

PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP EFEKTIVITAS TIM PADA PENGURUS YOUTH WOMAN INDONESIA

Felicia Audrey Pramana¹, Erina Widiya Pratiwi², Amaliyah³, Erindah Dimisyqiyani⁴, Gagas Gayuh Aji⁵, Rizky Amalia Sinulingga⁶

Departemen Bisnis, Fakultas Vokasi, Universitas Airlangga, Surabaya, Indonesia.

Corresponding author: amaliyah@vokasi.unair.ac.id

Email: felicia.audrey.pramana-2024@vokasi.unair.ac.id, erina.widiya.pratiwi-2024@vokasi.unair.ac

Abstract

Team Effectiveness among officers of Youth Woman Indonesia, a national Muslim women's youth organization, declined in July 2026 compared with June 2026. This was reflected in weak coordination and the absence of several officers from evaluation meetings. One factor influencing the decline in Team Effectiveness is Conflict Management, namely, how officers resolve disagreements and misunderstandings. Therefore, this study aims to analyze the effect of Conflict Management on Team Effectiveness among these officers. A quantitative approach with a causal-associative design was used. Respondents were 61 of the 104 active officers of the 2026/2027 term, selected through purposive sampling with at least three months of team interaction as the criterion. Data were collected from September 13 to 22, 2026, using a five-point Likert-scale questionnaire and analyzed using simple linear regression in IBM SPSS Statistics 27. Beforehand, the questionnaire was valid and reliable, and the data met the classical assumption tests. The results showed that Conflict Management had a positive and significant effect on Team Effectiveness, with a regression coefficient of 0.727, a t-value of 6.113 (greater than the critical value of 2.001), and $p < 0.001$. In addition, the R Square (R^2) of 0.388 showed that Conflict Management explained 38.8% of the variance in Team Effectiveness, while the remaining 61.2% came from other factors outside the model. These results were consistent with previous studies of employees and small business owners. Accordingly, officers need to clarify communication lines and task division between the central and regional levels and make deliberation a habit when facing disagreements.

Keywords: Conflict Management, National Organization for Young Muslim Women, Simple Linear Regression, Team Effectiveness, Youth Woman Indonesia

Abstrak

Efektivitas Tim pada pengurus Youth Woman Indonesia, organisasi kepemudaan muslimah nasional, menurun pada bulan Juli 2026 dibandingkan dengan bulan Juni 2026. Hal ini terlihat dari koordinasi yang

Article history

Received: Oktober 2026

Reviewed: Oktober 2026

Published: Oktober 2026

Plagiarism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

kurang lancar dan ketidakhadiran sejumlah pengurus dalam rapat evaluasi. Salah satu faktor yang memengaruhi kondisi tersebut adalah Manajemen Konflik, yaitu cara pengurus menyelesaikan perbedaan pendapat dan kesalahpahaman selama bekerja sama. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Manajemen Konflik terhadap Efektivitas Tim pada pengurus *Youth Woman* Indonesia. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal asosiatif. Sampel berjumlah 61 responden yang dipilih dari 104 pengurus aktif periode 2026/2027 melalui teknik purposive sampling, dengan syarat telah berinteraksi dalam tim minimal tiga bulan. Selanjutnya, data dikumpulkan pada 13 sampai 22 September 2026 melalui kuesioner berskala Likert lima poin dan dianalisis menggunakan regresi linear sederhana dengan bantuan IBM SPSS Statistik 27. Sebelum analisis regresi, kuesioner dinyatakan valid dan reliabel, sedangkan data memenuhi uji asumsi klasik. Hasilnya, Manajemen Konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Tim, dengan koefisien regresi 0,727, nilai t hitung 6,113 yang lebih besar daripada t tabel 2,001, dan signifikansi kurang dari 0,001. Selain itu, nilai R Square (R^2) sebesar 0,388 menunjukkan bahwa Manajemen Konflik menjelaskan 38,8% variasi Efektivitas Tim, sedangkan sisanya sebesar 61,2% berasal dari faktor lain di luar model. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu pada karyawan perusahaan dan pelaku UMKM. Berdasarkan hal tersebut, pengurus perlu memperjelas alur komunikasi dan pembagian tugas antara pusat dan regional, serta membiasakan diri untuk bermusyawarah ketika menghadapi perbedaan pendapat.

Kata kunci: Efektivitas Tim, Manajemen Konflik, Organisasi Kepemudaan Muslimah Nasional, Regresi Linear Sederhana, *Youth Woman* Indonesia

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bekerja dalam tim telah menjadi hal yang umum di berbagai bidang kehidupan (Barrios-Fleitas et al., 2026). Efektivitas tim tidak hanya dilihat dari hasil kerja, tetapi juga dari kemampuan anggota untuk terus bekerja sama dan kepuasan anggota selama bekerja dalam tim (Hackman, 1987). Interaksi dan kondisi tim yang baik berpengaruh positif terhadap kinerja tim dan kepuasan anggotanya (Gong et al., 2025).

Sebagian organisasi kepemudaan memiliki struktur pengurus yang terbagi menjadi tingkat pusat dan regional. Pengurus yang tersebar di berbagai wilayah membuat pertemuan tatap muka jarang dilakukan, sehingga koordinasi dan komunikasi antarpengurus lebih banyak dilakukan melalui pesan dan rapat daring. Kondisi ini menunjukkan pentingnya komunikasi dan koordinasi dalam mendukung kinerja tim (Kpieleh et al., 2026). Namun, koordinasi melalui daring tidak selalu berjalan dengan lancar karena perbedaan jadwal, kesibukan masing-masing anggota, dan pesan yang mudah disalahpahami (Dermawan et al., 2026).

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi efektivitas tim adalah manajemen konflik, yaitu cara tim mengelola konflik yang terjadi selama bekerja sama. Konflik tidak bisa dihindari dalam organisasi karena setiap anggota memiliki tujuan, pendapat, dan hubungan yang berbeda (Tabassi et al., 2024). Konflik juga tidak selalu berdampak buruk karena pengaruhnya terhadap kinerja bergantung pada cara konflik tersebut diselesaikan (Ali et al., 2026). Penyelesaian konflik melalui pencarian solusi bersama dapat meningkatkan kinerja, sedangkan penyelesaian dengan cara memaksakan pendapat sendiri dapat menurunkan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa cara anggota mengelola konflik perlu diperhatikan untuk menjaga efektivitas tim.

Permasalahan komunikasi, koordinasi, dan kerja sama tersebut juga ditemukan pada *Youth Woman Indonesia*, yaitu organisasi kepemudaan muslimah nasional yang memiliki pengurus di tingkat pusat dan regional. Setiap pengurus menjalankan tugas dan program kerja sesuai divisinya masing-masing agar seluruh tugas dan program kerja dapat berjalan sesuai rencana. Pelaksanaan tugas dan perkembangan program kerja tersebut dipantau melalui rapat evaluasi bulanan yang diadakan oleh pimpinan organisasi untuk mengetahui kendala yang dihadapi pengurus. Catatan rapat evaluasi bulan Juli 2026 menunjukkan bahwa efektivitas tim menurun dibandingkan dengan bulan Juni 2026. Penurunan ini ditandai dengan komunikasi dan koordinasi yang kurang lancar di Regional Jawa Tengah dan Jawa Timur serta pengurus yang menyatakan akan hadir tetapi tidak hadir dalam rapat. Ketua Divisi Program dan Edukasi, Ketua Divisi Hubungan Masyarakat (Humas), dan Ketua Divisi Media dan Kreatif juga tidak hadir dalam rapat evaluasi tersebut tanpa memberikan pemberitahuan sebelumnya. Rendahnya koordinasi di wilayah DIY Yogyakarta bahkan berujung pada pengunduran diri Ketua Regional DIY Yogyakarta, sehingga saat ini jumlah anggota yang tersisa hanya dua orang. Kondisi ini menunjukkan adanya kendala dalam pelaksanaan tanggung jawab dan kerja sama antarpengurus yang berpotensi menghambat efektivitas tim.

Berdasarkan permasalahan tersebut, manajemen konflik menjadi salah satu faktor yang perlu diteliti karena berkaitan dengan cara pengurus menghadapi perbedaan pendapat, mengatasi kesalahpahaman, dan menyelesaikan konflik selama menjalankan tugas organisasi. Namun, pengaruh manajemen konflik terhadap efektivitas tim pada pengurus *Youth Woman Indonesia* belum diukur secara empiris. Kondisi ini menyebabkan organisasi belum memiliki dasar penelitian yang cukup untuk mengetahui sejauh mana manajemen konflik memengaruhi efektivitas tim. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen konflik terhadap efektivitas tim pada pengurus *Youth Woman Indonesia*. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi organisasi dalam memperbaiki pengelolaan konflik, komunikasi, dan kerja sama antarpengurus.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh manajemen konflik terhadap efektivitas tim pada pengurus *Youth Woman Indonesia*?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen konflik terhadap efektivitas tim pada pengurus *Youth Woman* Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu perilaku organisasi, khususnya mengenai pengaruh manajemen konflik terhadap efektivitas tim di sebuah organisasi. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang membahas manajemen konflik dan efektivitas tim pada organisasi kepemudaan muslimah, karena penelitian dengan objek tersebut masih cenderung kurang dilakukan dibandingkan dengan penelitian pada organisasi lain, seperti perusahaan swasta, BUMD, UMKM, tim proyek konstruksi, dan organisasi kemahasiswaan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Bagi pimpinan pusat dan regional *Youth Woman* Indonesia, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dalam merancang strategi penyelesaian konflik guna memperbaiki komunikasi dan koordinasi antarwilayah. Bagi pengurus divisi, hasil penelitian ini bisa menjadi masukan untuk meningkatkan kesadaran berkolaborasi serta menurunkan tingkat ketidakhadiran pada rapat program kerja maupun evaluasi. Bagi organisasi *Youth Woman* Indonesia secara keseluruhan, hasil penelitian ini dapat membantu membangun kolaborasi tim kepengurusan yang lebih kompak dalam melaksanakan seluruh program organisasi, sekaligus memperkuat organisasi ini sebagai tempat pembinaan generasi muda yang berdaya untuk bangsa Indonesia.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Penelitian ini dibatasi pada pengurus aktif *Youth Woman* Indonesia tingkat pusat dan regional periode 2026/2027 yang telah bergabung dan berinteraksi dalam tim minimal tiga bulan. Penelitian berfokus pada pengujian pengaruh Manajemen Konflik (X) sebagai variabel bebas terhadap Efektivitas Tim (Y) sebagai variabel terikat menggunakan analisis regresi linear sederhana, tanpa melibatkan pengujian variabel lain.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Konflik dalam Organisasi

Secara etimologis, konflik berasal dari bahasa Latin *con* yang berarti bersama dan *figere* yang berarti memukul (Novi Karyanti et al., 2024). Istilah ini merujuk pada keadaan ketika dua pihak atau lebih saling berhadapan karena benturan kepentingan, pandangan, atau nilai. Konflik dalam organisasi dipahami sebagai proses interaksi yang ditandai oleh ketidakcocokan, ketidaksepakatan, atau perbedaan, baik di dalam maupun antarindividu dan kelompok (Rahim, 2002). Pemahaman ini menempatkan konflik bukan sebagai peristiwa sesaat, melainkan sebagai proses yang dapat diamati, dikendalikan, dan diarahkan.

Sumber konflik dalam tim dapat dikelompokkan ke dalam dua kategori utama. Pertama, perbedaan yang bersifat mendasar, seperti kepentingan, tujuan, nilai, dan gaya berkomunikasi (Ariani, 2024). Kedua, perbedaan yang muncul dari interaksi kerja sehari-hari, seperti pola komunikasi, metode kerja, kemampuan beradaptasi dengan teknologi, dan pengelolaan waktu (Manalu, 2025). Identifikasi sumber konflik tersebut menjadi dasar bagi organisasi dalam menentukan cara penanganan yang tepat.

2.1.2 Manajemen Konflik

Manajemen konflik merupakan upaya organisasi dalam mengelola konflik agar tidak menimbulkan kerugian. Manajemen konflik tidak bertujuan menghilangkan konflik, melainkan meminimalkan dampak negatifnya dan mengoptimalkan dampak positifnya agar organisasi dapat belajar dan bekerja secara efektif (Rahim, 2002). Manajemen konflik yang efektif diawali dengan identifikasi sumber konflik, pemahaman terhadap sudut pandang setiap pihak, dan pencarian solusi yang saling menguntungkan (Shehu-Usman et al., 2024).

(Rahim, 2002) membedakan konflik dalam organisasi menjadi dua jenis, yaitu konflik substantif dan konflik afektif. Konflik substantif berkaitan dengan perbedaan pendapat mengenai tugas atau keputusan organisasi, sedangkan konflik afektif muncul akibat ketegangan pribadi antaranggota. Konflik substantif dalam tingkat tertentu dapat membantu anggota mempertimbangkan berbagai pendapat untuk menghasilkan keputusan yang lebih baik, terutama pada ketika tim menghadapi tugas yang memerlukan solusi baru. Sebaliknya, konflik afektif perlu dikurangi karena dapat mengganggu hubungan antaranggota dan menghambat kerja sama dalam organisasi.

2.1.3 Efektivitas Tim

Efektivitas tim menggambarkan sejauh mana suatu tim mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut (Hackman, 1987), efektivitas tim tidak hanya dinilai berdasarkan hasil kerja, tetapi juga melalui keberlanjutan kerja sama dan kepuasan anggota. Terdapat tiga kriteria utama dalam menilai efektivitas tim. Pertama, hasil kerja tim, yaitu kesesuaian hasil yang dicapai dengan standar pihak yang menerima atau menilai pekerjaan. Kedua, proses kerja tim, yaitu kemampuan tim mempertahankan atau meningkatkan kerja sama untuk menyelesaikan tugas berikutnya. Ketiga, kepuasan anggota, yaitu sejauh mana pengalaman bekerja dalam tim mampu memenuhi kebutuhan para anggotanya.

Pandangan tersebut menunjukkan bahwa tim yang efektif tidak berhenti pada penyelesaian tugas, tetapi juga menjaga kerja sama dan memenuhi kebutuhan pengurusnya. Tim yang mengutamakan penyelesaian tugas tetapi mengabaikan kerja sama antarpengurus dapat mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas berikutnya. Ketidakpuasan pengurus selama menjalankan tanggung jawab organisasi juga dapat mengurangi kesediaan mereka untuk tetap terlibat dalam tim.

2.2 Hubungan Antarvariabel

Hubungan antara manajemen konflik dan efektivitas tim juga didukung oleh sejumlah penelitian empiris. (Riyadi & Savitri, 2026) menemukan bahwa manajemen konflik berpengaruh

positif dan signifikan terhadap efektivitas tim kerja karyawan. (Tiarawati & Hidayat, 2023) menunjukkan bahwa gaya manajemen konflik memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus, meskipun hasil setiap gaya konflik berbeda. (Huda & Yuliani, 2025) menemukan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat kepercayaan pekerja, sedangkan pengaruh langsungnya terhadap kinerja tim tidak signifikan. (Natasha et al., 2026) menunjukkan bahwa gaya manajemen konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota organisasi mahasiswa. (Adhireja et al., 2025) menemukan bahwa strategi pengelolaan konflik memiliki pengaruh langsung yang positif, tetapi tidak signifikan terhadap efektivitas tim. Namun, pengaruh tidak langsung melalui hubungan interpersonal terbukti signifikan. (Kurniawan, 2025) menunjukkan bahwa manajemen konflik dan komunikasi organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap efektivitas tim kerja. Berbagai temuan ini memperlihatkan adanya keterkaitan antara pengelolaan konflik dan hasil kerja, meskipun hubungan yang ditemukan berbeda berdasarkan variabel, karakteristik organisasi, dan pendekatan penelitian yang digunakan.

Berdasarkan uraian tersebut, manajemen konflik diduga memengaruhi efektivitas tim melalui dukungan fasilitas yang memadai, pembagian tugas yang jelas, komunikasi yang efektif, penerimaan terhadap perbedaan karakter, serta musyawarah dalam menyelesaikan konflik. Aspek-aspek tersebut dapat membantu pengurus mengatasi kesalahpahaman, memperlancar koordinasi, dan menyelesaikan tugas sesuai waktu serta standar yang ditetapkan. Pengelolaan konflik yang baik juga diharapkan dapat mendukung keberlanjutan kerja sama dan kepuasan anggota selama menjalankan tugas organisasi.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan untuk memperkuat dasar empiris penelitian dan menempatkan penelitian ini dalam konteks kajian yang telah berkembang. Setiap penelitian terdahulu memiliki karakteristik tersendiri, baik dari segi variabel yang diuji, responden yang dilibatkan, maupun konteks organisasi yang diteliti. Penelitian ini mempertahankan fokus yang lebih spesifik, yaitu menganalisis pengaruh manajemen konflik terhadap efektivitas tim pada pengurus *Youth Woman* Indonesia.

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Objek dan Sampel	Metode Penelitian	Temuan Utama
1	Riyadi dan Savitri (2026)	Karyawan PT Cita Lini Persada di Tangerang; 52 responden	Kuantitatif; probability sampling; simple random sampling; regresi linear berganda; analisis korelasi; koefisien	Komunikasi interpersonal dan manajemen konflik berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas tim kerja. Manajemen konflik lebih dominan ($\beta=0,653$) dibanding komunikasi interpersonal ($\beta=0,275$). Secara simultan

			determinasi; uji t dan uji f	kedua variabel menjelaskan 80,6% variasi efektivitas tim kerja
2	Tiarawati dan Hidayat (2023)	Pengurus HMJ PGMI UIN Sunan Gunung Djati Bandung; 48 responden	Kuantitatif; analisis deskriptif, dan korelasi <i>Product Moment Pearson</i>	Gaya manajemen konflik secara keseluruhan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus dengan nilai korelasi 0,324 dan signifikansi 0,025. Secara terpisah, gaya integrasi dan kerelaan membantu hubungan yang positif dan signifikan, sedangkan kompromi membantu hubungan yang positif tetapi tidak signifikan. Gaya mendominasi dan menghindar tidak menunjukkan hubungan signifikan
3	Huda dan Yuliani (2025)	Pelaksana proyek konstruksi di Jawa Timur; 33 responden	Kuantitatif; kuesioner; dan metode SEM-PLS	Konflik kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja tim ($p = 0,790$). Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat kepercayaan, sedangkan tingkat kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tim
4	Natasha et al., (2026)	Anggota organisasi mahasiswa; 35 responden yaitu anggota aktif yang berasal dari tiga organisasi kemahasiswaan program studi Ilmu Administrasi Negara, mencakup HIMA, DAC, serta RTU	Kuantitatif; kuesioner skala likert 1-5; dan regresi linear sederhana	Gaya manajemen konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota dengan R Square sebesar 0,163. Kolaborasi dan kompromi menjadi cara yang paling berhasil dalam menyelesaikan konflik

5	Adhireja et al., (2025)	Karyawan BUMD Banten; 255 responden	Kuantitatif; analisis regresi; dan pengolahan data menggunakan SmartPLS	Strategi pengelolaan konflik memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap efektivitas tim dan kerja sama antar karyawan. Sebaliknya, strategi pengelolaan konflik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap hubungan interpersonal. Selanjutnya, hubungan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas tim dan kerja sama antar karyawan
6	Kurniawan (2025)	Pelaku UMKM di Tasikmalaya; 58 responden	Kuantitatif; kuesioner; dan regresi linear berganda	Manajemen konflik dan komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas tim kerja ($R^2=0,658$); komunikasi organisasi lebih dominan

2.4 Research Gap dan Posisi Penelitian

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah diuraikan, terdapat beberapa celah penelitian yang menjadi dasar penelitian ini. Pertama, meskipun hubungan manajemen konflik terhadap efektivitas tim telah menunjukkan hasil positif pada beberapa penelitian, objek dan konteks penelitian yang digunakan berbeda-beda. (Riyadi & Savitri, 2026) meneliti pengaruh komunikasi interpersonal dan manajemen konflik secara bersama-sama terhadap efektivitas tim kerja karyawan PT Cita Lini Persada di Tangerang, dan (Kurniawan, 2025) menguji manajemen konflik dan komunikasi organisasi terhadap efektivitas kerja tim UMKM di Tasikmalaya. Perbedaan objek tersebut menunjukkan bahwa hubungan yang ditemukan perlu diuji kembali ketika diterapkan pada organisasi kepemudaan muslimah yang anggotanya tersebar di berbagai wilayah dan berkoordinasi secara daring.

Kedua, penelitian (Tiarawati & Hidayat, 2023) dan (Natasha et al., 2026) membahas hubungan gaya manajemen konflik dengan kinerja pengurus atau anggota organisasi mahasiswa. (Tiarawati & Hidayat, 2023) menemukan bahwa hubungan setiap gaya manajemen konflik dengan kinerja tidak menunjukkan hasil yang sama, sedangkan (Natasha et al., 2026) menemukan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja anggota. Kedua penelitian tersebut berfokus pada kinerja individu. Sementara itu, penelitian ini secara khusus menguji pengaruh Manajemen Konflik terhadap Efektivitas Tim sebagai hasil kerja bersama dalam organisasi kepemudaan muslimah nasional.

Ketiga, penelitian (Adhireja et al., 2025) dan (Huda & Yuliani, 2025) menunjukkan hasil pengujian yang tidak signifikan pada hubungan langsung antara variabel konflik dan hasil kerja

tim. (Adhireja et al., 2025) menemukan bahwa strategi pengelolaan konflik tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap efektivitas tim, tetapi memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan melalui variabel mediasi, yaitu hubungan interpersonal. Sementara itu, (Huda & Yuliani, 2025) menemukan bahwa konflik kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja tim. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat kepercayaan, sedangkan tingkat kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tim. Perbedaan konsep dan model penelitian yang digunakan menjadi pertimbangan dalam menginterpretasikan kedua temuan tersebut. Sementara itu, penelitian ini berfokus pada pengujian pengaruh langsung Manajemen Konflik (X) terhadap Efektivitas Tim (Y) tanpa melibatkan variabel mediasi.

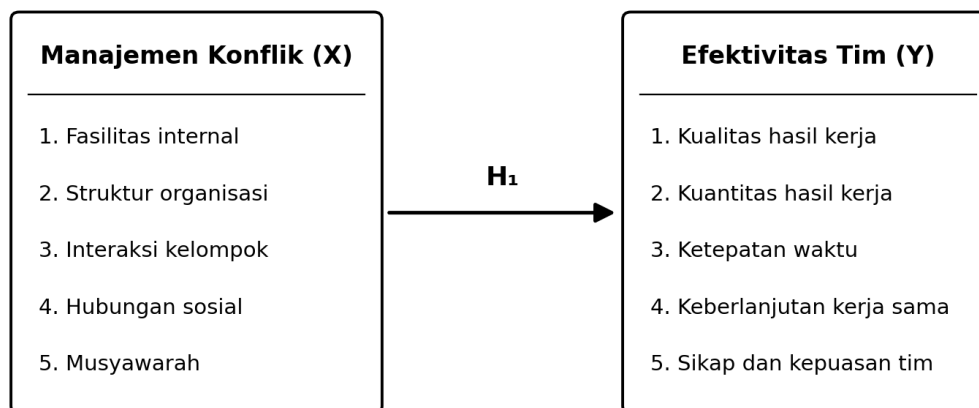
Tabel 2.2 Posisi penelitian dibandingkan dengan penelitian terdahulu

Aspek	Penelitian Terdahulu	Penelitian Ini
Objek	Perusahaan swasta, organisasi kemahasiswaan, proyek konstruksi, dan UMKM	Organisasi kepemudaan muslimah nasional, yaitu <i>Youth Woman Indonesia</i> dengan kepengurusan tingkat pusat dan regional
Subjek	Karyawan perusahaan swasta, pengurus Himpunan Mahasiswa, pelaksana proyek konstruksi, anggota organisasi kemahasiswaan, karyawan BUMD, pelaku UMKM	Pengurus aktif <i>Youth Woman Indonesia</i> tingkat pusat dan regional sebanyak 61 responden
Fokus Hubungan	Pengujian pengaruh variabel secara terpisah maupun bersama-sama, mediasi, pengaruh tidak langsung	Pengujian pengaruh langsung manajemen konflik terhadap efektivitas tim tanpa variabel tambahan
Instrumen	Umumnya menggunakan kuesioner dengan skala Likert	Kuesioner melalui Google Forms dengan dan skala Likert 1-5 (Sangat Tidak Setuju - Sangat Setuju) yang diadaptasi dari (Riyadi & Savitri, 2026)

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini menggambarkan dugaan pengaruh Manajemen Konflik (X) terhadap Efektivitas Tim (Y). Manajemen Konflik diukur melalui lima dimensi, yaitu fasilitas internal, struktur organisasi, interaksi kelompok, hubungan sosial, dan musyawarah. Sementara

itu, Efektivitas Tim diukur melalui lima dimensi, yaitu kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, keberlanjutan kerja sama, serta sikap dan kepuasan tim.



Gambar 2.1 Kerangka konseptual penelitian berdasarkan adaptasi dari (Riyadi & Savitri, 2026)

Kerangka tersebut menunjukkan bahwa manajemen konflik diduga memiliki pengaruh terhadap efektivitas tim. Semakin baik manajemen konflik yang diterapkan, semakin tinggi efektivitas tim yang dihasilkan.

2.6 Hipotesis

Berdasarkan temuan empiris terutama (Riyadi & Savitri, 2026), yang menjadi rujukan utama karena juga menguji pengaruh Manajemen Konflik terhadap Efektivitas Tim, meskipun melibatkan Komunikasi Interpersonal sebagai variabel bebas tambahan. Temuan tersebut diperkuat oleh penelitian (Tiarawati & Hidayat, 2023), (Natasha et al., 2026), serta (Kurniawan, 2025) yang menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara manajemen konflik dengan kinerja atau efektivitas tim. Organisasi yang mampu mengelola perbedaan pendapat, menyediakan fasilitas yang memadai, memiliki struktur kerja yang jelas, menjaga komunikasi antaranggota, dan terbiasa bermusyawarah diharapkan lebih mudah menyelesaikan tugas tepat waktu, mencapai target, serta menjaga kepuasan anggota, sehingga efektivitas tim meningkat.

H₁: Manajemen konflik berpengaruh signifikan terhadap efektivitas tim pada pengurus *Youth Woman* Indonesia

H₀: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan manajemen konflik terhadap efektivitas tim pada pengurus *Youth Woman* Indonesia

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal asosiatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini mengukur variabel dengan angka dan menganalisis data menggunakan statistik untuk menguji hipotesis. Desain kausal asosiatif

digunakan karena penelitian ini bertujuan menguji dugaan pengaruh Manajemen Konflik (X) sebagai variabel independen terhadap Efektivitas Tim (Y) sebagai variabel dependen.

3.2 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi penelitian ini adalah seluruh pengurus aktif *Youth Woman* Indonesia tingkat pusat dan regional pada periode kepengurusan 2026/2027, dengan jumlah 104 orang. Sampel penelitian berjumlah 61 responden yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* berdasarkan dua kriteria berikut:

1. Berstatus sebagai pengurus aktif *Youth Woman* Indonesia tingkat pusat atau regional pada periode 2026/2027
2. Telah bergabung dan berinteraksi dalam tim sekurang-kurangnya selama tiga bulan

Kriteria pengalaman minimal tiga bulan ditetapkan untuk memastikan bahwa responden telah memiliki pengalaman dalam menjalankan tugas dan berinteraksi dengan anggota tim. Oleh karena itu, pemilihan sampel dalam penelitian ini tidak dilakukan secara acak.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan pada 13-22 September 2026 melalui kuesioner tertutup berbasis formulir digital yang disebarkan melalui grup pengurus *Youth Woman* Indonesia. Pengukuran menggunakan Skala Likert 5 poin = (1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju).

Data sekunder berupa catatan rapat evaluasi pengurus bulan Juli dan Juni 2026 yang menjadi dasar latar belakang masalah, serta jurnal dan buku yang menjadi landasan teori penelitian.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional digunakan untuk menjelaskan variabel penelitian ke dalam dimensi, indikator, dan pernyataan yang dapat diukur melalui kuesioner.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Pernyataan	No. Butir
Manajemen Konflik (X)	Fasilitas internal	Pengelolaan sarana	Fasilitas koordinasi yang disediakan oleh organisasi dapat dikelola dengan baik	X1
		Pemenuhan kebutuhan	Data dan informasi internal yang dibutuhkan untuk menjelaskan tugas organisasi	X2

			terpenuhi dengan baik	
	Struktur organisasi	Kejelasan tugas	Pembagian tugas dan tanggung jawab antar pengurus berjalan dengan jelas	X3
		Alur koordinasi	Alur koordinasi antar pengurus berjalan sesuai dengan struktur organisasi	X4
	Interaksi kelompok	Dampak komunikasi	Keterbukaan informasi antar pengurus terbukti sangat membantu dalam mencegah terjadinya salah paham	X5
		Solusi konflik	Sesama pengurus bersedia menurunkan ego pribadi demi menyudahi konflik yang terjadi	X6
	Hubungan sosial	Penerimaan karakter	Perbedaan karakter antar pengurus dapat diterima dengan baik di dalam tim	X7
		Kerja sama	Setiap pengurus tetap dapat bekerja sama meski memiliki kepribadian yang berbeda	X8
	Musyawarah	Resolusi pendapat	Setiap keputusan organisasi wajib diambil berdasarkan persetujuan bersama	X9
		Dampak keberagaman	Latar belakang pengurus yang beragam tidak mengganggu kekompakan tim	X10

Efektivitas Tim (Y)	Kualitas hasil kerja	Kesesuaian dengan standar	Hasil program kerja yang dijalankan pengurus sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam organisasi	Y1
		Ketelitian hasil kerja	Setiap tugas dan agenda divisi diselesaikan dengan teliti	Y2
	Kuantitas hasil kerja	Ketercapaian target program kerja	Penyelesaian program kerja dan agenda kegiatan dapat mencapai target yang ditetapkan	Y3
		Kesesuaian jumlah program kerja	Jumlah program kerja yang terlaksana sudah sesuai dengan harapan organisasi	Y4
	Ketepatan waktu	Kesesuaian tenggat waktu	Tugas organisasi selalu diselesaikan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan	Y5
		Minimnya keterlambatan	Keterlambatan dalam menjalankan agenda atau menyerahkan hasil kerja sangat jarang terjadi	Y6
	Keberlanjutan kerja sama	Kemampuan pencapaian tujuan bersama	Pengurus divisi mampu bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi	Y7
		Konsistensi pencapaian target	Seluruh tim secara konsisten mampu mempertahankan pencapaian target di setiap agenda organisasi	Y8

	Sikap dan kepuasan tim	Kepuasan terhadap hasil kerja	Saya merasa puas dengan kualitas capaian dan hasil kerja yang diperoleh bersama	Y9
		Kebanggaan menjadi bagian tim	Saya merasa bangga atas capaian dan kontribusi yang diraih oleh tim	Y10

Sumber: Diadaptasi dari (Riyadi & Savitri, 2026)

3.5 Teknik Analisis Data

Data diolah menggunakan IBM SPSS 27, 2026 melalui tahapan berikut:

1. Uji instrumen penelitian

- Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap butir pernyataan benar-benar mengukur variabel yang diteliti. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung hasil korelasi Pearson Product Moment antara nilai item dan nilai total dengan r tabel. Jumlah responden (N) sebanyak 61 orang, derajat kebebasan (df) adalah 59 sehingga pada taraf signifikansi 5% diperoleh r tabel sebesar 0,252. Suatu butir dinyatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05.
- Uji reliabilitas. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden terhadap butir-butir pernyataan dalam kuesioner. Reliabilitas diukur menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, yang menunjukkan seberapa jauh butir-butir pernyataan satu variabel saling berhubungan. Butir-butir pernyataan dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70 (Ghozali, 2018). Batas ini dipilih karena nilai alpha di atas 0,70 menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan memiliki konsistensi yang memadai dalam mengukur variabel penelitian.

2. Uji asumsi klasik

- Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual model regresi berdistribusi normal. Residual adalah selisih antara nilai prediksi dan nilai sebenarnya. Uji ini menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Residual dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05.
- Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara Manajemen Konflik (X) dan Efektivitas Tim (Y) membentuk pola hubungan linear. Pengujian ini menggunakan nilai Sig. Deviation from Linearity. Nilai tersebut menunjukkan seberapa besar penyimpangan hubungan dari bentuk linear. Apabila nilai Sig. *Deviation from Linearity* lebih besar dari 0,05, maka penyimpangan tersebut tidak signifikan, sehingga hubungan antara kedua variabel dinyatakan linear.
- Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Penelitian ini menggunakan metode Glejser untuk melihat pengaruh Manajemen Konflik (X) sebagai variabel independen terhadap nilai absolut residual sebagai variabel dependen. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi

masalah heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari atau sama dengan 0,05, maka itu menunjukkan terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi.

3. Analisis statistik deskriptif. Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik data penelitian berdasarkan jumlah data, nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (mean), dan standar deviasi. Rata-rata skor per butir diperoleh dengan membagi skor total rata-rata dengan jumlah butir. Nilai tersebut kemudian dikategorikan berdasarkan lebar interval. Lebar interval dihitung dari selisih nilai tertinggi dan terendah pada skala Likert, yaitu 5 dikurangi 1, kemudian dibagi jumlah kategori, sehingga diperoleh lebar interval sebesar 0,80. Kategori tersebut adalah 1,00-1,80 sangat rendah; 1,81-2,60 rendah; 2,61-3,40 sedang; 3,41-4,20 tinggi; dan 4,21-5,00 sangat tinggi.
4. Analisis regresi linear sederhana. Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh Manajemen Konflik (X) terhadap Efektivitas Tim (Y). Persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Efektivitas Tim

X = Manajemen Konflik

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

Nilai konstanta (a) menunjukkan nilai prediksi Efektivitas Tim (Y) apabila Manajemen Konflik (X) bernilai nol. Koefisien regresi (b) menunjukkan besarnya perubahan nilai prediksi Efektivitas Tim (Y) untuk setiap kenaikan satu satuan Manajemen Konflik (X). Koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan peningkatan Manajemen Konflik diikuti oleh peningkatan nilai prediksi Efektivitas Tim. Sebaliknya, koefisien regresi yang bernilai negatif menunjukkan bahwa peningkatan Manajemen Konflik, diikuti oleh penurunan nilai prediksi Efektivitas Tim.

5. Uji hipotesis. Uji hipotesis dilakukan untuk menentukan apakah pengaruh Manajemen Konflik terhadap Efektivitas Tim secara statistik dapat diterima. Karena model penelitian hanya memiliki satu variabel bebas, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial). Penelitian ini melibatkan 61 responden untuk menguji satu variabel bebas sehingga derajat kebebasan residual adalah 59. Pada taraf signifikansi 5% (dua sisi), nilai t tabel yang digunakan adalah 2,001. Hipotesis penelitian diterima apabila nilai absolut t hitung lebih besar daripada t tabel dan nilai signifikansi (Sig.) kurang dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.
6. Uji koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase variasi Efektivitas Tim (Y) yang dapat dijelaskan oleh Manajemen Konflik (X) dalam model regresi. Nilai koefisien determinasi diperoleh dari R Square pada tabel Model

Summary. Nilai tersebut dinyatakan dalam persentase untuk menunjukkan besarnya variasi Efektivitas Tim yang mampu dijelaskan oleh model penelitian.

HASIL

4.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 61 pengurus aktif *Youth Woman* Indonesia pada periode kepengurusan 2026/2027, yang berasal dari tingkat pusat dan regional. Karakteristik responden ditampilkan berdasarkan kelompok kepengurusan dan lama menjabat.

Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan kelompok kepengurusan

No	Jabatan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Staf Divisi Pusat	21	34,4%
2	Pimpinan Inti	20	32,8%
3	Staf Divisi Regional	20	32,8%

Jumlah responden pada ketiga kelompok kepengurusan bisa dikatakan seimbang, dengan 21 responden dari Staf Divisi Pusat serta masing-masing 20 responden dari Pimpinan Inti dan Staf Divisi Regional.

Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan lama menjabat

No	Lama Menjabat	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	3-5 bulan	12	19,70%
2	6-9 bulan	25	41,00%
3	> 9 bulan	24	39,30%

Berdasarkan kriteria lama menjabat di organisasi *Youth Woman* Indonesia, mayoritas responden telah menjabat selama 6-9 bulan, yaitu sebanyak 25 orang (41%). Selanjutnya, 24 orang (39,3%) telah menjabat lebih dari 9 bulan, dan 12 orang (19,7) telah menjabat 3-5 bulan. Seluruh responden telah memenuhi kriteria minimal 3 bulan menjabat. Artinya, responden dinilai telah memiliki pengalaman yang cukup untuk menilai Manajemen Konflik dan Efektivitas Tim di lingkungan organisasi tersebut.

4.2 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen dilakukan untuk memastikan bahwa butir-butir pernyataan yang digunakan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten. Pengujian instrumen dalam penelitian ini terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas.

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kemampuan setiap butir pernyataan dalam mengukur variabel yang diteliti. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung hasil korelasi Pearson antara skor item dan skor total dengan r tabel. Jumlah responden (N) sebanyak 61 orang, derajat kebebasan (df) adalah 59, sehingga pada taraf signifikansi 5% diperoleh r

tabel sebesar 0,252. Suatu butir pernyataan dinyatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Tabel 4.3 Hasil uji validitas variabel manajemen konflik (X)

Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
X1	0,473	0,000	0,252	Valid
X2	0,603	0,000	0,252	Valid
X3	0,549	0,000	0,252	Valid
X4	0,710	0,000	0,252	Valid
X5	0,607	0,000	0,252	Valid
X6	0,384	0,002	0,252	Valid
X7	0,627	0,000	0,252	Valid
X8	0,568	0,000	0,252	Valid
X9	0,412	0,001	0,252	Valid
X10	0,448	0,000	0,252	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2026

Seluruh item variabel Manajemen Konflik (X) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,252. Nilai r hitung terendah terdapat pada item X6 sebesar 0,384, sedangkan nilai tertinggi terdapat pada item X4 sebesar 0,710. Seluruh nilai signifikansi juga lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa 10 butir pernyataan pada variabel Manajemen Konflik dinyatakan valid.

Tabel 4.4 Hasil uji validitas variabel efektivitas tim (Y)

Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
Y1	0,703	0,000	0,252	Valid
Y2	0,544	0,000	0,252	Valid
Y3	0,592	0,000	0,252	Valid
Y4	0,577	0,000	0,252	Valid
Y5	0,532	0,000	0,252	Valid
Y6	0,489	0,000	0,252	Valid
Y7	0,653	0,000	0,252	Valid
Y8	0,596	0,000	0,252	Valid
Y9	0,468	0,000	0,252	Valid

Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
Y10	0,618	0,000	0,252	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2026

Seluruh item variabel Efektivitas Tim (Y) mempunyai r hitung di atas nilai r tabel 0,252. Nilai r hitung berada pada rentang 0,468 sampai dengan 0,703 dan seluruh nilai signifikansi berada di bawah 0,05. Oleh karena itu, seluruh 10 butir pernyataan pada variabel Efektivitas Tim dinyatakan valid. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan telah memiliki hubungan yang memadai dengan nilai total variabel yang diukurnya.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi antar butir pernyataan dalam mengukur variabel penelitian. Reliabilitas dalam penelitian ini dinilai menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70.

Tabel 4.5 Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Manajemen Konflik (X)	0,731	10	Reliabel
Efektivitas Tim (Y)	0,778	10	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2026

Nilai *Cronbach's Alpha* variabel Manajemen Konflik (X) sebesar 0,731 dan variabel Efektivitas Tim (Y) sebesar 0,778. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,70 sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan reliabel. Artinya, butir-butir pernyataan pada masing-masing variabel memiliki konsistensi yang memadai dan layak digunakan dalam mengukur variabel penelitian.

4.3 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi linear sederhana, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi yang relevan, yaitu uji normalitas, uji linearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa data memenuhi prasyarat analisis regresi sehingga hasil perkiraan dapat dipahami dengan tepat.

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan terhadap residual model regresi menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05, maka residual dinyatakan berdistribusi normal, sedangkan apabila nilai signifikansi kurang dari atau sama dengan 0,05, maka residual dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.6 Hasil Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov

Komponen	Nilai
N	61
Test Statistic	0,106
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,087

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2026

Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,087. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga residual model regresi dinyatakan berdistribusi normal. Hasil tersebut menunjukkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi.

4.3.2 Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara Manajemen Konflik (X) dan Efektivitas Tim (Y) membentuk pola hubungan linear. Keputusan linearitas dapat dilihat dari nilai signifikansi Deviation from Linearity. Hubungan dinyatakan linear apabila nilai Sig. *Deviation from Linearity* lebih besar dari 0,05.

Tabel 4.7 Hasil uji linearitas

Sumber Variasi	df	Mean Square	F	Sig.
Linearity	1	1.004,647	33,989	0,000
Deviation from Linearity	19	21,269	0,720	0,777
Within Groups	40	29,558	-	-

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2026

Hasil pada tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar 0,777. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari bentuk hubungan linear, sehingga hubungan antara Manajemen Konflik dan Efektivitas Tim dapat dinyatakan linear. Nilai signifikansi pada bagian Linearity juga sangat kecil (Sig. kurang dari 0,001), yang memperkuat adanya hubungan linear antara kedua variabel.

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.8 Hasil uji heteroskedastisitas

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	t	Sig.
Manajemen Konflik (X)	0,109	0,071	1,541	0,129

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2026

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser, variabel Manajemen Konflik (X) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,129. Nilai tersebut lebih besar

dari taraf signifikansi 0,05, sehingga tidak ditemukan terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi.

4.4 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik data penelitian berdasarkan jumlah data, nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (*mean*), dan standar deviasi. Hasil analisis statistik deskriptif disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.9 Statistik deskriptif variabel penelitian

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviasi
Manajemen Konflik (X)	61	23	50	40,016	5,632
Efektivitas Tim (Y)	61	25	49	37,311	6,572

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2026

Variabel Manajemen Konflik (X) memiliki skor total minimum sebesar 23 dan maksimum sebesar 50 dari 61 responden, dengan nilai rata-rata sebesar 40,016 dan standar deviasi sebesar 5,632. Sementara itu, variabel Efektivitas Tim (Y) memiliki skor total minimum sebesar 25 dan maksimum sebesar 49, dengan nilai rata-rata sebesar 37,311 dan standar deviasi sebesar 6,572. Untuk menentukan kategori masing-masing variabel, nilai rata-rata skor total dibagi dengan jumlah 10 butir pernyataan. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa Manajemen Konflik memiliki rata-rata nilai per butir sebesar 4,00 ($40,016/10$), sedangkan Efektivitas Tim sebesar 3,73 ($37,311/10$). Berdasarkan kategori interpretasi rata-rata nilai per butir di bawah ini, kedua variabel tersebut termasuk dalam kategori tinggi.

Tabel 4.10 Kategori interpretasi rata-rata skor per butir

Interval Rata-Rata	Kategori
1,00-1,80	Sangat Rendah
1,81-2,60	Rendah
2,61-3,40	Sedang
3,41-4,20	Tinggi
4,21-5,00	Sangat Tinggi

4.5 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh Manajemen Konflik (X) terhadap Efektivitas Tim (Y). Hasil koefisien regresi ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 4.11 Hasil analisis regresi linear sederhana

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	8,236	4,803	-	1,715	0,092
Manajemen Konflik (X)	0,727	0,119	0,623	6,113	0,000

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2026

Berdasarkan nilai Unstandardized Coefficients B pada tabel tersebut, persamaan regresi linear sederhana yang diperoleh adalah:

$$Y = 8,236 + 0,727X$$

Nilai konstanta sebesar 8,236 menunjukkan nilai Efektivitas Tim (Y) yang diprediksi apabila variabel Manajemen Konflik (X) bernilai nol. Sementara itu, nilai koefisien regresi sebesar 0,727 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada nilai Manajemen Konflik (X) akan meningkatkan nilai Efektivitas Tim (Y) sebesar 0,727, dengan asumsi faktor lain di luar model tidak berubah. Koefisien yang bernilai positif ini menandakan bahwa semakin tinggi nilai Manajemen Konflik, maka akan semakin tinggi pula nilai Efektivitas Tim yang diprediksi dalam model penelitian.

4.6 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menentukan apakah pengaruh Manajemen Konflik terhadap Efektivitas Tim secara statistik dapat diterima. Karena model penelitian hanya memiliki satu variabel bebas, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial).

4.6.1 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel Manajemen Konflik (X) secara parsial terhadap Efektivitas Tim (Y). Penelitian ini melibatkan 61 responden dan satu variabel bebas, derajat kebebasan residual adalah 59. Pada taraf signifikansi 5% dengan pengujian dua sisi, nilai t tabel yang digunakan adalah 2,001. Hipotesis penelitian diterima apabila t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai Sig. kurang dari 0,05. Artinya, nilai t hitung dibandingkan dengan t tabel, sedangkan nilai Sig. dibandingkan dengan 0,05. Jika t hitung lebih besar dari t tabel dan Sig. kurang dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

Tabel 4.12 Hasil uji t (parsial)

Variabel	t Hitung	t Tabel	Sig.	Keputusan
Manajemen Konflik (X)	6,113	2,001	0,000	H_1 diterima

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2026

Hasil uji t hitung menunjukkan nilai t hitung sebesar 6,113, yang berarti lebih besar daripada t tabel, yaitu 2,001, dengan nilai signifikansi $p < 0,001$. Hal ini membuktikan H_1 diterima, yang artinya bahwa Manajemen Konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Tim. Temuan ini menjelaskan bahwa setiap perubahan pada kualitas Manajemen Konflik di dalam tim secara langsung berkaitan dengan perubahan Efektivitas Tim.

4.7 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel Manajemen Konflik (X) dalam menjelaskan variasi Efektivitas Tim (Y). Nilai koefisien determinasi dilihat dari R Square pada Model Summary.

Tabel 4.13 Hasil uji koefisien determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,623	0,388	0,377	5,185

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2026

Nilai R sebesar 0,623 menunjukkan adanya hubungan positif yang cukup kuat antara Manajemen Konflik dan Efektivitas Tim. Sementara itu, nilai R Square sebesar 0,388 berarti bahwa Manajemen Konflik mampu menjelaskan 38,8% variasi Efektivitas Tim. Sisanya sebesar 61,2% variasi Efektivitas Tim dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,377 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah responden dan jumlah variabel bebas, model ini mampu menjelaskan 37,7% variasi Efektivitas Tim.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Tim pada pengurus *Youth Woman Indonesia*. Berdasarkan analisis regresi linear sederhana, diperoleh koefisien regresi sebesar 0,727 dengan nilai t hitung 6,113 dan signifikansi kurang dari 0,001. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan bahwa peningkatan nilai Manajemen Konflik berkaitan dengan peningkatan nilai Efektivitas Tim. Hasil tersebut mendukung hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Manajemen Konflik berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Tim. Artinya, semakin baik Manajemen Konflik yang dinilai oleh pengurus, semakin tinggi pula nilai Efektivitas Tim yang diprediksi berdasarkan model regresi.

Temuan ini sejalan dengan pandangan (Rahim, 2002) yang menjelaskan bahwa manajemen konflik bertujuan mengurangi dampak negatif konflik serta mengoptimalkan manfaatnya bagi organisasi. Sementara itu, (Hackman, 1987) menjelaskan bahwa efektivitas tim tidak hanya ditentukan oleh hasil pekerjaan, tetapi juga oleh kemampuan anggota untuk terus bekerja sama dan kepuasan selama menjalankan tugas. Keterkaitan kedua pandangan tersebut memberikan penjelasan teoritis bahwa Manajemen Konflik dapat mendukung Efektivitas Tim melalui proses kerja sama yang lebih terarah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Riyadi & Savitri, 2026), yang membuktikan bahwa manajemen konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas tim kerja karyawan. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan signifikan antara kedua variabel juga ditemukan pada konteks organisasi yang berbeda. (Riyadi & Savitri, 2026) melakukan penelitian pada karyawan perusahaan swasta dengan melibatkan komunikasi interpersonal sebagai variabel independen tambahan, sedangkan penelitian ini berfokus pada

satu variabel independen dalam organisasi kepemudaan muslimah nasional. Penelitian (Kurniawan, 2025) juga mendukung keterkaitan Manajemen Konflik dengan Efektivitas Tim, meskipun penelitian tersebut menguji Manajemen Konflik dan Komunikasi Organisasi secara bersama-sama. Perbedaan model analisis perlu diperhatikan karena hasil kedua penelitian tersebut tidak dapat langsung digunakan untuk membandingkan besarnya pengaruh Manajemen Konflik secara individual.

Berbeda dengan hasil penelitian (Adhireja et al., 2025) menemukan bahwa strategi Manajemen Konflik memiliki pengaruh langsung yang positif, tetapi tidak signifikan terhadap Efektivitas Tim. Penelitian tersebut juga menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung yang signifikan melalui hubungan interpersonal. Perbedaan hasil ini memperlihatkan bahwa signifikansi pengaruh Manajemen Konflik terhadap Efektivitas Tim tidak selalu sama pada setiap penelitian. Karakteristik responden dan model analisis merupakan perbedaan yang perlu dipertimbangkan, tetapi penelitian ini belum menguji apakah kedua aspek tersebut menjadi penyebab perbedaan hasil. Sementara itu, (Huda & Yuliani, 2025) menemukan bahwa konflik kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja tim pada proyek konstruksi. Temuan tersebut digunakan sebagai pembanding dengan memperhatikan bahwa konflik kerja berbeda dari Manajemen Konflik, sedangkan kinerja tim tidak sepenuhnya sama dengan Efektivitas Tim yang diukur dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,388. Nilai ini menunjukkan bahwa Manajemen Konflik mampu menjelaskan 38,8% variasi Efektivitas Tim dalam model regresi, sedangkan sisanya sebesar 61,2% belum dapat dijelaskan oleh model penelitian ini. Namun, karena penelitian ini hanya menguji satu variabel bebas dan datanya diambil pada satu waktu bersamaan, hasilnya belum dapat memastikan hubungan sebab-akibat antara kedua variabel.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai pengaruh positif dan signifikan Manajemen Konflik terhadap Efektivitas Tim pada pengurus *Youth Woman* Indonesia. Temuan tersebut dapat menjadi bahan evaluasi bagi organisasi dalam memperhatikan pengelolaan perbedaan pendapat, komunikasi, dan koordinasi antaranggota. Mengingat kepengurusan *Youth Woman* Indonesia tersebar di tingkat pusat dan regional, pengelolaan konflik perlu mendapat perhatian agar hubungan kerja tetap terjaga selama pelaksanaan program organisasi. Hasil penelitian ini juga memperluas pembahasan mengenai hubungan manajemen konflik dan efektivitas tim dalam konteks organisasi kepemudaan muslimah nasional yang berbeda dari lingkungan perusahaan maupun organisasi kerja formal.

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, penelitian ini menyimpulkan bahwa manajemen konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas tim pada pengurus *Youth Woman* Indonesia. Hal ini dibuktikan melalui nilai koefisien regresi sebesar 0,727, yang berarti semakin baik Manajemen Konflik, maka akan semakin tinggi pula tingkat Efektivitas

Tim. Nilai R Square sebesar 0,388 menunjukkan bahwa Manajemen konflik berkontribusi sebesar 38,8% terhadap variasi Efektivitas Tim, sedangkan 61,2% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Secara keseluruhan, manajemen konflik yang baik terbukti menjadi aspek dalam meningkatkan efektivitas tim.

5.2 Saran

Bagi pimpinan dan pengurus *Youth Woman* Indonesia, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi untuk memperkuat pengelolaan konflik dalam pelaksanaan tugas organisasi. Mengingat adanya kendala komunikasi, koordinasi, dan kehadiran pengurus dalam rapat evaluasi, organisasi disarankan untuk memperjelas alur komunikasi serta pembagian tugas antara kepengurusan pusat dan regional. Setiap hasil rapat juga perlu ditindaklanjuti dengan penetapan penanggung jawab dan tenggat waktu yang jelas agar pelaksanaan program kerja lebih terarah. Selain itu, pengurus perlu membiasakan musyawarah dalam menyelesaikan perbedaan pendapat atau kesalahpahaman sehingga kerja sama tim dapat tetap terjaga.

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian dapat melibatkan lebih banyak responden agar pengaruh Manajemen Konflik terhadap Efektivitas Tim dapat dikaji dengan cakupan yang lebih luas. Selain itu, penelitian berikutnya juga dapat mempertimbangkan variabel lain, seperti komunikasi organisasi, kepercayaan, atau hubungan interpersonal, untuk mengkaji aspek-aspek yang berkaitan dengan Efektivitas Tim dan belum dianalisis dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Adhireja, W., Mukhlis, A., & Permana, A. (2025). Strategi pengelolaan konflik dalam meningkatkan efektivitas tim dan kerja sama antara karyawan dengan mediasi hubungan interpersonal di BUMD Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(4), 2273-2286. <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i4.4416>
- Ali, T., Shahzad, K., & Ojala, A. (2026). Revisiting the conflict-performance relationship in international joint ventures: the moderating role of conflict resolution strategies. *Critical Perspectives on International Business*, October, 1-21. <https://doi.org/10.1108/cpoib-05-2025-0114>
- Ariani, F. (2024). The role of conflict management in resolving conflicts in organizations. *Transforma: Jurnal Manajemen*, 2(1), 1-5. <https://doi.org/10.56457/tjm.v2i1.99>
- Barrios-Fleitas, Y., Hoogeboom, M. A. M. G., Eysink, T. H. S., & Rensink, A. (2026). A 31-Year Bibliometric Review of Team Effectiveness Research: Evolution, Trends, and Future Directions. In *Small Group Research*, 57(1), 145-216. <https://doi.org/10.1177/10464964251378781>
- Dermawan, A. E., Nurfalah, F., & Hermawan, A. J. (2026). Crisis Communication Strategies in Addressing Internal Conflicts Among Scout Members at State Junior High School 3 Losari, Department of Communication Studies, Faculty of Social and Political Sciences. *JOURNAL OF WORLD SCIENCE*, 5(6), 537-546. <https://doi.org/10.58344/jws.v5i6.1671>

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi ke-9) Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gong, Y., Zhang, P., Peng, K., & Zhang, X. (2025). Predicting team effectiveness in Chinese IT companies: Development and validation of team processes and emergent states (TPES) scale. *Chinese Management Studies*, 19(6), 1808-1831. <https://doi.org/10.1108/CMS-05-2023-0222>
- Hackman, J. R. (1987). The design of work teams. In J. W. Lorsch (Ed.), *Handbook of organizational behavior* (pp. 315-342). Prentice-Hall.
- Huda, N., & Dwi, R. Y. (2025). Analisis pengaruh konflik kerja, tingkat kepercayaan, dan kinerja tim terhadap keberhasilan pelaksanaan proyek konstruksi di Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Aplikasi Teknik Sipil*, 23(3), 177-182. <http://dx.doi.org/10.12962%2Fj2579-891X.v23i3.22888>
- Novi Karyanti, Suparman, Amiruddin Saleh, Rici Harpin Pranata, Nabhila Manisya, & Khalila Zahra Maharani. (2024). Komunikasi Organisasi Dalam Manajemen Konflik Di Bem Sekolah Vokasi Ipb University. *NIVEDANA: Jurnal Komunikasi dan Bahasa*, 5(4), 548-561. <https://doi.org/10.53565/nivedana.v5i4.1487>
- Kpieleh, F., Abdo, J. B., Mulahuwaish, A., Qolomany, B., & Hossain, L. (2026). Cyber Team Performance: A Systematic Literature Review. *IEEE Access*, 14, 75356-75385. <https://doi.org/10.1109/ACCESS.2026.3693914>
- Kurniawan, H. (2025). Manajemen konflik dan komunikasi organisasi dalam meningkatkan efektivitas kerja UMKM. *Jurnal Minfo Polgan*, 14(1), 1269-1273. <https://doi.org/10.33395/jmp.v14i1.15015>
- Manalu, G. (2025). Strategi manajemen konflik dalam tim multigenerasi di lingkungan kerja. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 11(1), 630-636. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i1.3769>
- Natasha, N. A., Wijayanti, S. C. S., Kristiani, B. N. S., & Auliya, A. S. (2026). Pengaruh gaya manajemen konflik terhadap kinerja anggota dalam organisasi mahasiswa. *Journal of Innovative and Creativity*, 6(2), 27316-27323.
- Rahim, M. A. (2002). Toward a theory of managing organizational conflict. *The International Journal of Conflict Management*, 13(3), 206-235. <https://doi.org/10.1108/eb022874>
- Riyadi, S., & Savitri, S. I. (2026). Pengaruh komunikasi interpersonal dan manajemen konflik terhadap efektivitas tim kerja karyawan pada PT Cita Lini Persada di Tangerang. *Journal of Innovative and Creativity*, 6(2), 45014-45021.
- Shehu-Usman, M., Uzochukwu, I. U., Nasamu, G., & Abubakar, H. L. (2024). Conflict Management Strategies and Organisational Performance: A Study of Federal Roads Maintenance Agency in Abuja, Nigeria. *Global Journal of Human Resource Management*,

12(1), 49-67. <https://doi.org/10.37745/gjhrm.2013/vol12n14967>

- Soressa, B. F., Birbirs, Z. A., & Workie, S. Z. (2025). Shaping Organizational Success: Do Conflict Management Strategies Drive Performance Through Trust-Building in Ethiopian Public Bureaus? *International Journal of Organizational Leadership*, 14(First Special Issue), 355-376. <https://doi.org/10.33844/ijol.2025.60486>
- Tabassi, A. A., Bryde, D. J., Michaelides, R., Argyropoulou, M., Akhavan, A., Bryde, D. J., & Michaelides, R. (2024). The Management of Operations Leaders, conflict, and team coordination: a relational leadership approach in temporary organisations. *Production Planning & Control*, 36(6), 820-840. <https://doi.org/10.1080/09537287.2024.2313518>
- Tiarawati, Y., & Hidayat, W. (2023). Hubungan Gaya Manajemen Konflik Dengan Kinerja Pengurus Hmj Pgmi Uin Sunan Gunung Djati Bandung. *Jurnal Pendidikan Nusantara*, 1(1), 11-20. <https://doi.org/10.62523/khalifah.v1i1.2>
- Yin, J., Qu, M., Li, M., & Liao, G. (2022). Team leader's conflict management style and team innovation performance in remote R&D teams with team climate perspective. *Sustainability*, 14(17), 10949. <https://doi.org/10.3390/su141710949>