.10	Hasil Uji Koefesien Determinasi.....	59

<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>60</b>
5.1 Kesimpulan.....	60
5.2 Saran.....	61
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>62</b>



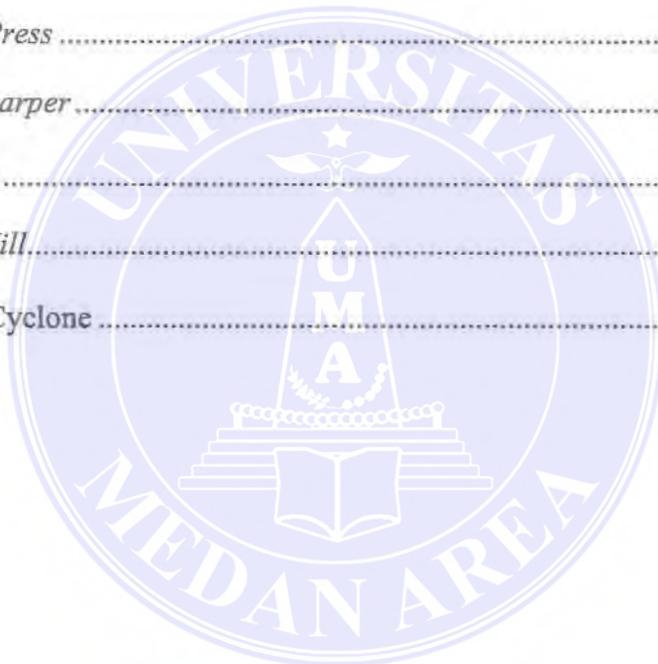
## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Fraksi Buah .....	19
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Stres kerja (X1) .....	52
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Konflik Kerja (X2) .....	53
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Semangat Kerja (Y) .....	53
Tabel 4.4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	56
Tabel 4.4 Hasil Uji t (Parsial) .....	57
Tabel 4.4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	58
Tabel 4.4 Hasil Uji t (Parsial) .....	59



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Lokasi Perusahaan .....	10
Gambar 2.2 Struktur Perusahaan.....	11
Gambar 3.1 Jembatan Timbangan .....	18
Gambar 3.2 <i>Sterilizer</i> .....	20
Gambar 3.3 <i>Thereser</i> .....	21
Gambar 3.4 <i>Digester</i> .....	22
Gambar 3.5 <i>Screw Press</i> .....	23
Gambar 3.5 <i>Depericarper</i> .....	26
Gambar 3.6 <i>Nut Silo</i> .....	27
Gambar 3.7 <i>riple Mill</i> .....	27
Gambar 3.8 Hydro Cyclone .....	28



## DAFTAR LAMPIRAN

### LAMPIRAN

Kuisisioner

*Flow Process Chart (FPC) Pt. Dian Anggara Persada*

*Operation Process Chart (OPC) Pt. Dian Anggara Persada*

*Layout Pt. Dian Anggara Persada*

Surat Balasan

Lembar Penilaian

Surat Keterangan Selesai Kerja Praktek



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Kerja Praktek

Program Studi Teknik Industri merupakan wawasan ilmu pengetahuan yang luas dan dapat mencakup ke segala bidang pekerjaan. Program Studi Teknik Industri mempelajari banyak hal dimulai dari faktor manusia yang bekerja (sumber daya manusia) beserta faktor-faktor pendukungnya seperti mesin yang digunakan, proses pengerjaan, serta meninjaunya dari segi ekonomi, sosiologi, keergonomisan alat (fasilitas) maupun lingkungan yang ada. Teknik Industri juga memperhatikan segi sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang wajib dimiliki, bagaimana pengendalian suatu sistem produksi, pengendalian (kontrol) kualitas, dan sebagainya. Mahasiswa Program Studi Teknik Industri diwajibkan untuk mampu menguasai ilmu pengetahuan yang telah diajarkan kemudian mengaplikasikannya ke dalam kehidupan sehari-hari antara lain dalam kehidupan (realita) dunia kerja yang sesungguhnya. Mahasiswa Teknik Industri diharapkan mampu bersaing dalam dunia kerja karena luasnya wawasan ilmu pengetahuan yang telah dimilikinya.

Kerja Praktek merupakan suatu bentuk kegiatan yang dilaksanakan dalam rangka merelevankan antara kurikulum perkuliahan dengan penerapannya di dunia kerja, dimana mahasiswa/mahasiswi dapat terjun langsung melihat ke lapangan, mempelajari, mengidentifikasi, dan menangani masalah-masalah yang dihadapi dengan menerapkan teori dan konsep ilmu yang telah di pelajari dibangku perkuliahan. Kegiatan Kerja Praktek ini nantinya diharapkan dapat

membuka dan menambah wawasan berfikir tentang permasalahan-permasalahan yang timbul di industri dan cara menanganinya.

Setiap peserta Kerja Praktek ini membuat laporan yang memuat sejarah singkat perusahaan, unit-unit di PT. Dian Anggara Persada dan judul tugas khusus yang akan dibuat. Dengan adanya tugas ini semua peserta Kerja Praktek tentunya sudah mengetahui sebagian kecil gambaran pabrik. Selain itu, agar lebih memahami proses-proses dan tugas khusus yang dibuat, mahasiswa tentunya harus sudah menguasai materi-materi penunjang yang diperoleh dibangku kuliah dengan kemauan keras dan kesungguhan agar diperoleh hasil yang maksimum.

Kompetisi global yang tajam mendorong perusahaan untuk melakukan perubahan di dalam teknologi, guna mendukung manajemen industri, sistem industri dan proses produksi dalam mencapai efisiensi dan efektivitas yang optimal. Dunia industri mengalami perubahan besar akibat dari meningkatnya kemajuan teknologi di bidang produksi, merupakan hal yang sangat menentukan suksesnya suatu perusahaan.

Banyak organisasi bisnis yang berusaha meningkatkan efisiensi dengan melakukan perbaikan secara terus menerus terhadap strategi operasionalnya. Manajemen perlu mengadakan pengendalian terhadap sumber daya agar tujuan organisasi dapat tercapai. Sumber daya tersebut adalah faktor-faktor produksi seperti tenaga kerja, modal, peralatan, dan bahan baku.

Dalam rangka perencanaan, mengendalikan faktor-faktor produksi ini, diperlukan strategi operasional yang baik dan pada akhirnya akan memberikan kontribusi terhadap keuntungan perusahaan dan kesejahteraan karyawan.

## 1.2 Tujuan Kerja Praktek

Pelaksanaan Kerja Praktek pada Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Medan Area, memiliki tujuan:

1. Menerapkan pengetahuan mata kuliah ke dalam pengalaman nyata.
2. Mengetahui perbedaan antara penerapan teori dan pengalaman kerja nyata yang sesungguhnya.
3. Menyelesaikan salah satu tugas pada kurikulum yang ada pada Fakultas Teknik, Program Studi Teknik Industri Universitas Medan Area.
4. Mengenal dan memahami keadaan di lapangan secara langsung, khususnya di bagian produksi.
5. Memahami dan dapat menggambarkan struktur masukan-masukan proses produksi di pabrik bersangkutan yang meliputi :
  - a. Bahan-bahan utama maupun bahan-bahan penunjang dalam produksi.
  - b. Struktur tenaga kerja baik di tinjau dari jenis dan tingkat kemampuan.
6. Sebagai dasar bagi penyusunan laporan kerja praktek

## 1.3 Manfaat Kerja Praktek

Adapun manfaat kerja praktek adalah :

1. Bagi Mahasiswa
  - a. Agar dapat membandingkan teori-teori yang diperoleh pada perkuliahaan dengan praktek dilapangan.
  - b. Memperoleh kesempatan untuk melatih keterampilan dalam melakukan pekerjaan dan pengaturan di lapangan.

## 2. Bagi fakultas

- a. Mempererat kerja sama antara Universitas Medan Area dengan instansi Persahaan yang ada.
- b. Memperluas pengenalan Fakultas Teknik Industri.

## 3. Bagi Perusahaan

- a. Melihat penerapan teori-teori ilmiah yang dipraktekan oleh Mahasiswa.
- b. Sebagai bahan masukan bagi pemimpin perusahaan dalam rangka peningkatan dan pembangunan dibidang pendidikan dan peningkatan efisiensi Perusahaan.

### 1.4 Ruang Lingkup Kerja Praktek

Dalam pelaksanaan program kerja praktek ini mempunyai peranan penting dalam mendidik mahasiswa agar dapat melaksanakan tanggung jawab dari tugas yang diberikan dengan baik dan juga meningkatkan rasa percaya diri terhadap ruang lingkup pekerjaan yang dihadapi.

Program pelaksanaan kerja praktek yang dilaksanakan oleh setiap mahasiswa tetap berorientasi pada kuliah kerja lapangan. Sebagai mahasiswa dalam melaksanakan program kerja praktek tidak hanya bertumpu pada aktivitas kerja tetapi juga menyangkut berbagai kendala dan permasalahan yang dihadapi serta solusi yang diambil.

Dari program kerja praktek tersebut diharapkan mahasiswa menyelesaikan ilmu yang didapat dibangu kuliah. Dengan kerja praktek ini juga Mahasiswa di didik untuk bertanggung jawab dan mempunyai rasa percaya diri terhadap ruang lingkup pekerjaan yang diharapkan.

## 1.5 Metodologi Kerja Praktek

Didalam menyelesaikan tugas dari kerja praktek ini, prosedur yang akan dilaksanakan adalah sebagai berikut :

### 1. Tahap Persiapan

Mempersiapkan hal-hal yang perlu untuk persiapan praktek dan riset perusahaan antara lain : surat keputusan kerja praktek dan peninjauan sepintas lapangan pabrik bersangkutan.

### 2. Studi Literatur

Mempelajari buku-buku, dan karya ilmiah yang berhubungan dengan permasalahan yang dihadapi di lapangan sehingga diperoleh teori-teori yang sesuai dengan penjelasan dan penyelesaian masalah.

### 3. Peninjauan Lapangan

Melihat langsung cara dan metode kerja dari perusahaan sekaligus mempelajari aliran bahan, tata letak pabrik dan wawancara langsung dengan karyawan dan pimpinan perusahaan.

### 4. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan untuk membantu menyelesaikan laporan kerja praktek.

### 5. Analisa dan Evaluasi Data

Data yang telah diperoleh akan di analisa dan dievaluasi dengan metode yang telah diterapkan.

### 6. Pembuatan *Draft* Laporan Kerja Praktek

Membuat dan menulis *draft* laporan kerja praktek yang berhubungan dengan data yang di peroleh dari perusahaan.

## 7. Asistensi Perusahaan dan dosen pembimbing

*Draft* laporan kerja praktek diasistensi pada dosen pembimbing dan perusahaan.

## 8. Penulisan Laporan Kerja Praktek

*Draft* laporan kerja praktek yang telah diasistensi diketik rapi dan dijilid.

### 1.6 Metode Pengumpulan Data

Untuk kelancaran kerja praktek di perusahaan, diperlukan suatu metode pengumpulan data sehingga data yang diperoleh sesuai dengan yang di inginkan dan kerja praktek dapat selesai pada waktunya. Pengumpulan data dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Melakukan pengamatan langsung.
2. Wawancara
3. Diskusi dengan pembimbing dan para karyawan.
4. Mencatat data yang ada di perusahaan / instansi dalam bentuk laporan tertulis.

### 1.7 Waktu dan Tempat Pelaksanaan

Adapun waktu dan tempat pelaksanaan Kerja Praktek adalah sebagai berikut:

#### 1. Waktu Pelaksanaan

Pelaksanaan kerja praktek dilaksanakan dari tanggal 24 Februari 2021 s/d 24 Maret 2021.

#### 2. Tempat

## 1.8 Sistematika Penulisan

Laporan kerja praktek ini dengan sistematika sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Menguraikan latar belakang, tujuan kerja praktek, manfaat kerja praktek, batasan masalah, tahapan kerja praktek, waktu dan tempat pelaksanaan serta sistematika penulisan.

### **BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Menguraikan secara singkat gambaran perusahaan secara umum meliputi sejarah perusahaan, ruang lingkup usaha, lokasi perusahaan, daerah pemasaran, organisasi dan manajemen, pembagian tugas dan tanggung jawab, jumlah tenaga kerja dan jam kerja.

### **BAB III PROSES PRODUKSI**

Menguraikan tentang uraian proses produksi dan teknologi yang digunakan untuk proses produksi dari awal sampai akhir pembuatan.

### **BAB IV TUGAS KHUSUS**

Bab ini berisikan pembahasan tentang kondisi atau fenomena yang terjadi diperusahaan. Adapun yang menjadi fokus kajian adalah **“Analisis pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan di PT. Dian Anggara Persada”**

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Menguraikan tentang kesimpulan dari pembahan laporan kerja praktek di PT. Dian Anggara Persada serta saran-saran bagi perusahaan.

## BAB II

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 2.1 Sejarah Perusahaan

PT. Dian Anggara Persada merupakan pabrik kelapa sawit yang mengolah buah sawit menjadi produk mentah yaitu CPO (Crude Palm Oil) dan Inti Kernel.

Pada awalnya berdirinya pabrik kelapa sawit ini, atas gagasan masyarakat di sekitaran dan permohonan kelompok tani sawit masyarakat, yang mayoritas pekerja mata pencarian, nya sebagai petani sawit, maka management kelompok tani mendirikan Pabrik Kelapa sawit yang bernama PT. Dian Anggara Persada.

Ada pun Kegiatan Pengolahan Pabrik Kelapa sawit PT. Dian Anggara Persada berlokasi di :

Desa : Sam-Sam  
Kecamatan : Kandis  
Kabupaten : Siak  
Kotamadya : Pekan baru  
Provinsi : Riau

PT. Dian Anggara Persada merupakan perusahaan perorangan yang mulai dibangun secara bertahap sejak tahun 2000 dengan luas wilayah kerja meliputi total areal seluas 15 Ha (Termasuk sarana dan prasarana) yang terdiri dari :

- a. Wilayah pabrik kelapa sawit
- b. Waduk (Reservoir air bersih)
- c. Kantor
- d. IPAL (Instalasi Pengolahan Air Limbah)

Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Dian Anggara Persada mengolah Tandan Buah Segar (TBS) menjadi minyak kelapa sawit/CPO dengan kapasitas terpasang 30 ton TBS/jam. Berdasarkan TBS yang di olah Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Dian Anggara Persada berasal dari kebun Koperasi Air Kehidupan dan juga dari pihak luar kebun masyarakat.

## 2.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi :

Menjadi Perusahaan yang maju dan mampu bersaing secara professional dan berkelanjutan.

Misi :

1. Menciptakan SDM yang unggul dan mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi.
2. Mengoptimalkan pengolahan dan menekan restan bahan baku seminimal mungkin untuk mencapai efektivitas dan efesiensi dalam pengolahan.
3. Menjaga kualitas hasil produksi melalui peningkatan potensi rendemen dan minimalisir *losses*.
4. Menjaga kesehatan dan peformas seluruh mesin dan peralatan pabrik agar tetap prima dan selalu siap untuk pengolahan optimal.

## 2.3 Ruang Lingkup Bidang Usaha

PT. Dian Anggara Persada memproduksi minyak kelapa sawit CPO (*Crude Palm Oil*) dan inti sawit (Kernel). Dari bahan baku berupa Tandan Buah Segar (TBS).

## 2.4 Lokasi Perusahaan

Lokasi perkebunan dan juga pabrik PT. Dian Anggara Persada terletak di Kebun SAM-SAM KM 18, Kecamatan Kandis, Kabupaten Siak, Provinsi Riau Indonesia. yang memiliki jarak 100 km dari Pekanbaru (ibu kota Provinsi Riau) dan juga berjarak 29 km dari kota Kandis.



Gambar 2.1 Lokasi Perusahaan

## 2.5 Daerah Pemasaran

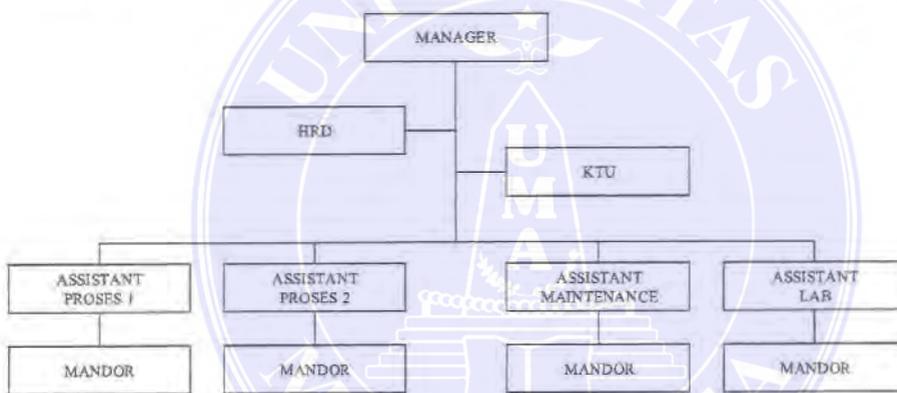
Produk yang di hasilkan dari PT. Dian Anggra Persada berupa minyak kelapa sawit CPO (*Crude Palm Oil*) yang di pasarkan di hipomas tunggal, Nugamas Palm Oil Lestari (NPL), Sari Dumai Sejahtera (SDS) dan inti sawit (Kernel) di pasarkan ke Pelita Agung Agri Industri (PAA).

## 2.6 Struktur Organisasi

Susunan organisasi perusahaan dipersiapkan seefisien mungkin dan didasarkan kepada fungsi-fungsi yang diperlukan untuk mencapai tujuan

perusahaan yang telah ditetapkan. Untuk memudahkan pembagian tugas suatu organisasi maka dibuatlah suatu struktur organisasi. Dengan adanya struktur organisasi maka setiap karyawan dan pemimpin mengetahui batas-batas kewajiban, wewenang maupun tanggung jawab yang akan dilaksanakan, struktur organisasi merupakan dasar dari setiap aktifitas yang akan dilaksanakan oleh organisasi. Suatu struktur organisasi dapat menjelaskan pembagian kerja, wewenang tanggung jawab. Dengan adanya struktur organisasi akan lebih mempermudah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun struktur perusahaan PT. Dian Anggara Persada (DAP) adalah :



Gambar 2.2 Struktur Perusahaan

## 2.7 Deskripsi dan Urian Tugas

### 1. Manager

Tugas dan tanggung jawab manager adalah :

- Menyelesaikan dan mengevaluasi kinerja staf dengan berkomunikasi, perencanaan, monitoring, dan menilai hasil pekerjaan.
- Menetapkan tujuan strategis dengan mengumpulkan bidang bisnis yang bersangkutan, keuangan, layanan dan informasi.

- c. Pengambilan keputusan, pembuatan rencana, menyusuorganisasi, pengarahan organisasi, pengendalian, penilaian dan pelaporan.

## 2. Personalia / HRD

- a. Tugas dan tanggung jawab personalia/hrd adalah ;
- b. Bertanggung jawab untuk melakukan rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.
- c. Bertugas untuk mengembangkan dan memberikan pelatihan karyawan.
- d. Menjaga hubungan antar karyawan.
- e. Memberikan kompensasi dan perlindungan terhadap karyawan.

## 3. Kepala tata usaha (KTU)

Bertanggung jawab atas pelaksanaan administrasi di pabrik, baik yang menyangkut tentang karyawan, pembukuan dan lain-lain untuk kemudian dilaporkan kepada kantor pusat.

## 4. Assistent Proses

Tugas dan tanggung jawab kepala produksi adalah :

- a. Melakukan perencanaan dan pengorganisasian jadwal produksi.
- b. Menentukan standart control kualitas.
- c. Mengawasi proses produksi.

## 5. Assistant Lab

- a. Mengawasi pekerjaan karyawan yang ada dibawah pengawasannya.
- b. Mengawasi secara langsung pengoperasian mesin-mesin pengolahan.
- c. Mengawasi kebersihan, keselamatan kerja dan keamanan di dalam lingkungan Pabrik.

- d. Mengawasi kerugian (losses) yang terjadi selama proses produksi, guna meningkatkan efisiensi hasil pengolahan.

## 6. Assistant Maintenance

Tugas dan tanggung jawab kepala maintenance adalah :

- a. Memantau anggaran untuk pemeliharaan.
- b. Merencanakan dan mengawasi semua kegiatan perbaikan dan pemasangan.
- c. Melakukan inspeksi terhadap fasilitas untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah.
- d. Mengembangkan prosedur perawatan

## 7. Mandor

- a. Mandor bertanggung jawab untuk melakukan pengawasan terhadap semua kegiatan yang dilaksanakan oleh karyawan di lapangan agar dapat berjalan secara lancar.
- b. Memberikan atau menyampaikan setiap informasi yang datang dari asisten kepada karyawan lapangan secara jelas, serta bertanggung jawab terhadap semua pekerjaan yang berada dibawah pegawasannya kepada asisten.
- c. Mandor proses bertanggung jawab untuk melakukan pengawasan dan kelancaran di lantai produksi, Mandor maintenance bertanggung jawab atas kelancaran produksi dan kerusakan-kerusakan di pabrik, Mandor Lab bertugas Menjamin bahwa pemeriksaan dan pengujian pada penerimaan TBS dalam proses dan produk akhir telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan catatan mutu yang telah ditetapkan.

## 2.8 Jumlah Tenaga Kerja dan Jam kerja

Jumlah tenaga kerja di PT. Dian Anggara Persada ialah berjumlah 115 orang dan terbagi dengan tempat dan tugasnya masing-masing.

Total waktu produksi PT. Dian Anggara Persada pada yaitu 24 jam, dengan pembagian shift menjadi 2 shift.

Jam Kerja Kantor : Masuk jam 07.00 WIB dan pulang Jam 16.00 WIB.

Jam Kerja pokok Karyawan Produksi :

Shift 1 : 07.00 WIB – 15.00 WIB

Shift 2 : 19.00 WIB – 03.00 WIB

Jam Lembur :

Shift 1 : 15.00 WIB – 19.00 WIB

Shift 2 : 03.00 WIB – 07.00 WIB

Jam Istirahat : Jam istirahat dari jam 12.00 WIB – 13.00 WIB.

## 2.9 Sistem Pengupahan

Gaji merupakan hak bagi setiap karyawan yang sudah bekerja untuk perusahaan, dan sebaliknya, merupakan kewajiban perusahaan untuk membayarkan hasil kerja kepada karyawan. Gaji atau upah memiliki 2 standart dalam pemberiannya, yaitu diberikan atas satuan waktu bekerja dan satuan hasil. Satuan waktu berarti perusahaan akan menggaji karyawannya berdasarkan waktu tertentu dia bekerja, biasanya 1 bulan sekali. Sedangkan satuan hasil berarti menggaji karyawan berdasarkan proyek atau pekerjaan yang sudah mereka selesaikan meskipun tidak adawaktu pastinya.

Sistem gaji di PT. Dian Anggara Persada sama seperti sistem penggajian

yang digunakan perusahaan lain pada umumnya, yaitu memberikan gaji pada awal bulan. Gaji pokok yang diberikan sesuai dengan jam kerja dan harian kerja.



## BAB III

### PROSES PRODUKSI

#### 3.1 Proses Produksi

Proses produksi adalah serangkaian kegiatan berupa cara, metode, dan teknik untuk menciptakan atau meningkatkan nilai tambah suatu barang atau jasa dengan menggunakan sumber-sumber daya berupa tenaga, mesin, bahan baku dan modal yang ada.

Produksi dapat diklasifikasikan menjadi *make to order* dan *make to stock*. *Make to order* timbul karena pesanan pelanggan, sedangkan *make to stock* ditentukan oleh kelengkapan persediaan.

Setiap perusahaan mempunyai keinginan untuk meningkatkan produktivitasnya, sehingga diperlukan pemahaman terhadap proses produksi yang ada agar dapat mempermudah dalam menganalisis kerja perusahaan guna perbaikan sistem kerja.

Secara umum proses produksi kelapa sawit di PT. Dian Anggara Persada agar berjalan dengan lancar memiliki persediaan bahan baku, bahan penolong, bahan tambahan serta tahapan proses produksi.

#### 3.2 Standar Mutu Bahan / Produk

PT. Dian Anggara Persada memiliki standart mutu untuk kualitas produk yang dihasilkan yaitu :

1. Hasil minyak dapat Rendemen 19,8 %
2. Losess dibawah 0,5 %

### **3.3 Bahan Yang Digunakan**

#### **3.3.1 Bahan Baku**

Bahan baku yang digunakan PT. Dian Anggara Persada dalam memproduksi minyak kelapa sawit yaitu hanya buah kelapa sawit tanpa campuran bahan apapun seperti kima.

#### **3.3.2 Bahan Penolong**

PT. Dian Anggara Persada tidak menggunakan bahan penolong berupa bahan kimia untuk memproduksi minyak kelapa sawit demi menjaga kemurnian minyak tersebut.

### **3.4 Uraian Proses Produksi**

Proses Produksi dapat diartikan sebagai cara, metode dan teknik untuk menciptakan atau menambah kegunaan suatu barang dan jasa dengan menggunakan sumber-sumber (tenaga kerja, mesin dan dana) yang ada.

PKS pada umumnya mengolah bahan baku berupa Tandan Buah Segar (TBS) menjadi minyak kelapa sawit CPO (*Crude Palm Oil*) dan inti sawit (Kernel). Proses pengolahan kelapa sawit sampai menjadi minyak sawit (CPO) terdiri dari beberapa tahapan yaitu:

#### **3.4.1 Jembatan Timbangan**

Hal ini sangat sederhana, sebagian besar sekarang menggunakan sel-sel beban, dimana tekanan dikarenakan beban menyebabkan variasi pada sistem

listrik yang diukur. Pada Pabrik Kelapa Sawit jembatan timbang yang dipakai menggunakan sistem komputer untuk meliputi berat. Prinsip kerja dari jembatan timbang yaitu truk yang melewati jembatan timbang berhenti  $\pm 5$  menit, kemudian dicatat berat truk awal sebelum TBS dibongkar dan sortir, kemudian setelah dibongkar truk kembali ditimbang, selisih berat awal dan akhir adalah berat TBS yang diterima dipabrik.



Gambar 3.1 Jembatan Timbangan

### 3.4.2 Penyortiran

Kualitas buah yang diterima pabrik harus diperiksa tingkat kematangannya.

PT. DAP menerima buah 30% dari Perkebunan Koperasi Air Kehidupan, dan 70% dari buah masyarakat. Kriteria penerimaan Tandan Buah Segar (TBS) pada PT.DAP adalah sebagai berikut :

1. Sumber buah TBS berasal dari kebun petani yang sudah diketahui jenis bibit, perawatan dan pemupukan serta cara panennya.
2. Tanda buah segar restan minimal 1 (satu) hari setelah panen.
3. Fraksi TBS diterima adalah 1-4 dengan komposisi sesuai standart.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/2/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)9/2/23

4. Berat janjang rata-rata TBS yang diklarifikasi berdasarkan :
  - a. Buah sedang (BS) 8-12kg/janjang
  - b. Buah besar (BB) >12kg/janjang
5. Kematangan buah sawit sudah memenuhi kriteria yang disebutkan dengan *Fraksi TBS*. Adapun *Fraksi TBS* adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Fraksi Buah**

Fraksi Buah	Kategori	Standart	Jmlh Brondolan
Fraksi 00	Sangat Mentah	0.00%	Tidak Ada
Fraksi 00	Mentah	Maks 3.0%	1-12.5% Luar Buah
Fraksi 1	Kurang Matang		12.5%-25% Buah Luar
Fraksi 2	Matang I		25%-50% Buah Luar
Fraksi 3	Matang II		50%-70% Buah Luar
Fraksi 4	Lewat Matang	Maks 10%	>75% Buah Luar
Fraksi 5	Terlalu Matang	Maks 2%	Buah dalam brondolan
Brondolan		Maks 10%	
Tandan Kosong		0.00%	
Buah Busuk		0.00%	
Tangkai		Maks 2.5	
Panjang		cm	

Setelah disortir TBS tersebut dimasukkan ketempat penimbunan sementara (*Loding ramp*) dan selanjutnya diteruskan ke stasiun perebusan (*Sterilizer*).

### 2.4.3 Proses Rebusan (*Sterilizer*)

Lori yang telah diisi TBS dimasukkan kedalam *sterilizer* dengan menggunakan capstand. Tujuan perebusan :

1. Mengurangi peningkatan asam lemak bebas.
2. Mempermudah proses pembrodolan pada threser.
3. Menurunkan kadar air.

Melunakan daging buah, sehingga daging buah mudah lepas dari biji.

Bila poin dua tercapai secara efektif maka semua poin yang lain akan tercapai juga. *Sterilizer* memiliki bentuk panjang 26 m dan diameter pintu 2,1 m. Dalam *sterilizer* dilapisi Wearing Plat setebal 10 mm yang berfungsi untuk menahan steam, dibawah *sterilizer* terdapat lubang yang gunanya untuk pembuangan air condemat agar pemanasan didalam *sterilizer* tetap seimbang. Dalam proses perebusan minyak yang terbuang  $\pm 7,0\%$  . Dalam melakukan proses perebusan diperlukan uap untuk memanaskan *sterilizer* yang disalurkan dari boiler.



Gambar 3.2 *Sterilizer*

### 3.4.3 Proses Peneba (*Thereser Process*)

Lori yang berisi TBS yang sudah melakukan proses *Sterilizer* akan di *Transfer* menuju ke *Drum Tippler* untuk menuangkan buah sawit yang terdapat pada lori ke *Auto Feeder* dan di angkut menuju *Drum Theresing*.

Fungsi dari *Theresing* adalah untuk memisahkan buah dari janjangannya dengan cara mengangkat dan membantingnya serta mendorong janjang kosong ke *Empty Bunch Conveyor*.



Gambar 3.3 *Thereser*

#### 3.4.4 Proses Pengempaan ( Pressing Proses )

Proses Kempa adalah pertama dimulainya pengambilan minyak dari buah Kelapa Sawit dengan jalan pelumatan dan pengempaan. Baik buruknya pengoperasian peralatan mempengaruhi *Efisiensi* pengumpulan minyak. Proses ini terdiri dari :

##### 1. Digister

Setelah buah terpisah dari janjangan, maka buah dikirim ke *Digester* dengan cara buah masuk ke *Conveyor Under Threser* yang fungsinya untuk membawa buah ke *Fruit Elevator* yang fungsinya untuk mengangkat buah keatas masuk ke distribusi *Conveyor* yang kemudian menyalurkan buah masuk ke *Digester*. Didalam *Digester* tersebut buah atau berondolan yang sudah terisi penuh diputar atau diaduk dengan menggunakan pisau pengaduk yang terpasang

pada bagian poros II, sedangkan pisau bagian dasar sebagai pelempar atau mengeluarkan buah dari *Digester* ke *Screw Press*. Fungsi *Digester* :

- a. Melumatkan daging buah.
- b. Memisahkan daging buah dengan biji.
- c. Mempersiapkan *Feeding Press*.
- d. Mempermudah proses di *Press*.
- e. Menaikkan Temperatur.



Gambar 3.4 *Digester*

## 2. *Screw Press*

Fungsi dari *Screw Press* adalah untuk memeras berondolan yang telah dicincang, dilumat dari *Digester* untuk mendapatkan minyak kasar. Buah – buah yang telah diaduk secara bertahap dengan bantuan pisau – pisau pelempar dimasukkan kedalam *feed screw conveyor* dan mendorongnya masuk kedalam mesin pengempa ( *twin screw press* ). Oleh adanya tekanan screw yang ditahan oleh *cone*, massa tersebut diperas sehingga melalui lubang – lubang *press cage* minyak dipishkan dari serabut dan biji. Selanjutnya minyak menuju *stasaiun clarifikasi*, sedangkan ampas dan biji masuk kestasiun *kernel*.



Gambar 3.5 *Screw Press*

### 3.4.5 Proses Pemurnian Minyak ( *Clarification Station* )

Setelah melewati proses *Screw Press* maka didapatlah minyak kasar / *Crude Oil* dan ampas press yang terdiri dari *fiber*. Kemudian *Crude Oil* masuk ke stasiun klarifikasi dimana proses pengolahannya sebagai berikut :

#### 1. *Sand Trap Tank* ( Tangki Pemisah Pasir)

Setelah di press maka *Crude Oil* yang mengandung air, minyak, lumpur masuk ke *Sand Trap Tank*. Fungsi dari *Sand Trap Tank* adalah untuk menampung pasir. Temperatur pada sand trap mencapai 90-95 °C dengan level crude oil dalam COT  $\pm 10$  cm diatas *steam coil*.

#### 2. *Vibro Separator / Vibrating Screen*

Fungsi dari *Vibro Separator* adalah untuk menyaring *Crude Oil* dari serabut – serabut yang dapat mengganggu proses pemisahan minyak. Sistem kerja mesin penyaringan itu sendiri dengan sistem getaran – getaran pada *Vibro kontrol* melalui penyetelan pada bantul yang di ikat pada elektromotor. Getaran yang kurang mengakibatkan pemisahan tidak efektif.

#### 3. *Vertical Clarifier Tank* (VCT)

Fungsi dari VCT adalah untuk memisahkan minyak, air dan kotoran (NOS) secara gravitasi. Dimana minyak dengan berat jenis yang lebih kecil dari 1

akan berada pada lapisan atas dan air dengan berat jenis = 1 akan berada pada lapisan tengah sedangkan NOS dengan berat jenis lebih besar dari 1 akan berada pada lapisan bawah. Fungsi Skimmer dalam VCT adalah untuk membantu mempercepat pemisahan minyak dengan cara mengaduk dan memecahkan padatan serta mendorong lapisan minyak dengan Sludge. Temperatur yang cukup (95 0C) akan memudahkan proses pemisahan ini. Prinsip kerja didalam VCT dengan menggunakan prinsip keseimbangan antara larutan yang berbeda jenis. Prinsip bejana berhubungan diterapkan dalam mekanisme kerja di VCT.

#### 4. *Oil Tank*

Fungsi dari Oil Tank adalah untuk tempat sementara Oil sebelum diolah oleh Purifier. Pemanasan dilakukan dengan menggunakan Steam Coil untuk mendapatkan temperatur yang diinginkan yakni 95o C. Kapasitas Oil Tank 10 Ton / Jam.

#### 5. *Oil Purifier*

Fungsi dari Oil Purifier adalah untuk mengurangi kadar air dalam minyak dengan cara sentrifugal. Pada saat alat ini dilakukan proses diperlukan temperatur suhu 95° C.

#### 6. *Vacuum Dryer*

Fungsi dari *Vacuum Dryer* adalah untuk mengurangi kadar air dalam minyak produksi. Sistem kerjanya sendiri adalah minyak disimpan kedalam bejana melalui Nozel. Suatu jalur resirkulasi dihubungkan dengan suatu pengapung didalam bejana, sehingga bilamana ketinggian permukaan minyak menurun pengapung akan membuka dan mensirkulasi minyak kedalam bejana.

## 7. *Sludge Tank*

Fungsi dari *Sludge Tank* adalah tempat sementara *sludge* ( bagian dari minyak kasar yang terdiri dari padatan dan zat cair) sebelum diolah oleh *sludge separator*. Pemanasan dilakukan dengan menggunakan sistem injeksi untuk mendapatkan temperatur yang diinginkan yaitu 95° C.

## 8. *Sand Cyclone / Pre- cleaner*

Fungsi dari *Sand Cyclone* adalah untuk menangkap pasir yang terkandung dalam *sludge* dan untuk memudahkan proses selanjutnya.

## 9. *Brush Strainer* ( Saringan Berputar )

Fungsi dari *Brush Strainer* adalah untuk mengurangi serabut yang terdapat pada *sludge* sehingga tidak mengganggu kerja *Sludge Separator*. Alat ini terdiri dari saringan dan sikat yang berputar.

## 10. *Sludge Separator*

Fungsi dari *Sludge Separator* adalah untuk mengambil minyak yang masih terkandung dalam *sludge* dengan cara sentrifugal. Dengan gaya sentrifugal, minyak yang berat jenisnya lebih kecil akan bergerak menuju poros dan terdorong keluar melalui sudut – sudut ruang tangki pisah.

## 11. *Storage Tank*

Fungsi dari *Storage Tank* adalah untuk penyimpanan sementara minyak produksi yang dihasilkan sebelum dikirim. *Storage Tank* harus dibersihkan secara terjadwal dan pemeriksaan kondisi *Steam Oil* harus dilakukan secara rutin, karena apabila terjadi kebocoran pada pipa *Steam Oil* dapat mengakibatkan naiknya kadar air pada CPO.

### 3.4.6 Proses Pengolahan Biji ( *Kernel Station* )

Telah dijabarkan bahwasanya setelah pengepresan akan menghasilkan *Crude Oil* dan *Fiber*. *Fiber* tersebut akan masuk ke stasiun *Kernel* dan akan dijabarkan proses pengolahannya.

#### 1. *Cake Breaker Conveyor* (CBC)

Fungsi dari *Cake Breaker Conveyor* adalah untuk membawa dan memecahkan gumpalan *Cake* dari stasiun *Press* ke *depericarper*.

#### 2. *Depericarper*

Fungsi dari *Depericarper* adalah untuk memisahkan *fiber* dengan *nut* dan membawa *fiber* untuk menjadi bahan bakar boiler. Fungsi kerjanya adalah tergantung pada berat massa, yang massanya lebih ringan (*fiber*) akan terhisap oleh fan tan. Yang massanya lebih berat (*nut*) akan masuk ke *Nut Polishing drum*.

Fungsi dari *Nut Polishing Drum* adalah :

- Membersihkan biji dari serabut – serabut yang masih melekat.
- Membawa *nut* dari *Depericarper* ke *Nut transport*.
- Memisahkan *nut* dari sampah.
- Memisahkan gradasi *nut*.



Gambar 3.5 *Depericarper*

### 3. *Nut Silo*

Fungsi dari *Nut Silo* adalah tempat penyimpanan sementara nut sebelum diolah pada proses berikutnya. Bila proses pemecahan nut dengan menggunakan nut *Craker* maka *nut silo* harus dilengkapi dengan sistem pemanasan (*Heater*).



Gambar 3.6 *Nut Silo*

### 4. *Ripple Mill*

Fungsi dari *ripplle Mill* adalah untuk memecahkan nut. Pada *Ripplle Mill* terdapat rotor bagian yang berputar pada *Ripplle Plate* bagian yang diam. *Nut* masuk diantara rotor dan *Ripplle Plate* sehingga saling berbenturan dan memecahkan cangkang dari *nut*.



Gambar 3.7 *ripplle Mill*

### 5. *Claybath*

Fungsi dari *Claybath* adalah untuk memisahkan cangkang dan inti sawit pecah yang besar dan beratnya hampir sama. Proses pemisahan dilakukan

berdasarkan kepada perbedaan berat jenis. Bila campuran cangkang dan inti dimasukkan kedalam suatu cairan yang berat jenisnya diantara berat jenis cangkang dan inti maka untuk berat jenisnya yang lebih kecil dari pada berat jenis larutan akan terapung diatas dan yang berat jenisnya lebih besar akan tenggelam. Kernel memiliki berat jenis lebih ringan dari pada larutan calcium carbonat sedangkan cangkang berat jenisnya lebih besar.

#### 6. *Hydro Cyclone*

Fungsi dari *Hydro Cyclone* adalah :

- a. Mengutip kembali inti yang terikut kecangkang.
- b. Mengurangi losis (inti cangkang) dan kadar kotoran.



Gambar 3.8 Hydro Cyclone

#### 7. *Kernel Dryer*

Fungsi dari *Kernel Dryer* adalah untuk mengurangi kadar air yang terkandung dalam inti produksi. Jika kandungan air tinggi pada inti akan mempengaruhi nilai penjualan, karena jika kadar air tinggi maka ALB juga tinggi. Pada *Kernel Silo* ada 3 tingkatan yaitu atas 70 derajat celcius, tengah 60 derajat, bawah 50 derajat celcius. Pada sebagian PKS ada yang menggunakan sebaliknya yaitu atas 50 derajat, tengah 60 derajat, dan bawah 70 derajat celcius.

## 8. Kernel Storage

Fungsi dari *Kernel Storage* ini adalah untuk tempat penyimpanan inti produksi sebelum dikirim keluar untuk dijual. *Kernel Storage* pada umumnya berupa bulk silo yang seharusnya dilengkapi dengan fan agar uap yang masih terkandung dalam inti dapat keluar dan tidak menyebabkan kondisi dalam *Storage* lembab yang pada akhirnya menimbulkan jamur kelapa sawit.

### 3.4.7 Alat Dan Mesin

No	Nama	Gambar	Spesifikasi
1	FFB Elevator		<p>Merek : Flender – Himmel</p> <p>Kecepatan Putaran : N1 = 1450 rpm N2 = 50 rpm</p> <p>Daya : 7,5 HP</p> <p>Tegangan : 380/660 Volt</p> <p>Kuat arus : 11,7/6,8 Ampere</p> <p>Kapasitas : 12 ton TBS/jam</p>
2	Ketel/Bejana Rebusan		<p>Merek : Atmindo</p> <p>Tahun : 1996</p> <p>Daya : 7,5 HP</p> <p>Tekanan Uap : 3 kg/cm<sup>2</sup></p> <p>Kapasitas : 3 ton/ unit</p>
3	Screw Press		<p>Merek : Electrim</p> <p>Kecepatan : N1 = 1450 rpm N2 = 11rpm</p> <p>Daya : 30 HP</p> <p>Tegangan : 380/420 Volt</p>

			<p>Kuat arus : 44,2 Ampere</p> <p>Kapasitas : 12 ton TBS/jam</p>
4	Turbin uap		<p>Merk : Shinko</p> <p>Model : RB 4M</p> <p>Output : 900 kW</p> <p>Turbin Speed : 5294 rpm</p> <p>Stem press : 24 barG</p>
5	Boiler		<p>Merek : Takuma water tube boiler,</p> <p>Model: N 900 R, Max working pressure: 24 kg/cm<sup>2</sup>, Max steam evaporasi: 30.000 kg/h, Steam temperature: 2700C, Serial no: 1265, Year built: 2008, Pressure gauge: 20 – 21 kg/cm<sup>2</sup></p>
6	genset		<p>Core air: Engine model C – 18</p> <p>Seri no: STH 00316</p> <p>Full load static fuel: 9,47 mm</p> <p>HP: 508</p> <p>Bare engine high idle: 1621 rpm</p>
7	Back Pressure Vessel (BPV)		<p>Steam masuk dari exhaust turbine dan dari bypass pipa dari boiler untuk di alirkan ke sterilizer, stasiun klarifikasi, steam pump, feed water tank, termal deaerator. Bila tekanan steam lebih dari 3,1 bar safety device secara otomatis membuka untuk membuang kelebihan pressure dari steam</p>

## BAB IV

### TUGAS KHUSUS

#### 4.1 Pendahuluan

Tugas khusus ini merupakan bagian dari laporan kerja praktek yang menjelaskan gambaran dasar mengenai tugas akhir yang akan disusun oleh mahasiswa nantinya.

##### 4.1.1 Judul

“Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Dian Anggara Persada”.

##### 4.1.2 Latar Belakang Masalah

Semangat kerja diartikan sebagai suasana kerja yang terdapat didalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Semangat kerja merupakan hal penting yang harus dijalani oleh setiap karyawan diperusahaan 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. adapun ciri-ciri dari turunya semangat kerja yaitu, turunya produktivitas kerja, tingkat absensi yang tinggi, dan karyawan cenderung sering merasa gelisah.

Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/2/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber  
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id)9/2/23

kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Peranan sumber daya manusia sangat penting demi terciptanya kelangsungan kinerja perusahaan.

Faktor semangat kerja harus diketahui oleh para pemimpin atau manajer perusahaan karena penting artinya penting bagi keberhasilan suatu usaha. Dikatakan penting bagi keberhasilan suatu usaha karena semangat kerja dapat mempengaruhi produktivitas dan potensi kerja karyawan. Semangat kerja yang optimal harus didukung dengan motivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal.

Stres kerja dan konflik kerja tentunya faktor yang perlu diperhatikan untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Stres kerja dan konflik kerja merupakan hal yang dapat memacu kinerja maupun semangat kerja karyawan menjadi bersemangat atau tidak dalam melakukan pekerjaannya. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa :“Suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari sindrom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur”. M. Afzalur Rahim dalam *Managing Conflict in Organizations* menyatakan bahwa : “Konflik adalah suatu proses interaktif yang termanifestasi dalam hal-hal seperti ketidakcocokan, ketidaksetujuan, atau kejanggalan baik di intra individu maupun interentitas sosial seperti individu, kelompok, ataupun organisasi”.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Tenaga kerja atau

karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena tanpa karyawan perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. karyawan adalah sebagai modal utama bagi perusahaan. Sebagai modal karyawan perlu dikelola agar tetap menjadi produktif. Akan tetapi dalam pengelolaannya bukanlah hal yang mudah, karena karyawan mempunyai pikiran, status, serta latar belakang yang heterogen. Oleh sebab itu pimpinan perusahaan harus bisa mendorong mereka agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing, dengan cara terus menerus meningkatkan semangat kerja. perusahaan dapat mempertahankan loyalitas karyawan guna untuk mencapai tujuan perusahaan.

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. Adapun ciri-ciri dari turunya semangat kerja yaitu, menurunnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang tinggi, menurunnya kedisiplinan, meningkatnya sabotase kerja. berdasarkan informasi yang didapat dari hasil wawancara bersama beberapa karyawan di PT. Dian Anggara Persada bahwa permasalahan yang dominan terhadap semangat kerja karyawan dapat terlihat dari, keterlambatan, cuti, dan tingkat absensi yang tinggi yang dikarenakan beban

kerja yang membosankan.

Berdasarkan informasi yang didapat dari hasil observasi terhadap beberapa karyawan, bahwa stres kerja karyawan yang berada di PT. Dian Anggara Persada, Para karyawan cenderung lebih sensitif, mudah marah terhadap keadaan sekelilingnya apabila pihak pimpinan memberikan tuntutan pekerjaan yang berlebih dengan memberikan waktu yang terbatas. Disamping itu para karyawan terlihat cenderung menunda atau menghindari pekerjaan karena mengalami kelelahan akibat stres terhadap banyaknya beban kerja. Adapun dari permasalahan yang diuraikan di atas, maka dapat terlihat para karyawan di PT. Dian Anggara Persada selalu mengalami stres didalam melakukan pekerjaannya, dan konflik kerja yang terus menerus berkelanjutan yang membuat suasana didalam lingkungan kerja menjadi tidak kondusif.

Turunya semangat kerja diantaranya penurunan tingkat kehadiran dan banyaknya karyawan cenderung masuk kerja tidak tepat pada waktunya. Untuk itu PT. Dian Anggara Persada berusaha untuk mengatasi tingkat stres kerja karyawan serta meminimalisir konflik-konflik yang dianggap merugikan perusahaan.

#### 4.1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Dian Anggara Persada.

2. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Di PT. Dian Anggara Persada.
3. Apakah stress kerja dan konflik kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Di PT. Dian Anggara Persada.

#### 4.1.4 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah penelitian dilakukan di PT. Dian Anggara Persada tepatnya di bagian Proses.

#### 4.1.5 Asumsi-Asumsi Yang Digunakan

Asumsi yang digunakan adalah pengamatan langsung dan wawancara terhadap karyawan bagian Proses di PT. Dian Anggara Persada.

#### 4.1.6 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis :

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Di PT. Dian Anggara Persada.
2. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Di PT. Dian Anggara Persada.
3. Untuk mengetahui Pengaruh stress kerja dan konflik kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Di PT. Dian Anggara Persada.

#### 4.1.7 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Mempererat hubungan dan kerjasama antara pihak universitas dengan perusahaan dengan Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik Universitas Medan Area.
2. Hasil Penelitian dapat menjadi masukan yang dapat dijadikan saran dalam memberikan informasi yang berguna.
3. Sebagai referensi ilmiah bagi pihak yang ingin melakukan penelitian sejenis.

#### 4.2 Landasan Teori

Landasan Teori adalah teori-teori yang mendukung dari judul tugas khusus. Landasan teori terdiri dari berbagai jenis sumber baik buku, jurnal dan sumber teori lainnya.

##### 4.2.1 Semangat Kerja

Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para karyawan dalam kantor. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang tinggi dan jika karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang rendah.

Menurut Tohardi semangat kerja adalah : “ kondisi seseorang yang menunjang dirinya melakukan pekerjaan cepat dan lebih baik dalam perusahaan”.

Menurut Hasibuan semangat kerja adalah : “ keinginan dan kesungguhan

seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.”. Memperhatikan uraian pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerja sama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaanya untuk mencapai tujuan organisasi adalah melalui persensi, kerja sama , tanggung jawab, kegairahan dan hubungan yang harmonis.

Terciptanya harapan karyawan tersebut meningkatkan semangat kerja karyawan dan apabila perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, maka pekerjaan akan cepat dilakukan dan pada akhirnya keuntungan akan banyak diperoleh perusahaan :

Indikasi turunya semangat kerja dapat diketahui dari :

1. Turun/rendahnya produktifitas kerja
2. Tingkat absensi yang tinggi
3. Tingkat kerusakan peralatan dan perlengkapan kantor yang tinggi
4. Kegelisahan atau ketidak nyamanan dalam bekerja
5. Pemogokan

Dari uraian diatas , dapat dilihat bahwa perihal peningkatan semangat kerja karyawan dari sebuah kelompok organisasi sangat kompleks sekali, sehingga dapat dipahami bahwa perihal yang *essensial* dalam menjalankan kegiatan suatu organisasi atau perusahaan baik organisasi, perusahaan pemerintah maupun swasta.(Hidayat et al., 2019)

#### 4.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja diantaranya sistem pengupahan, kondisi lingkungan kerja, intensif produksi, penghargaan kerja dan sebagainya. Menurut hariandja cara – cara yang paling tepat untuk meningkatkan semangat dan kegairahan kerja antara lain :

1. Gaji yang cukup

Setiap perusahaan seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup pada karyawan.

2. Memperhatikan kebutuhan rohani

Perusahaan harus memperhatikan kebutuhan rohani karyawan dengan menyediakan tempat ibadah.

3. Sesekali perlu mendapatkan perhatian suasana santai

Suasana kerja yang kompleks dapat menimbulkan kebosanan dan ketengangan kerja bagi karyawan.

4. Harga diri perlu mendapat perhatian

Pihak perusahaan harus memperhatikan harga diri karyawan yaitu dengan memberikan penghargaan terhadap kinerja karyawan.

5. Memnempatkan karyawan pada posisi yang tepat

Setiap perusahaan hendaknya menempatkan para karyawan pada posisi yang tepat.

6. Memberikan kesempatan untuk maju

Semangat kerja karyawan akan timbul apabila mereka memiliki harapan untuk dapat maju.

7. Perasaan aman untuk masa depan perlu diperhatikan

Semangat kerja karyawan akan terbina jika mereka aman dalam menghadapi masa depan dengan pekerjaan yang ditekuni.

8. Usaha agar karyawan mempunyai loyalitas

Untuk menimbulkan loyalitas pada karyawan maka pihak pimpinan harus mengusahakan agar karyawan merasa senasib dengan perusahaan.

9. Sesekali karyawan perlu diajak berunding

Mengajak karyawan berunding dslam mengambil keputusan, mereka akan memiliki rasa tanggung jawab dan semangat untuk mewujudkannya.

10. Fasilitas yang menyenangkan

Fasilitas yang menyenangkan dapat berupa melakukan tempat ibadah dan toilet yang bersih

Menurut Tohardi (Fahmi, 2017)ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu :

1. Kebanggaan pekerja atau pekerjaan dan kepuasan dalam menjalankan pekerjaan dengan baik.
2. Sikap terhadap pimpinannya.
3. Hasrat untuk maju
4. Perasaan telah diperlakukan dengan baik
5. Kemampuannya untuk dengan kawan sekerjanya
6. Kesadarannya akan tanggung jawab terhadap pekerjaanya.

Hal ini perlu diperhatikan dari beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah bagaimana masalah stres kerja dan konflik kerja karyawan dalam organisasi, jadi dengan kata lain, semangat kerja karyawan dipengaruhi masalah stres kerja dan konflik kerja karyawan yang ada dalam organisasi. Apabila stres kerja dan konflik kerja karyawan tidak ada maka akan terjadi kondisi kerja yang baik yang sesuai dengan kondisi organisasi maka akan tercipta kerjasama yang saling mendukung antara rekan sekerja.

Tolak ukur semangat kerja yang mutlak tidak ada, karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator semangat kerja hanya diukur dengan kedisiplinan dan moral bekerja, maka relatif semangat kerja karyawan baik, tetapi sebaliknya jika kedisiplinan dan moral kerja karyawan besar, maka semangat kerja karyawan diperusahaan kurang.

#### 4.2.3 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang di tempat individu tersebut berada. Stres yang positif di sebut eustress sedangkan stress yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut distress.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa :“Suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Berdasarkan definisi para ahli dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan

suatu kondisi yang merefleksikan rasa tertekan, tegang, yang mempengaruhi

emosi dan proses berfikir seorang karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya sehingga menghambat tujuan organisasi. (Hidayat et al., 2019)

Berdasarkan defenisi para ahli dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi yang merefleksikan rasa tertekan, tegang, yang mempengaruhi emosi dan proses berfikir seorang karyawan untuk mengerjakan pekerjaan. Vietzal Rivai mengemukakan bahwa suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan phisikis yang mempengaruhi emosi , proses berfikir dan kondisi seorang karyawan.

P. Robbins menyatakan stres kerja adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.pekerjaannya sehingga menghambat tujuan organisasi.

#### 4.2.4 Jenis-Jenis Stres Kerja

Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi mengkategorikan jenis stres menjadi dua yaitu :

1. *Eustress*, yaitu hasil respons terhadap stres yang bersifat sehat, positif dan konstruktif (membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi dan tingkat performance yang tinggi
2. *Distress*, yaitu hasil dari respon terhadap yang bersifat tidak sehat, negatif dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti tingkat ketidakhadiran yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit.

#### 4.2.5 Sumber-Sumber Potensi Stres Kerja

Stres dapat disebabkan oleh berbagai faktor didalam maupun diluar pekerjaan yang merupakan sumber stres di tempat kerja. Sumber stres disebut juga stressor adalah suatu rangsangan yang dipersepsikan sebagai suatu ancaman dan menimbulkan perasaan negatif. Hampir setiap kondisi pekerjaan dapat menyebabkan stres, tergantung reaksi karyawan bagaimana menghadapinya. Sebagai contoh, seorang karyawan akan dapat mudah menerima dan mempelajari prosedur kerja baru, sedangkan karyawan lain tidak tahu atau bahkan akan menolaknya. Bagaimana juga orang bereaksi terhadap stres maka menentukan tingkat stres yang dialami. (Tinggi et al., 2016)

Menurut Gibsons ahli bahasa Nunuk Ardiyani dampak stres kerja banyak dan bervariasi. Dampak positif dari stres kerja diantaranya motivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatnya inspirasi hidup yang lebih baik. Meskipun demikian, banyak efek yang mengganggu dan potensial berbahaya. Cox dalam retyaningyas membagi menjadi 5 efek dari stres kerja yaitu:

1. Subyektif : berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali dan emosi, penghargaan diri yang rendah dan gugup, kesepian.
2. Perilaku : berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup.

3. Kognitif : berupa ketidak mampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitive terhadap kritik, hambatan mental.
4. Fisiologis : berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bala mata melebar, panas dan dingin.
5. Organisasi, berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing dari mitra kerja, serta komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

#### 4.2.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut A.A. Prabu Mangkunegara berpendapat bahwa penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antar karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja.

Indikator stres kerja menurut Mulyadi yaitu :

1. Kondisi pekerjaan, meliputi : beban kerja berlebihan
2. Faktor interpersonal, meliputi : kerja sama antar teman, hubungan dengan pimpinan.
3. Stres kerja karena peran : ketidakjelasan peran.
4. Struktur organisasi : pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang ketidaklibatan dalam membuat keputusan.
5. Perkembangan karier : promosi jabatan yang lebih rendah.

#### 4.2.7 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 pergesekan, 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.

M. Afzalur Rahim dalam *Managing Conflict in Organizations* menyatakan bahwa : “Konflik adalah suatu proses interaktif yang termanifestasi dalam hal-hal seperti ketidakcocokan, ketidaksetujuan, atau kejanggalan baik di intra individu maupun interentitas sosial seperti individu, kelompok, ataupun organisasi”.

Menurut A.A. Prabu Mangkunegara menyatakan bahwa konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya.(Fahmi, 2017)

Dalam kehidupan organisasi, pendapat tentang konflik dapat dilihat dari 3 sudut pandang, yaitu :

1. Pandangan tradisional berpendapat bahwa konflik merupakan suatu yang tidak diinginkan dan berbahaya bagi kehidupan organisasi.
2. Pandangan perilaku berpendapat bahwa konflik merupakan sesuatu kejadian atau peristiwa yang biasa terjadi dalam kehidupan organisasi, yang biasa bermanfaat (konflik fungsional) dan bisa pula merugikan organisasi (konflik disfungsional).
3. Pandangan interaksi berpendapat bahwa konflik merupakan suatu peristiwa yang tidak dapat dihindarkan dan sangat diperlukan bagi pemimpin organisasi.

Berdasarkan ketiga pandangan tentang konflik tersebut, pihak pemimpin organisasi perlu menganalisis dengan nyata konflik yang terjadi di organisasi, apakah konflik itu fungsional atau disfungsional, dan bagaimana manajemen konflik agar berpengaruh positif bagi kemajuan organisasi.

Berdasarkan pengertian para ahli dapat disimpulkan bahwa konflik kerja adalah ketidak sesuaian antara dua orang atau lebih di dalam perusahaan karena adanya perbedaan pendapat, nilai-nilai, tujuan, serta kompetisi untuk memperbutkan posisi dan kekuasaan menurut sudut pandang masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi.

#### 4.2.8 Bentuk Dan Jenis-Jenis Konflik Kerja

Bentuk-bentuk konflik yang biasa terjadi dalam perusahaan diantaranya yaitu meliputi :

1. Konflik hierarki (*hierarchical conflict*), yaitu konflik yang terjadi pada tingkatan hierarki organisasi. Contohnya, konflik antara kominsaris dengan direktur utama, pimpinan dengan karyawan, pengurus dengan anggota koperasi, pengurus dengan karyawan dan lain-lain.
2. Konflik fungsional (*functional conflict*), yaitu konflik yang terjadi dari berbagai macam-macam fungsi departemen dalam organisasi. Contohnya, konflik yang terjadi antara bagian produksi dengan bagian pemasaran, bagian administrasi umum dengan personalia.
3. Konflik staf dengan kepala unit (*line staff conflict*), yaitu konflik yang terjadi antaranya pemimpin unit dengan stafnya terutama staf yang berhubungan dengan wewenang atau otoritas kerja. Contohnya, karyawan staf secara tidak formal mengambil wewenang yang berlebihan.
4. Konflik formal-informal (*formal-informal conflict*), yaitu konflik yang terjadi yang berhubungan dengan norma yang berlaku di organisasi informal dengan organisasi formal. Contoh : Pemimpin yang menempatkan norma yang salah pada organisasi.

Sedangkan beberapa jenis konflik kerja yang biasa terjadi dalam suatu perusahaan diantaranya yaitu :

1. Konflik dalam diri seseorang, Seseorang dapat mengalami konflik internal dalam dirinya karena ia harus memilih tujuan yang saling bertentangan. Ia merasa bimbang mana yang harus dipilih atau dilakukan. Konflik dalam diri

seseorang juga dapat terjadi karena tuntutan tugas yang melebihi kemampuannya.

2. Konflik antar individu, Konflik antar individu seringkali terjadi karena adanya perbedaan tentang isu tertentu, tindakan dan tujuan dimana hasil bersama sangat menentukan, konflik antar individu ini biasanya akan berkelanjutan apabila tidak ada konsekuensi serta pihak-pihak yang lebih dan berpengaruh di dalam konflik tersebut untuk memadamkannya.
3. Konflik antar anggota kelompok, Suatu kelompok dapat mengalami konflik Substantif dan afektif. Konflik substantif adalah konflik yang terjadi karena latar belakang keahlian yang berbeda. Jika anggota dari suatu komite menghasilkan kesimpulan yang berbeda atas data yang sama, dikatakan kelompok tersebut mengalami konflik Substantif. Sedangkan konflik afektif adalah konflik yang terjadi didasarkan atas tanggapan emosional terhadap situasi tertentu.
4. Konflik antar – kelompok, Konflik antar-kelompok terjadi karena masing-masing kelompok ingin mengejar keinginan atau tujuan kelompoknya masing-masing. Misalnya konflik yang mungkin terjadi antara bagian produksi dengan bagian pemasaran.
5. Konflik intra-perusahaan, Konflik intra-perusahaan meliputi empat sub jenis, yaitu konflik vertikal, horizontal, lini staf dan konflik peran. Konflik vertikal terjadi antara manajer dengan bawahan. Konflik horizontal terjadi antara karyawan atau departemen yang memiliki hierarki yang sama dalam organisasi. Konflik lini-staf terjadi karena adanya perbedaan persepsi tentang keterlibatan staf dalam proses pengambilan keputusan oleh manajer lini.

6. Konflik antar – perusahaan, Konflik antar-perusahaan dapat terjadi karena mereka mempunyai ketergantungan satu sama lain terhadap pemasok, pelanggan maupun distributor. Seberapa jauh konflik terjadi tergantung kepada seberapa besar tindakan suatu organisasi menyebabkan adanya dampak negatif terhadap perusahaan itu, atau mencoba mengendalikan sumber-sumber vital perusahaan.

#### 4.2.9 Faktor-faktor Penyebab Timbulnya Konflik Kerja

1. Komunikasi , komunikasi yang buruk dalam arti kata yang menimbulkan kesalahpahaman antara pihak – pihak yang terlibat, dapat menjadi sumber konflik. Suatu penelitian menunjukkan bahwa pertukaran informasi yang tidak cukup, dan gangguan dalam saluran komunikasi merupakan penghalang terhadap komunikasi dan menjadi kondisi untuk terciptanya konflik.
2. Struktur , istilah struktur dalam konteks ini digunakan dalam artian yang mencakup ukuran kelompok derajat spesialisasi yang diberikan kepada anggota kelompok, kejelasan wilayah kerja, kecocokan antara tujuan anggota dengan tujuan elompok, gaya kepemimpinan, sistem imbalan, dan derajat ketergantungan antara kelompok. Penelitian menunjukkan bahwa ukuran kelompok dan derajat spesialisasi merupakan variabel yang mendorong terjadinya konflik. Makin besar kelompok, dan makin terspesialisasi kegiatannya, maka semakin besar pula kemungkinan terjadinya konflik, karena apabila individu kelompok tidak mempunyai kepentingan terhadap individu lain atau kelompok – kelompok tertentu maka tidak akan pernah terjadi konflik.

3. Variabel Pribadi , sumber konflik lainnya yang potensial adalah faktor pribadi, yang meliputi : sistem nilai yang dimiliki tiap individu, karakteristik kepribadian yang menyebabkan individu memiliki keunikan dan berbeda dengan individu yang lain. Kenyataan menunjukkan bahwa tipe kepribadian tertentu, misalnya : individu yang sangat otoriter, dan menghargai rendah orang lain, merupakan sumber konflik yang potensial. Keadaan ini disebut dengan konflik yang dipersepsikan. Kemudian jika individu terlibat secara emosional, dan mereka merasa cemas, dan muncul sikap bermusuhan, maka konflik berubah menjadi konflik yang dirasakan.

Indikator konflik fungsional dan disfungsional sebagai berikut :

Konflik fungsional :

1. Bersaing untuk meraih prestasi
2. Pergerakan positif menuju tujuan
3. Merangsang kreatifitas dan inovasi
4. Dorongan melaku perubahan

Konflik disfungsional :

1. Mendominasi diskusi.
2. Tidak senang bekerja dalam kelompok.
3. Benturan kepribadian.
4. Perselisihan antar individu.

#### 4.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam penyelesaian suatu masalah diperlukan data yang relevan dengan masalah tersebut. Setiap data yang diperoleh tidak cukup untuk menyelesaikan

masalah, sehingga diperlukan estimasi-estimasi tanpa menyimpang dari logika pengumpulannya.

Data yang diperlukan untuk memecahkan masalah dalam tugas sarjana ini di peroleh dengan cara pencatatan dari perusahaan, observasi, wawancara dengan pihak perusahaan yang berkaitan dengan persoalan yang dihadapi dan studi kasus.

#### 4.3.1 Kuesioner

Kuesioner merupakan alat pengumpulan data primer dengan metode survei untuk memperoleh opini responden. Kuesioner dapat digunakan untuk memperoleh informasi pribadi misalnya sikap, opini, harapan dan keinginan responden. Idealnya semua responden mau mengisi atau lebih tepatnya memiliki motivasi untuk menyelesaikan pertanyaan ataupun pernyataan yang ada pada kuesioner penelitian. Apabila tingkat respon (*respon rate*) diharapkan 100% artinya semua kuesioner yang dibagikan kepada responden akan diterima kembali oleh peneliti dalam kondisi yang baik dan kemudian akan dianalisis lebih lanjut.

Kuesioner dapat didistribusikan kepada responden dengan cara:

1. Langsung oleh peneliti (mandiri)
2. Dikirim lewat pos (*mail question air*)
3. Dikirim lewat komputer misalnya surat elektronik (*e-mail*).

Kuesioner dapat digunakan untuk memperoleh informasi pribadi misalnya sikap, opini, harapan dan keinginan responden. Idealnya semua responden mau mengisi atau lebih tepatnya memiliki motivasi untuk menyelesaikan pertanyaan ataupun pernyataan yang ada pada kuesioner penelitian.

### 4.3.2 Pengolahan Data

Data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini bersumber dari dua sumber utama yakni 1) data primer (primary data) dan 2) data sekunder (secondary data). Data-data primer bersumber dari daftar pertanyaan (Questioner) yang diarahkan kepada seluruh karyawan yang bekerja di PT. Dian Anggara Persad. Data sekunder yaitu data penelitian yang antara lain berupa bukti – bukti referensi seperti dokumen-dokumen yang ada dengan hubungannya dengan penelitian ini. Hipotesis sebagai berikut :

H1 : diduga stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

H2 : diduga konflik kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

H3 : diduga stress kerja dan konflik kerja secara bersama sama berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.

Pengolahan data ini menggunakan skala likert dan untuk pengolahannya di bantu dengan software SPSS version 17.0.

### 4.3.3 Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur yang berupa instrumen pertanyaan dalam melakukan fungsi ukurnya.

Pengujian validitas ini menggunakan korelasi product moment. Suatu indikator pertanyaan dikatakan valid apabila indikator tersebut mampu mencapai

tujuan pengukuran dari konstruk amatan yang tepat, yaitu apabila koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis tabel yang ditentukan.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana indikator yang tergabung dalam sebuah dimensi pertanyaan dapat diandalkan untuk jumlah sampel yang lebih besar. Pengujian reliabilitas menggunakan cronbach alpha. Suatu dimensi pertanyaan dikatakan reliable apabila dimensi tersebut mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas disajikan pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Stres kerja (X1)**

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1.1	0.581	0,432	valid	,877	reliabel
X1.2	0.840	0,432	valid	,877	
X1.3	0.845	0,432	valid	,877	
X1.4	0.593	0,432	valid	,877	
X1.5	0.575	0,432	valid	,877	
X1.6	0.720	0,432	valid	,877	
X1.7	0.611	0,432	valid	,877	
X1.8	0.845	0,432	valid	,877	
X1.9	0.845	0,432	valid	,877	
X1.10	0.593	0,432	valid	,877	

Tabel 4.1 merupakan uji validitas dan reliabilitas instrumen pada pertanyaan yang digunakan. Pada tabel tersebut didapatkan nilai r hitung dan *Cronbach's Alpha* untuk setiap pertanyaan, yaitu untuk pertanyaan 1 hingga 10 untuk variabel stres kerja (X1). disimpulkan bahwa setiap pertanyaan adalah valid karena nilai r hitung untuk setiap item pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel (0,432) dan data tersebut reliable karena *Cronbach's Alpha* > 0,6.

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Konflik Kerja (X2)**

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
X2.1	0.889	0,432	valid	,898	reliabel
X2.2	0.753	0,432	valid	,898	
X2.3	0.934	0,432	valid	,898	
X2.4	0.594	0,432	valid	,898	
X2.5	0.656	0,432	valid	,898	
X2.6	0.481	0,432	valid	,898	
X2.7	0.656	0,432	valid	,898	
X2.8	0.745	0,432	valid	,898	
X2.9	0.650	0,432	valid	,898	
X2.10	0.889	0,432	valid	,898	

Tabel 4.2 merupakan uji validitas dan reliabilitas instrumen pada pertanyaan yang digunakan. Pada tabel tersebut didapatkan nilai r hitung dan *Cronbach's Alpha* untuk setiap pertanyaan, yaitu untuk pertanyaan 1 hingga 10 untuk variabel Konflik Kerja (X2). disimpulkan bahwa setiap pertanyaan adalah valid karena nilai r hitung untuk setiap item pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel (0,432) dan data tersebut reliable karena *Cronbach's Alpha* > 0,6.

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Semangat Kerja (Y)**

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Y.1	0.924	0,432	valid	,878	reliabel
Y.2	0.506	0,432	valid	,878	
Y.3	0.450	0,432	valid	,878	
Y.4	0.488	0,432	valid	,878	
Y.5	0.720	0,432	valid	,878	
Y.6	0.892	0,432	valid	,878	
Y.7	0.924	0,432	valid	,878	
Y.8	0.826	0,432	valid	,878	

Tabel 4.1 merupakan uji validitas dan reliabilitas instrumen pada pertanyaan yang digunakan. Pada tabel tersebut didapatkan nilai  $r$  hitung dan *Cronbach's Alpha* untuk setiap pertanyaan, yaitu untuk pertanyaan 1 hingga 10 untuk variabel Semangat Kerja (Y). disimpulkan bahwa setiap pertanyaan adalah valid karena nilai  $r$  hitung untuk setiap item pertanyaan lebih besar dari nilai  $r$  tabel (0,432) dan data tersebut reliable karena *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$ .

#### 4.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

- $Y'$  = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)
- $X_1$  dan  $X_2$  = Variabel independen
- $a$  = Konstanta (nilai  $Y'$  apabila  $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$ )
- $b$  = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

### 4.3.5 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel coefficients pada kolom sig (significance). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi  $< 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi  $> 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

### 4.3.6 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Penggunaan tingkat signifikansinya beragam, tergantung keinginan peneliti, yaitu 0,01 (1%) ; 0,05 (5%) dan 0,10 (10%).

Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig. Sebagai contoh, kita menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05), jika nilai probabilitas  $< 0,05$ , maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Namun, jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

### 4.3.7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4.4**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	3,423	4,223		,811	,428
1	STRES KERJA	-,320	,401	-,328	-,799	,434
	KONFLIK KERJA	1,044	,351	1,219	2,971	,008

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS 17.0 maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y=3,423-0,320X_1+1,044X_2+e$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variable independen dan variable dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa.

1. Nilai constant adalah 3,423, artinya jika terjadi perubahan variable stress kerja dan konflik kerja ( nilai  $X_1$  dan  $X_2$  adalah 0) maka semangat kerja karyawan pada PT. Dian Anggra Persada ada sebesar 3,423 satuan.
2. Nilai koefesian stress kerja adalah -0,320, artinya jika variable stress kerja ( $X_1$ ) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variable konflik kerja ( $X_2$ ) dan konstanta adalah 0 (nol). Maka semangat kerja karyawan di PT. Dian Anggara Persada akan menurun sebesar -0,320. Hal tersebut menunjukkan bahwa variable stress kerja yang di sediakan berkontribusi secara negative

bagi semangat kerja karyawan, sehingga makin tinggi stress kerja yang terjadi

di PT. Dian Anggara Persada, maka semakin rendah semangat kerja karyawan.

3. Nilai koefesien regresi konflik kerja adalah 1.044 artinya jika variable konflik kerja (X2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variable stress kerja (X1) dan konstanta adalah 0 (nol). Maka semangat kerja karyawan di PT. Dian Anggara Persada Meningkat sebesar 1,044. Hal tersebut menunjukkan bahwa konflik kerja berkontribusi positif bagi semangat kerja karyawan, sehingga semakin tinggi konflik kerja, maka semakin tinggi pula semangat kerja karyawan.

#### 4.3.8 Hasil Uji t (Parsial)

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji t (Parsial)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	3,423	4,223			,811	,428
1 STRES KERJA	-,320	,401	-,328		-,799	,434
KONFLIK KERJA	1,044	,351	1,219		2,971	,008

Berdasarkan Tabel 4.4 dengan mengamati abris, kolom t dan sig. bisa di jelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh variable stress kerja terhadap semangat kerja

Variable stress kerja (X1) berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Dian Anggara Persada. Hal ini terlihat dari signifikan stress kerja (X1)  $0,434 < 0,05$ .

Dan  $t_{table} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 22-2-1) = t(0,025; 19) = 2.09302$ . berarti nilai thitung lebih kecil dari  $t_{table}$  ( $-0,799 < 2.09302$ ). Maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh stress kerja terhadap semangat kerja karyawan secara parsial di tolak.

## 2. Pengaruh variable Konflik kerja terhadap semangat kerja

Variable konflik kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Dian Anggara Persada. Hal ini terlihat dari signifikan stress kerja ( $X_1$ )  $0,008 < 0,05$ .

Dan  $t_{table} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 22-2-1) = t(0,025; 19) = 2.09302$ . berarti nilai thitung lebih kecil dari  $t_{table}$  ( $2,971 > 2.09302$ ). Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh Konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan secara parsial di terima.

### 4.3.9 Hasil Uji F (Simultan)

Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi nilai  $F$  hitung  $> F_{table}$ , maka model yang di rumuskan sudah tepat. Jika nilai  $F$  hitung  $> F_{table}$  maka dapat diartikan bahwa metode regresi sudah tepat artinya pengaruh secara bersama, dengan melihat nilai  $F_{table} = f(k; n-k)$ ,  $F = (2; 22-2)$ ,  $F_{table} = (2; 20) = 3,49$  dengan tingkat kesalahan 5 % Uji F yang dilakukan dapat di lihat pada table berikut :

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>b</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	267,088	2	133,544	42,642	.000 <sup>a</sup>
Residual	59,503	19	3,132		
Total	326,591	21			

Berdasarkan hasil pengujian pada table di atas di lihat pada nilai F hitung sebesar : 42,642 dengan nilai F table adalah 3,49 sehingga nilai F hitung > F table atau  $42,642 > 3,49$ , dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  di tolak dan  $H_3$  diterima. Disimpulkan bahwa variable stress kerja (X1) dan Konflik Kerja (X2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Dian Anggara Persada.

#### 4.3.10 Hasil Uji Koefesien Determinasi

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Koefesien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.904 <sup>a</sup>	.818	.799	1,770

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa nilai koefesien determinasi terdapat pada nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,799. Hal ini berarti kemampuan variable bebas dalam menjelaskan variable terikat adalah sebesar 79,9% sisanya 20,1% dijelaskan oleh variable lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini seperti jarak lokasi, cuaca, serta kondisi geografis dan lain-lain.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

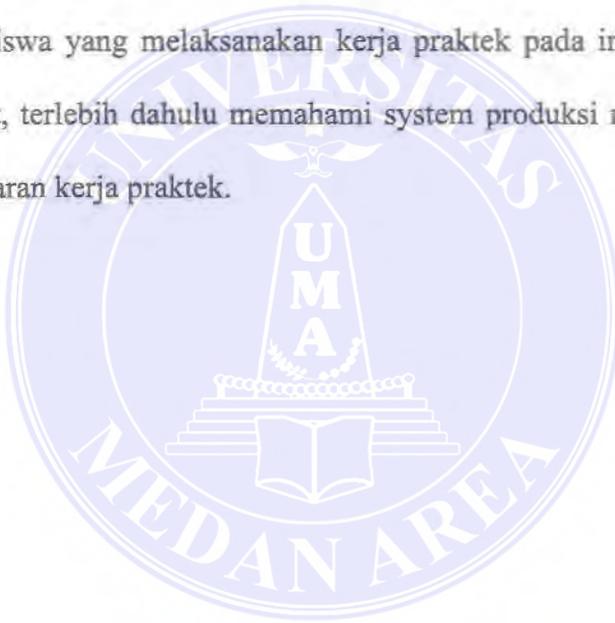
Dari pembahasan yang dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. PT. Dian Anggara Persada Merupakan pabrik pengolahan kelapa sawit yang menghasilkan produk *Crude Palm Oil* (CPO) dan inti sawit (Kernel).
2. Variable stress kerja (X1) berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Dian Anggara Persada. Hal ini terlihat dari nilai t hitung lebih kecil dari ttabel ( $0,799 < 2,09302$ ). Maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh stress kerja terhadap semangat kerja karyawan secara parsial di tolak.
3. Variable konflik kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Dian Anggara Persada. Hal ini terlihat dari nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ( $2,971 > 2,09302$ ). Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh Konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan secara parsial di terima.
4. Berdasarkan hasil pengujian pada table di atas di lihat pada nilai F hitung sebesar : 42,642 dengan nilai F table adalah 3,49 sehingga nilai F hitung  $>$  F table atau  $42,642 > 3,49$ , dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  di tolak dan  $H_3$  diterima. Disimpulkan bahwa variable stress kerja (X1) dan

Konflik Kerja (X2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Dian Anggara Persada.

## 5.2 Saran

1. Dalam pengoperasian proses perlu diperhatikan pengontrolan tekanan, temperatur, *flow*, dan level terhadap kondisi operasi.
2. Untuk menjaga agar proses produksi tetap berjalan lancar perusahaan sebaiknya melakukan pemeliharaan secara rutin.
3. Bagi mahasiswa yang melaksanakan kerja praktek pada industri minyak kelapa sawit, terlebih dahulu memahami system produksi minyak kelim, guna kelancaran kerja praktek.



## DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, S. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Omega Mas Pasuruan. *Jurnal Ekonomi MODERNISASI*, 12(3), 107. <https://doi.org/10.21067/jem.v12i3.1462>
- Hidayat, A., Pramadewi, A., & Rifki, A. (2019). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pabrik. *Sorot*, 14(2), 21. <https://doi.org/10.31258/sorot.14.2.21-29>
- Tinggi, S., Ekonomi, I., & Malang, K. (2016). *PENGARUH STRESS KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT . OMEGA MAS PASURUAN* Syaifuddin Fahmi. 3, 107–116.
- PARDAMEAN, Maruli. *Panduan lengkap pengelolaan kebun dan pabrik kelapa sawit*. AgroMedia, 2008.
- MANIHURUK, Candra Pranata; TIRTAYASA, Satria. Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2020, 3.2: 296-307.