

## Program team building untuk menurunkan konflik afektif dan resistensi karyawan untuk berubah : studi pada bagian PM PT. XYZ

Ria Christyani, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20301287&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh konflik tugas dan konflik afektif terhadap resistensi karyawan untuk berubah yang terjadi di Bagian PM PT. XYZ. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ford, Ford, dan D'Amelio (2008), resistensi karyawan untuk berubah merupakan suatu akibat dari adanya konflik yang terjadi di tempat kerja. Dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan pada jenis konflik dalam kelompok (konflik tugas dan konflik afektif).

Tahapan penelitian ini menggunakan tahapan penelitian action research dengan desain penelitian ex-post facto study. Pengukuran konflik tugas dan konflik afektif dilakukan berdasarkan alat ukur Jehn (1995) yang telah diadaptasi oleh Temaluru (2012). Sedangkan pengukuran resistensi karyawan untuk berubah dilakukan dengan menggunakan alat ukur Oreg (2006) yang telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa konflik tugas dan konflik afektif secara bersama-sama berpengaruh ( $R^2 = 69,1\%$ ) pada resistensi karyawan untuk berubah. Namun di antara kedua jenis konflik dalam kelompok, konflik afektif memiliki kontribusi yang lebih besar ( $sr^2 = 20\%$ ) terhadap sikap resistensi karyawan untuk berubah dibandingkan dengan konflik tugas ( $sr^2 = 1\%$ ). Besarnya kontribusi inilah yang digunakan oleh peneliti sebagai dasar dalam penyusunan intervensi.

.....The study was conducted to see the effect of task conflict and affective conflict on employee resistance to changes that occurred in PM unit PT. XYZ. Based on the results of previous studies conducted by Ford, Ford, & D'Amelio (2008), employee resistance to change is a result of the intragroup conflict. In this study, researchers focused on the type of intragroup conflict (task conflict and affective conflict).

Stages of the research phase of this study using action research to the design of ex-post facto research study. Measurement of task conflict and affective conflict is based on measuring instruments Jehn (1995) which has been adapted by Temaluru (2012). While the measurement of employee resistance to change is done by using a measuring instrument Oreg (2006) which has been adapted into Indonesian.

The results of this study suggest that task conflict and affective conflict jointly affect ( $R^2 = 69.1\%$ ) on employee resistance to change. But in between these two types of intragroup conflict, affective conflict has a greater contribution ( $SR^2 = 20\%$ ) of employee resistance to change attitudes in comparison to the conflict task ( $SR^2 = 1\%$ ). The magnitude of this contribution is used by researchers as a basis in the preparation of the intervention.