

Abstract

This study examined the role of incentive as a means of mitigating the problems that occur in members of the team who experienced group faultline. Specifically, this study examined the effects of the presence/absence of two faultlines, i.e. information and social category faultlines on perceived tasks and relationship conflicts. This faultline induced-conflicts were then tested for their effects on team members' performance. The influence of individual and group incentives was investigated on the relationship between perceived conflicts and team members' performance.

The study was conducted by a laboratory experiment method involving 153 graduate program students at Diponegoro University. After conducting the necessary testing, i.e. manipulation and randomization testing, data were analyzed by comparing means and regression. Additional testing performed by analysis of variance.

The results support four of the six hypotheses proposed. In general, this study shows evidence that incentive can be used as a tool to overcome the negative impact of group faultline. Compared to the absence of faultline information, the existence of faultline information can lead to more work conflicts. The existence of social category faultline can cause relationship conflicts, rather than the absence of this faultline. Perceived task conflicts have a negative effects on team members' performance, while relationship conflicts have no significant effect. Incentive interacts with task conflict in influencing team members' performance. Meanwhile, incentive does not affect the relationship between relationship conflict and team member's performance.

The finding supports cooperative-competition theory, by adding consideration to the context. Individuals who are on teams that have group faultlines of information and social categories, experience higher task and relationship conflicts than teams that do not experience the group faultline. In this context, cooperation between team members—which is the essence of team formation—cannot be expected to occur optimally. In the condition of information group faultline, individual incentive—which is competitive in nature—can trigger a better team member performance when team members experience high task conflicts. With the existence of mitigation tool in the form of individual incentives in faultline induced-task conflict situations, this study shows the strength of constructive competition in a collective situation related to matters that relevant to the task in the initial stages of team development.

Keywords: *incentive, information faultline, social category faultline, taskconflict, relationship conflict, team members' performance.*

INTISARI

Penelitian ini secara umum bertujuan memperoleh bukti peran insentif finansial sebagai alat mitigasi konflik intragrup yang dipersepsi anggota tim yang mengalami *group faultline*. Secara spesifik, penelitian ini bertujuan mendapatkan bukti tentang pengaruh keberadaan/ketiadaan dua *group faultline* yakni *group faultline* informasi dan *group faultline* kategori sosial pada konflik tugas dan konflik keterhubungan persepsian. Setelah itu penelitian ini bertujuan memperoleh bukti dampak *group faultline* ini terhadap kinerja tugas anggota tim. Selanjutnya penelitian ini bertujuan mendapatkan bukti pengaruh sistem insentif individual dan insentif kelompok pada hubungan konflik persepsian dan kinerja anggota tim.

Penelitian dilakukan dengan metoda eksperimen laboratorium dengan melibatkan 153 subjek. Subjek adalah mahasiswa program sarjana di Universitas Diponegoro. Setelah melakukan pengujian yang diperlukan yakni pengujian randomisasi dan pengecekan manipulasi, data dianalisis dengan uji beda dan regresi. Pengujian tambahan dilakukan dengan analisis variansi.

Dari enam hipotesis yang diajukan, hasil analisis data menunjukkan dukungan pada empat hipotesis. Temuan penelitian menunjukkan bahwa dibandingkan ketiadaan *group faultline* informasi, keberadaan *group faultline* informasi lebih dapat menimbulkan konflik tugas. Keberadaan *group faultline* kategori sosial lebih dapat menimbulkan konflik keterhubungan persepsian, dibanding ketiadaan *group faultline* kategori sosial. Konflik tugas persepsian berpengaruh negatif pada kinerja anggota tim, sementara konflik keterhubungan tidak berpengaruh signifikan. Insentif berinteraksi dengan konflik tugas dalam memengaruhi kinerja anggota tim. Sementara itu, insentif tidak memengaruhi hubungan antara konflik keterhubungan dan kinerja anggota tim.

Penelitian ini menunjukkan dukungan pada teori kooperasi-kompetisi, dengan menambahkan pertimbangan pada konteks. Individu yang berada pada tim yang memiliki *group faultline*, baik *group faultline* informasi dan kategori sosial, mengalami konflik tugas dan keterhubungan yang lebih tinggi dibanding tim yang tidak mengalami *group faultline* tersebut. Pada kondisi ini kooperasi antaranggota tim—yang menjadi esensi pembentukan tim—tidak dapat diharapkan akan terjadi secara optimal. Di dalam kondisi *group faultline* informasi insentif individual yang sifatnya kompetitif dapat memicu kinerja anggota tim yang lebih baik saat ia mengalami konflik tugas yang tinggi. Dengan adanya alat mitigasi berupa insentif individual dalam situasi konflik tugas penelitian ini menunjukkan kekuatan kompetisi yang konstruktif dalam situasi kolektif terkait hal-hal yang relevan dengan tugas tim pada tahap-tahap awal pembentukan tim.

Kata kunci: insentif, *group faultline* informasi, *group faultline* kategori sosial, konflik tugas, konflik keterhubungan, kinerja anggota tim.