

ABSTRAK

Perkembangan pembangunan di era globalisasi menuntut perusahaan untuk mengembangkan usahanya, dimana banyak permintaan konsumen memicu perusahaan untuk lebih meningkatkan pelayanannya. Untuk memenuhi kebutuhan konsumen dalam hal pelayanan dan distribusi harus segera ditangani agar tidak terjadi konflik.

Konflik internal pada PT. Sinar Surabaya Sakti dapat terjadi melalui order, jadwal, surat jalan dan penagihan, karena pengaruh inilah yang menjadi sebab kemungkinan terjadinya konflik. Oleh karena itu pertentangan dalam perusahaan harus dapat diselesaikan dengan baik, agar di dalam suatu perusahaan tercipta suasana yang harmonis. Sedangkan faktor internal yang berpengaruh dominan pada PT. Sinar Surabaya Sakti yaitu order, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi konflik. Dimana. Untuk variabel bebas (X) dalam hal ini terdapat empat variabel yaitu order (X_1), jadwal (X_2), surat jalan (X_3) dan penagihan (X_4), sedangkan untuk variabel terikatnya (Y) yaitu konflik antar karyawan.

Dari hasil analisis disimpulkan bahwa untuk hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel order, jadwal, surat jalan dan penagihan terhadap konflik antar karyawan telah teruji kebenarannya, hal ini dapat dibuktikan dari nilai nilai $F_{hitung} (9,864) > F_{tabel} (2,40)$.

Untuk hipotesis kedua yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel variabel order terhadap konflik antar karyawan telah teruji kebenarannya hal ini dapat dibuktikan dari nilai $t_{hitung} 5,417 > t_{tabel} 2,0115$ sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa variabel order secara parsial berpengaruh terhadap konflik karyawan. Sedangkan untuk variabel jadwal, surat jalan dan penagihan tidak memberikan hasil yang signifikan, hal ini dapat dibuktikan dari masing-masing nilai $t_{hitung} 1,464 < t_{tabel} 2,0115$ (variabel jadwal); $t_{hitung} 1,237 < t_{tabel} 2,0115$ (variabel surat jalan) dan $t_{hitung} 1,217 < t_{tabel} 2,0115$ (variabel penagihan). Untuk pengaruh paling dominan dalam penelitian ini ditunjukkan dari nilai r parsial, dan ternyata variabel order mempunyai pengaruh paling dominan terhadap konflik antar karyawan dengan nilai 0,633 atau 63,3%.