ABSTRAKSI

Pengelolaan konflik yang baik akan membantu karyawan semakin loyal kepada perusahaan atau organisasi. Semakin termotivasi dalam bekerja, bekerja dengan rasa tenang, dan yang lebih penting lagi pengelolaan konflik yang benar akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan motivasi yang tinggi pula...


Bertolak dari uraian tersebut, maka dalam penelitian ini dirumuskan masalah "pertama apakah variabel konflik karyawan dalam organisasi yang terdiri dari faktor ketidakjelasan peran, persaingan, hambatan dalam komunikasi dan konflik sebelumnya yang tidak terselesaikan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penurunan prestasi kerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Surabaya dan di antara faktor-faktor tersebut faktor manakah yang memiliki pengaruh dominan terhadap penurunan prestasi kerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Surabaya ?". Dari penelitian ini dimana diharapkan tercapai tujuan terbentuknya prestasi kerja karyawan yang tinggi sehingga terbentuk hubungan kerja yang positif antara perusahaan dan karyawan maupun karyawan dengan karyawan.

Dalam penelitian ini digunakan beberapa faktor dari variabel bebas yaitu ketidakjelasan peran (X1), persaingan (X2), hambatan dalam komunikasi (X3) dan konflik sebelumnya yang tidak terselesaikan (X4) sehingga variabel terikatnya adalah penurunan prestasi kerja karyawan (Y). Metode yang digunakan kuantitatif yaitu analisis regresi linier berganda. Pengelolaan data statistik dan uji hipotesis dilakukan dengan software SPSS Versi 10.0. Jumlah jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 30 orang dari total populasi sebanyak 120 karyawan. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan sebagai berikut :

\[ Y = 3.952 + 0.857X_1 + 0.501X_2 + 0.820X_3 + 0.714X_4 + 0.3848 \]

Variabel konflik karyawan dalam organisasi yang terdiri dari faktor ketidakjelasan peran, persaingan, hambatan dalam komunikasi dan konflik sebelumnya yang tidak terselesaikan berpengaruh secara signifikan terhadap penurunan prestasi kerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Surabaya. Simpulan ini berdasarkan pada hasil uji F dengan \( F_{	ext{tabel}} = 11.150 \) dan \( F_{	ext{hasil}} = 2.6415 \) dan t hitung terletak pada daerah penerimaan yaitu \( t_{	ext{hitung}} > t_{	ext{abel}} \). Sedangkan variabel persaingan berpengaruh dominan terhadap penurunan prestasi kerja karyawan pada Perusahaan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Surabaya, karena memiliki nilai determinasi \( r^2 \) terbesar yaitu 0,976.

Kata kunci : ketidakjelasan peran, persaingan, hambatan dalam komunikasi dan konflik sebelumnya, penurunan prestasi kerja, regresi