

ABSTRAKSI

Penelitian ini meneliti pengaruh konflik individu terhadap tingkat prestasi kerja karyawan PT. Fukusindo *Exhibition Management* di Surabaya. Penelitian ini dilakukan mengingat konflik yang muncul dalam suatu perusahaan dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja baik secara negatif dan positif. Dengan konflik yang rendah, maka prestasi akan rendah pula karena kurangnya rangsangan atau dorongan. Di sisi lain, jika konflik tinggi, maka prestasi kerja dapat menjadi rendah yang disebabkan oleh kurangnya koordinasi dan kerjasama. Sedangkan konflik yang optimal, terjadi pada kondisi sedang dimana konflik yang terjadi cukup untuk mencegah terjadinya stagnasi, mendorong terjadinya kreativitas, menimbulkan dorongan untuk melakukan perubahan dan mencari cara terbaik untuk memecahkan masalah.

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah konflik individu, menurut Nitisemito konflik individu diukur oleh perbedaan pendapat, salah paham, merasa dirugikan dan terlalu sensitif. Prestasi kerja sebagai variabel terikat, menurut Gomes prestasi kerja diukur oleh *quality work*, *job knowledge*, *creativity*, *cooperative*, dan *dependability*. Sedangkan teknik analisa yang digunakan dalam teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 11.0

Model persamaan regresi yang diperoleh dari perhitungan adalah :

$$Y = 5,129 - 0,378 X_1 - 0,0160 X_2 - 0,344 X_3 + 0,347 X_4$$

Hasil pengujian didapat perbedaan pendapat secara parsial mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} (-4,881) < -t_{tabel} (-2,0021)$. Salah paham secara parsial mempunyai pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} (-0,230) > -t_{tabel} (-2,0021)$. Merasa dirugikan secara parsial mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} (-4,432) < -t_{tabel} (-2,0021)$. Perasaan terlalu sensitif secara parsial mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} (3,531) > t_{tabel} (2,0021)$. Perbedaan pendapat, salah paham, merasa dirugikan, dan perasaan terlalu sensitif secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} (12,037) > F_{tabel} (2,618)$.