

ABSTRACT

The growing presence of women and minorities in the work force, and also modern enterprise strategies that require more interaction among employees of different functional backgrounds, call for a more delicate approach to conflict management in the workplace. In an attempt to understand how diversity influences team and project performance, past studies have been conducted to discover that there was no clear link, until modern research introduced intragroup conflict as a mediator between the two variables.

This research is a continuation of previous endeavors, by exploring socio-political ideology as an alternative element of diversity, within startup project teams in Indonesia. It utilizes an instrument (questionnaire) adapted from previous studies to conduct a cross-sectional survey. Through purposive sampling, surveys were delivered to 118 startups across Indonesia, where 102 project teams belonging to 68 startup companies responded for a response rate of 57.6%. This research mainly uses Structural Equation Modeling as its main multivariate statistical analysis tool.

Insights from this research indicate that although expectations were met regarding the prediction of positive correlation between work diversity and task conflict, and also of a positive correlation between ideological diversity and emotional conflict, social diversity seems to have no significant influence on either conflict variables. Additionally, while emotional diversity negatively influenced project performance as suggested by previous research, in a divergence from previous studies task conflict seem to possess no significant relationship with performance.

Keywords: Project Management, Team Diversity, Intragroup Conflict, Project Performance, Structural Equation Modeling, Startup Companies

INTISARI

Bertambah pesatnya kehadiran wanita dan kelompok minoritas dalam angkatan kerja, dan juga tumbuhnya kebutuhan strategi perusahaan yang membutuhkan lebih banyak interaksi antara karyawan dengan latar belakang yang berbeda-beda, menuntut adanya suatu pendekatan yang lebih baik mengenai manajemen konflik di tempat kerja. Sebagai suatu upaya untuk memahami bagaimana keberagaman mempengaruhi performa tim dan proyek, berbagai penelitian telah dilaksanakan namun ditemukan bahwa tidak ada relasi yang jelas antara keduanya, hingga digunakannya konflik dalam kelompok sebagai variabel mediasi.

Penelitian ini merupakan sebuah kelanjutan dari upaya-upaya sebelumnya, dengan menambahkan suatu eksplorasi terkait peran pandangan sosio-politik sebagai salah satu elemen keberagaman. Penelitian ini menggunakan instrument berupa kuesioner yang diadaptasi dari penelitian-penelitian terdahulu untuk melaksanakan suatu survei yang bersifat *cross-sectional*. Melalui *purposive sampling*, instrument survey dikirimkan kepada 118 perusahaan yang tersebar di seluruh Indonesia, dengan balasan dari 102 tim proyek yang berasal dari 68 perusahaan *startup* tersebar di Indonesia, sehingga *response rate* adalah 57.6%. Penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* sebagai alat statistika multivariat utama.

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa walaupun beberapa hasil sesuai ekspektasi seperti relasi positif antar keberagaman kerja dan konflik pekerjaan, serta relasi positif antara keberagaman ideologis terhadap konflik emosi, ternyata keberagaman social tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap konflik jenis apapun. Selain itu, meskipun konflik emosi memiliki pengaruh negatif terhadap performa proyek, berbeda dengan riset terdahulu konflik pekerjaan memiliki relasi yang lemah terhadap performa.

Keywords: Manajemen Proyek, Keberagaman Kelompok, Konflik Dalam Kelompok, *Structural Equation Modeling*, Perusahaan *Startup*