

TESIS

**PERAN TASK KONFLIK SEBAGAI MEDIASI VARIABEL PADA
PENGARUH *POLITICAL CLIMATE* TERHADAP *RELATIONSHIP
CONFLICT***



Oleh:

FIRDAUS FANANI
NIM 092024253025

**PROGRAM STUDI MAGISTER
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2022**

TESIS

**PERAN TASK KONFLIK SEBAGAI MEDIASI VARIABEL PADA
PENGARUH *POLITICAL CLIMATE* TERHADAP *RELATIONSHIP
CONFLICT***

Oleh:

FIRDAUS FANANI

NIM 092024253025

**PROGRAM STUDI MAGISTER
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2022**

**PERAN TASK KONFLIK SEBAGAI MEDIASI VARIABEL PADA
PENGARUH *POLITICAL CLIMATE* TERHADAP *RELATIONSHIP
CONFLICT***

TESIS

Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Magister
Dalam Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia
Pada Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga

Oleh:
FIRDAUS FANANI
NIM 092024253025

**PROGRAM STUDI MAGISTER
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2022**

**TESIS INI TELAH DISETUJUI
PADA TANGGAL 2 SEPTEMBER 2022**

Oleh :

Pembimbing Ketua



Dr. Nuri Herachwati, Dra.Ec., M.Si., M.Sc.
NIP. 196606301992032001

Mengetahui,
Koordinator Program Studi Program Magister,
Pengembangan Sumber Daya Manusia



Dr. Nuri Herachwati, Dra.Ec., M.Si., M.Sc.
NIP. 196606301992032001

Telah di Uji Pada
Tanggal 29 Agustus 2022

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua : Prof. Dr. Rudi Purnomo, S.E., M.SE
Anggota : 1. Dr. Nuri Herachwati, Dra.Ec., M.Si., M.Sc
2. Prof. Dr. Fendy Suhariadi, MT.,Psi
3. Prof. Dr. Sri Pantja Madyawati, drh., M.Si
4. Dr. Suparto Wijoyo, S.H., M.Hum

Lembar Pernyataan Orisinalitas

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Firdaus Fanani

NIM 092024253025

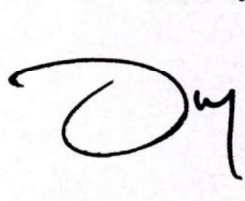
Program Studi : Magister Pengembangan Sumber Daya Manusia

Judul Tesis : Peran *Task Conflict* Sebagai Mediasi Variable Pada Pengaruh *Political Climate* Terhadap *Relationship Conflict*

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Tesis saya ini adalah asli (hasil karya sendiri) bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (Plagiarism) dari karya orang lain. Tesis ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik.

Dalam tesis ini tidak terdapat pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan didalam daftar pustaka. Demikian, pernyataan ini dibuat tanpa adanya paksaan dari pihak manapun, apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di Universitas Airlangga.

Surabaya, 2 September 2022

Firdaus Fanani

092024253025

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat, karunia, dan kekuatan-Nya yang diberikan kepada penulis untuk bisa menyusun dan menyelesaikan Tesis ini dengan judul “Peran *Task Conflict* Sebagai Mediasi Variable Pada Pengaruh *Political Climate* Terhadap *Relationship Conflict*”. Penyusunan Tesis ditujukan untuk memenuhi syarat mendapatkan Gelar Master dalam bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia, Universitas Airlangga, Surabaya.

Selama proses penulisan Tesis yang dilalui, penulis tidak lepas dari dukungan banyak pihak. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang berperan serta telah banyak membantu, memberikan saran, motivasi, semangat, dan doa untuk penulis. Penulis sangat menghargai segala bentuk dukungan dari orang-orang yang berperan besar, diantaranya:

1. Prof. Badri Munir Sukoco, SE., MBA., Ph.D., Direktur Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya.
2. Prof. Dr. Rudi Purwono, SE., M.SE, Wakil Direktur I Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya, Prof. Dr. Sri Pantja Madyawati, drh., M.Si Wakil Direktur II Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya, Dr. Suparto Wijoyo, SH., M.Hum Wakil Direktur III Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya
3. Dr. Nuri Herachwati, Dra.Ec., M.Si., M.Sc., Ketua Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya, dan juga sebagai pembimbing dalam penyusunan tesis ini.
4. Seluruh dosen pengajar Magister Pengembangan Sumber Daya Manusia yang telah memberikan ilmu yang sangat berharga pada peneliti
5. Rekan-rekan mahasiswa kemitraan Program Studi Pengembangan Sumber Daya

Manusia Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tesis ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan untuk perbaikan dalam tesis ini. Penulis berharap semoga tesis ini bisa bermanfaat bagi semua pihak.

Surabaya, 2 September 2022

Firdaus Fanani

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah politik organisasi saat ini dapat memberikan dampak terhadap *task conflict* dan *relationship conflict* pada organisasi. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan Untuk mengetahui pengaruh *political climate* terhadap *task conflict*, mengetahui pengaruh *task conflict* terhadap *relationship conflict*, mengetahui pengaruh *political climate* terhadap *relationship conflict* yang dimediasi oleh *task conflict* pada karyawan didalam organisasi. Diharapkan penelitian ini akan menambah penelitian dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia terutama terkait *Political Climate* juga diharapkan dapat menjadi acuan bagi manajer PT. Smelting untuk menekan pembentukan *political climate* dan *relationship conflict* serta *Task Conflict* antara manajer dan karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan PLS dimana teknik *sampling* yang digunakan adalah *probability sampling* dengan responden sebesar 293 karyawan.

Hasil dari penelitian ini adalah *political climate* berpengaruh terhadap *task conflict* diterima, *task conflict* berpengaruh terhadap *relationship conflict* diterima dan adanya peran mediasi *task conflict* dengan *political climate* dan *relationship conflict*

Kata kunci: *political climate*, *task conflict* dan *relationship conflict*

ABSTRACT

This study aims to determine whether current organizational politics can have an impact on task conflict and relationship conflict in organizations. In addition, this study also aims to determine the effect of political climate on task conflict, determine the effect of task conflict on relationship conflict, and determine the effect of political climate on relationship conflict mediated by task conflict on employees within the organization. It is hoped that this will add to research in the field of Human Resource Management, especially related to Political Climate. It is also expected to be a research reference for managers of PT. Fusion to suppress the formation of political climate and relationship conflicts as well as Task Conflicts between managers and employees.

This study uses quantitative methods with PLS where the sampling technique used is probability sampling with 293 employees as respondents.

The results of this study are the political climate affects the accepted task conflict, the task conflict affects the accepted relationship conflict and the role of mediating task conflict with the political climate and relationship conflict.

Key words: political climate, task conflict dan relationship conflict

DAFTAR ISI

Sampul Depan	i
Sampul Dalam.....	ii
Prasyarat Gelar	iii
Lembar Persetujuan.....	iv
Penetapan Panitia Penguji Tesis.....	v
Lembar Pernyataan Orisinalitas	vi
Ucapan Terimakasih	vii
Abstrak	ix
Abstract	x
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel	xiv
Daftar Gambar.....	xv
BAB I Pendahuluan	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.3.1 Tujuan Umum	6
1.3.2 Tujuan Khusus	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	7
1.4.2 Manfaat Praktis.....	7
1.5 Lingkup Penelitian.....	7
BAB II Tinjauan Pustaka	9
2. 1 Landasan Teori	9
2.1.1 Political Climate.....	9
2.1.2 Team Conflict	12
2.2 Penelitian Terdahulu	15
BAB III Kerangka Konseptual.....	18

3.1 Kerangka Konseptual	18
3.2 Hubungan Antar Variabel	20
3.2.1 Political Climate Berpengaruh Positif Terhadap Task Conflict ...	20
3.2.2 <i>Task Conflict</i> Berpengaruh Positif Terhadap <i>Relationship Conflict</i>	21
3.2.3 <i>Political Climate</i> Berpengaruh Positif Terhadap <i>Relationship Conflict</i> Yang Dimediasi Oleh <i>Task Conflict</i> Pada Karyawan Di Organisasi	22
BAB IV Metode Penelitian	24
4.1 Pendekatan Penelitian	24
4.2 Identifikasi Variabel	24
4.3 Definisi Operasional Variabel	25
4.3.1 Political Climate.....	25
4.3.2 Task Conflict.....	27
4.3.3 Relationship Conflict.....	28
4.4 Jenis Dan Sumber Data.....	28
4.4.1 Data Primer	28
4.4.2 Data Sekunder	29
4.5 Prosedur Pengumpulan Data.....	29
4.6 Sampel Penelitian	29
4.7 Teknik Analisa Data	30
4.8 Skala Penelitian	35
BAB V Hasil dan Pengujian Hipotesis	36
5.1 Gambaran Umum Perusahaan (PT Smelting)	36
5.2 Analisis Karakteristik Responden	37
5.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
5.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	38
5.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja di PT Smelting	39
5.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	40
5.3 Evaluasi <i>Outer Model</i>	40

5.3.1 <i>Convergent Validity</i>	41
5.3.2 <i>Composite Reliability</i>	42
5.3.3 <i>Discriminant Validity</i>	43
5.4 Evaluasi Inner Model	44
5.4.1 <i>R-square</i>	45
5.4.2 <i>Q-square</i>	45
5.4.3 Path Coeffesien	46
5.5 Deskriptif Variabel Penelitian	47
5.5.1 Deskripsi Jawaban Responden	47
5.6 Hasil Pengujian Hipotesis	52
BAB VI Pembahasan	54
6.1 Pembahasan Hasil Penelitian	54
6.1.1 Pengaruh political climate terhadap task conflict	54
6.1.2 Pengaruh task conflict terhadap relationship conflict	55
6.1.3 Peran mediasi task conflict dengan political climate dan relationship conflict.	56
BAB VII Kesimpulan dan Saran	58
7.1 Kesimpulan	58
7.2 Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN	63

DAFTAR TABEL

Tabel 5.1 Nilai Outer Loading	43
Tabel 5.2 <i>Composite Reliability</i>	44
Tabel 5.3 <i>Discriminant Validity</i>	45
Tabel 5.4 Tabel Nilai R-Square	46
Tabel 5.5 Tabel Nilai Interval	49
Tabel 5.6 Rata-rata Jawaban Respondem Variabel <i>Political Climate</i>	49
Tabel 5.7 Rata-rata Jawaban Respondem Variabel <i>Task Conflict</i>	51
Tabel 5.8 Rata-rata Jawaban Respondem Variabel <i>Relationship Conflict</i>	52
Tabel 5.9 Hasil Uji Beda	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual.....	18
Gambar 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
Gambar 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	40
Gambar 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja di PT Smelting .	40
Gambar 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	41
Gambar 5.5 Path Coeffesien	47