

Konflik Kerja dan Perilaku Politik Organisasi

Dian Ardiansah¹, Tatin Suhertin², Indri Ramdani³, Ahmad Hafidin³
¹STIT NU Al-Farabi Pangandaran, e-mail: dianardiansah@stitnualfarabi.ac.id
²STIT NU Al-Farabi Pangandaran, e-mail: tatinsuhertin@stitnualfarabi.ac.id
³STIT NU Al-Farabi Pangandaran, e-mail: indriramdani@stitnualfarabi.ac.id
⁴STIT NU Al-Farabi Pangandaran, e-mail: ahmadhafidin@stitnualfarabi.ac.id

Histori Naskah

Diserahkan:
17-01-2024

Direvisi:
24-02-2024

Diterima:
27-02-2024

Keywords

: *Work Conflict, Organizational Politics, Leadership*

ABSTRACT

Conflicts and problems in an organization are things that occur very often. The higher the level of work conflict, the more likely organizational members are to exhibit political behavior to protect or improve their positions. The purpose of writing this article is to find out the relationship between work conflict and political behavior in an organization. In carrying out this research, data was collected from various literature sources related to the problem. The results of this article show that work conflict is one of the triggers for political behavior in an organization; Organizational leadership is a way to resolve work conflicts in an organization; and that political behavior in an organization can have positive and negative impacts on the organization.

ABSTRAK

Konflik dan masalah dalam suatu organisasi merupakan hal yang sangat sering terjadi. Semakin tinggi tingkat konflik kerja, semakin cenderung anggota organisasi menunjukkan perilaku politik untuk melindungi atau meningkatkan posisi mereka. Tujuan penulisan dari artikel ini adalah untuk mengetahui bagaimana hubungan antara konflik kerja dengan perilaku politik dalam suatu organisasi. Dalam melaksanakan penelitian ini, data dikumpulkan dari berbagai sumber literatur yang berhubungan dengan permasalahan. Hasil dari artikel ini menunjukkan bahwa konflik kerja merupakan salah satu pemicu perilaku politik dalam satu organisasi; kepemimpinan organisasi merupakan cara mengatasi konflik kerja dalam suatu organisasi; dan bahwa perilaku politik dalam suatu organisasi dapat menimbulkan dampak positif dan dampak negatif terhadap organisasi.

Kata Kunci

: *Konflik Kerja, Politik Organisasi, Kepemimpinan*

Corresponding Author

: Dian Ardiansah, STIT NU Al-Farabi Pangandaran, Jl. Raya Cigugur KM. 3, Kompleks Pesantren Babakan Jamanis, Kel. Karang Benda, Kec. Parigi, Kab. Pangandaran, e-mail: dianardiansah@stitnualfarabi.ac.id

PENDAHULUAN

Organisasi sebagai satu entitas atau kesatuan dari beberapa individu menjadi satu kelompok dengan tujuan bersama, merupakan ruang yang berpotensi terjadinya konflik antarindividu yang terlibat di dalamnya (Siradjuddin, 2016). Dalam proses mencapai tujuan bersama yang dikerjakan secara kolektif oleh anggota organisasi, tentu saja memungkinkan terjadinya perbedaan cara pandang, persepsi, dan nilai. Hal itu tentu saja akan menjadi salah satu pemicu konflik dalam organisasi tersebut.

Dalam lingkungan kerja yang dinamis dan kompleks, konflik kerja dan perilaku politik organisasi menjadi dua aspek yang secara inheren saling terkait (Majid, 2019). Konflik kerja merupakan konsekuensi alami dari perbedaan dalam tujuan, nilai, dan kepentingan antara individu atau kelompok dalam sebuah organisasi (Alriani, 2014). Di sisi lain, perilaku politik organisasi muncul ketika individu menggunakan taktik dan strategi politik untuk mencapai tujuan pribadi mereka (Maulana, 2022). Studi ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis hubungan antara konflik kerja dan perilaku politik organisasi dalam konteks lingkungan kerja modern.

Beberapa kajian terdahulu telah mengulas tentang politik organisasi dan keterkaitannya dengan konflik organisasi. Penelitian terdahulu antara lain menyoroti politik organisasi dalam tubuh organisasi mahasiswa (Maulana, 2022). Selain itu, penelitian lain sudah mengkaji persoalan politik organisasi dalam sebuah perusahaan (Majid, 2019). Penelitian ini hendak mensintesis kembali makna dari perilaku politik organisasi dengan tinjauan secara umum. Penelitian ini diharapkan memberikan gambaran mengenai politik organisasi dan kaitannya dengan konflik di tubuh organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode yang dilakukan dalam menulis artikel ini menggunakan studi pustaka yaitu dengan menganalisis beberapa literatur yang berhubungan dengan konflik kerja dan politik organisasi kemudian menjadikannya sebagai bahan referensi (Afrizal, 2016; Zed, 2008). Data tersebut kemudian dijelaskan menggunakan kerangka konseptual yang memadukan teori konflik dan teori perilaku politik organisasi. Analisis data dilakukan dengan mereduksi data yang terkumpul, menyajikannya secara sistematis, dan selanjutnya menarik kesimpulan (*conclusion*) dan verifikasi (Miles & Huberman, 1994).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Konflik Kerja sebagai Pemicu Perilaku Politik Organisasi

Organisasi sebagai salah satu entitas sosial tidak terlepas dari politik. Sudah menjadi lumrah bahwa setiap anggota dalam organisasi akan menggunakan taktik dan strategi untuk memperoleh sumber daya yang terbatas, baik menyangkut distribusi informasi, kekuasaan, karir maupun berbagai bentuk penghargaan. Tidak dapat disangkal bahwa negosiasi merupakan salah satu bentuk tindakan politik untuk memperoleh komitmen bersama. Untuk menjadi seorang manajer yang efektif, anggota organisasi harus menyadari bahwa politik senantiasa ada dalam setiap organisasi. Sejalan dengan hal tersebut, seorang manajer harus memahami bagaimana berpolitik secara etis dan elegan sehingga dapat diterima oleh anggota dalam sebuah organisasi (Siswanto, 2007).

Konflik adalah sebuah proses yang dimulai ketika suatu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negative, sesuatu yang menjadi perhatian dan kepentingan pihak pertama (Kurniati et al., 2022). Menurut Hasibuan (2011) bahwa konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan (Hasibuan, 2011). Konflik akan menimbulkan ketegangan,

konfrontasi, perkelahian dan frustrasi jika tidak dapat diselesaikan. Individu yang merasa tidak puas atau tidak didengar dalam konteks konflik cenderung mencari cara politik untuk meningkatkan posisi atau mencapai tujuan mereka (Samaila, dkk. 2018).

Konflik kerja dapat menjadi pemicu perilaku politik dalam suatu organisasi. Salah satu faktor yang diduga menentukan tinggi rendahnya perilaku politik adalah konflik kerja. Konflik kerja merupakan ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja. Hal ini wajar karena kenyataannya bahwa para karyawan mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi (Majid, 2019). Perilaku politik organisasi merujuk pada upaya individu untuk memanipulasi situasi atau orang lain dalam organisasi guna mencapai tujuan pribadi mereka.

Berikut adalah beberapa cara konflik kerja dapat menjadi pemicu perilaku politik dalam konteks organisasi:

1. **Sumber Daya Terbatas:** Ketika sumber daya organisasi seperti anggaran, promosi, atau pengakuan terbatas, konflik dapat timbul. Individu mungkin terlibat dalam perilaku politik untuk bersaing mendapatkan sumber daya tersebut, termasuk membentuk aliansi atau mencari dukungan politik.
2. **Ketidaksetaraan Distribusi Sumber Daya:** Jika sumber daya tidak didistribusikan secara adil di antara anggota organisasi, konflik dapat muncul (Anwar, 2015). Individu yang merasa tidak diperlakukan dengan adil mungkin menggunakan taktik politik untuk mengimbangi ketidaksetaraan tersebut.
3. **Perbedaan Tujuan dan Nilai:** Konflik dapat muncul ketika anggota organisasi memiliki tujuan dan nilai yang berbeda. Individu mungkin menggunakan perilaku politik untuk mempengaruhi keputusan organisasi agar sesuai dengan tujuan atau nilai pribadi mereka.
4. **Ketidakpastian Peran:** Jika peran dan tanggung jawab dalam organisasi tidak jelas, konflik dapat terjadi. Individu mungkin mencari latar belakang politik atau mencoba memanfaatkan hal tersebut untuk meningkatkan posisi atau keuntungan mereka.
5. **Ketidakpuasan dan Frustrasi:** Konflik kerja dapat meningkatkan tingkat ketidakpuasan dan kekecewaan di antara anggota organisasi. Individu yang merasa tidak puas atau frustrasi menggunakan taktik politik sebagai cara untuk mengungkapkan ketidakpuasan mereka atau mencapai perubahan yang diinginkan.
6. **Ketidakjelasan Struktur Kekuasaan:** Jika struktur kekuasaan dalam organisasi tidak jelas, konflik dan politik dapat berkembang. Individu mungkin mencari cara-cara politik untuk menentukan atau memperkuat posisi mereka dalam struktur kekuasaan.
7. **Perbedaan Nilai Budaya:** Konflik dapat muncul karena perbedaan nilai budaya di antara anggota organisasi (W, 2017). Individu mungkin menggunakan perilaku politik untuk mempromosikan atau melindungi nilai-nilai budaya mereka.
8. **Penting untuk dicatat bahwa sementara konflik kerja dapat menjadi pemicu perilaku politik, tidak semua konflik mengarah pada perilaku politik negatif.**

Beberapa konflik dapat menghasilkan inovasi, perubahan positif, dan pemecahan masalah jika dikelola dengan baik. Organisasi yang dapat mengelola konflik dengan efektif dan menciptakan lingkungan yang mendukung komunikasi terbuka dan kolaborasi dapat mengurangi potensi terjadinya perilaku politik yang merugikan (Rusdiana, 2023). Beberapa perilaku politik organisasi antara lain menyembunyikan informasi yang berharga yang sebenarnya berguna untuk seluruh anggota organisasi. Selain itu, politik organisasi juga dapat dilihat dari adanya penyebaran informasi atau rumor dalam tubuh organisasi sehingga

menimbulkan konflik di dalam tubuh organisasi. Dampaknya dapat signifikan terhadap nama baik lembaga atau organisasi, terlebih pada individu tertentu yang tersudutkan.

B. Peran Kepemimpinan dalam Mengelola Konflik dan Fenomena Perilaku

Kepemimpinan organisasi memiliki peran kunci dalam mengelola konflik dan mencegah munculnya perilaku politik yang merugikan. Gaya kepemimpinan yang mendukung komunikasi terbuka, penyelesaian konflik yang adil, dan pengakuan terhadap kontribusi individu dapat membantu mengurangi insentif untuk terlibat dalam perilaku politik (Wenur et al., 2018). Kepemimpinan memainkan peran yang sangat penting dalam mengelola konflik dan fenomena perilaku politik yang merugikan dalam berbagai konteks, termasuk dalam lingkup organisasi, pemerintahan, dan masyarakat umum.

Berikut adalah beberapa peran kunci kepemimpinan dalam mengatasi konflik dan fenomena perilaku politik yang merugikan:

1. **Pemahaman Konflik:** Seorang pemimpin yang efektif harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang sumber-sumber konflik dan akar permasalahan yang mungkin muncul di antara anggota tim atau dalam suatu organisasi.
2. **Kemampuan Komunikasi:** Kepemimpinan yang baik melibatkan kemampuan komunikasi yang kuat. Pemimpin harus mampu mendengarkan dengan empati dan mengkomunikasikan visi dan tujuan organisasi secara jelas kepada anggota tim.
3. **Mediasi:** Pemimpin sering kali berperan sebagai mediator dalam penyelesaian konflik. Kemampuan mediasi membantu pemimpin untuk membimbing pihak yang terlibat dalam konflik menuju solusi yang saling menguntungkan.
4. **Tim Pembangunan:** Membangun tim yang kuat dan saling mendukung adalah kunci untuk mencegah konflik dan meredakan ketegangan. Pemimpin harus mampu menciptakan lingkungan di mana kolaborasi diperkuat, dan dihargai.
5. **Pemberdayaan (Pemberdayaan):** Memberdayakan anggota tim dengan memberikan tanggung jawab dan otonomi dapat mengurangi konflik yang timbul akibat ketidakpuasan atau kurangnya kepercayaan.
6. **Etika dan Integritas:** Pemimpin yang memiliki integritas tinggi dan bertindak secara etis dapat membentuk budaya organisasi yang menghargai nilai-nilai positif dan mencegah perilaku politik yang merugikan.
7. **Manajemen Konflik Konstruktif:** Pemimpin harus memiliki keterampilan dalam manajemen konflik konstruktif, yaitu cara mengelola konflik sedemikian rupa sehingga menghasilkan perubahan positif dan perbaikan dalam hubungan.
8. **Pengambilan Keputusan Adil:** Pemimpin harus mengambil keputusan dengan cara yang adil dan transparan, mengurangi ketidakpuasan yang dapat menyebabkan konflik.
9. **Analisis Politik:** Kepemimpinan yang efektif juga melibatkan kemampuan untuk menganalisis dan mengatasi fenomena perilaku politik yang merugikan, baik di internal maupun eksternal organisasi.
10. **Pendidikan dan Pelatihan:** Pemimpin dapat memainkan peran penting dalam pendidikan dan pelatihan anggota tim untuk meningkatkan pemahaman mereka tentang konflik, membangun keterampilan komunikasi, dan mempromosikan perilaku positif.

Dengan memadukan unsur-unsur ini, pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang mendukung penyelesaian konflik yang konstruktif dan mengurangi fenomena perilaku politik yang merugikan (Ivancevich, 2006).

C. Dampak Perilaku Politik pada Efisiensi dan Kesejahteraan Organisasi

Perilaku politik yang tidak terkendali dapat berdampak negatif pada efisiensi organisasi dan kesejahteraan karyawan. Ketika individu lebih fokus pada strategi politik daripada pada tujuan organisasi, kolaborasi, dan kinerja secara keseluruhan dapat terganggu. Dampak politik pada efisiensi dan kesejahteraan organisasi dapat bervariasi tergantung pada jenis politik yang terlibat, konteks organisasi, dan dampak yang dihasilkan. Berikut adalah beberapa dampak yang mungkin terjadi:

1. Efisiensi Organisasi:

- Positif: Perilaku politik yang konstruktif dapat memicu inovasi, perubahan, dan persaingan internal yang sehat. Ini dapat mendorong karyawan untuk mencari solusi terbaik dan meningkatkan kinerja mereka.
- Negatif: Perilaku politik yang destruktif atau tidak etis dapat menghambat efisiensi dengan menciptakan hambatan dan konflik. Karyawan mungkin lebih fokus pada kepentingan pribadi daripada tujuan organisasi, yang dapat mengganggu pelaksanaan strategi dan pencapaian tujuan.

2. Kesejahteraan Karyawan:

- Positif: Politik yang memungkinkan karyawan untuk berkembang, diberdayakan, dan dihargai dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan secara keseluruhan.
- Negatif: Jika organisasi politik menciptakan lingkungan yang tidak adil atau tidak memperlakukan karyawan dengan adil, hal ini dapat menyebabkan kekecewaan, penurunan motivasi, dan penurunan kesejahteraan.

3. Budaya Organisasi:

- Positif: Politik yang mendukung budaya organisasi yang terbuka, transparan, dan adil dapat memperkuat ikatan antara karyawan dan organisasi. Hal ini dapat menciptakan lingkungan di mana ide-ide baru dihargai dan karyawan merasa didukung.
- Negatif: Politik yang merugikan atau tidak adil dapat merusak budaya organisasi, menimbulkan ketidakstabilan, dan memicu konflik antarkaryawan.

4. Inovasi dan Kreativitas:

- Positif: Perilaku politik yang mendukung inovasi dan kreativitas dapat membawa manfaat besar bagi organisasi dengan mendorong ide-ide baru dan solusi yang lebih baik.
- Negatif: Politik yang bersifat oportunistik atau menghambat kolaborasi dapat merugikan inovasi dan kreativitas, karena karyawan mungkin merasa enggan berbagi ide atau mengambil risiko.

5. Kepercayaan dan Komitmen:

- Positif: Politik yang dilakukan secara transparan dan adil dapat memperkuat kepercayaan karyawan terhadap organisasi, meningkatkan komitmen, dan memotivasi mereka untuk memberikan kontribusi maksimal.
- Negatif: Politik yang tidak adil atau tidak transparan dapat merusak kepercayaan karyawan, mengurangi komitmen, dan menyebabkan penurunan semangat kerja.

Dalam konteks ini, penting bagi organisasi untuk mengelola politik internal dengan bijak, menciptakan budaya yang mendukung kesejahteraan karyawan, dan mendorong perilaku politik yang konstruktif demi mencapai tujuan organisasi secara efisien (Prasetyo et al., 2023).

PENUTUP

Perilaku politik organisasi merujuk pada upaya individu untuk memanipulasi situasi atau orang lain dalam organisasi guna mencapai tujuan pribadi mereka. Studi ini menyoroti pentingnya pemahaman yang mendalam tentang hubungan antara konflik kerja dan perilaku politik organisasi. Organisasi yang mampu mengelola konflik dengan baik dan menciptakan lingkungan yang mendukung komunikasi terbuka dapat mengurangi kejadian perilaku politik yang merugikan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan memperkuat kinerja organisasi secara keseluruhan. Untuk kepentingan tertentu, politik organisasi diterapkan untuk melindungi kepentingan individu maupun kepentingan bersama, baik yang berdampak positif maupun negatif.

REFERENSI

- Afrizal, A. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif: Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan Penelitian Kualitatif dalam Berbagai Disiplin Ilmu* (3rd ed.). PT Raja Grafindo Persada.
- Alriani, I. M. (2014). KONFLIK DALAM ORGANISASI, APAKAH SELALU NEGATIF? (KAJIAN PRILAKU ORGANISASI). *DHARMA EKONOMI*, 19(36), Article 36. <https://ejournal.stiedharmaputra-smg.ac.id/index.php/DE/article/view/48>
- Anwar, C. (2015). MANAJEMEN KONFLIK UNTUK MENCIPTAKAN KOMUNIKASI YANG EFEKTIF (Studi Kasus Di Departemen Purchasing PT. Sumi Rubber Indonesia). *Interaksi: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 4(2), 148–157. <https://doi.org/10.14710/interaksi.4.2.148-157>
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kurniati, H., Rinaldo, J., & Yanti, N. (2022). PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PUSKESMAS SALIDO KABUPATEN PESISIR SELATAN. *Matua Jurnal*, 4(2), 397–414.
- Majid, M. F. (2019). *HUBUNGAN ANTARA KONFLIK KERJA DENGAN PERILAKU POLITIK ORGANISASI PADA KARYAWAN HOTEL CHANTI SEMARANG* [Other, Universitas Negeri Semarang]. <https://lib.unnes.ac.id/33307/>
- Maulana, A. Z. (2022). Pengaruh Perilaku Politik dalam Kehidupan Berorganisasi Mahasiswa. *De Cive: Jurnal Penelitian Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 2(3), Article 3. <https://doi.org/10.56393/decive.v2i3.1663>
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis* (R. Holland, Ed.; 2nd ed.). SAGE Publications, Inc.
- Prasetyo, R. B., Herachwati, N., & Pramesti, G. A. (2023). Peran Mediasi Employee Silence dalam Hubungan Antara Perceived Organizational Politics dan Work Engagement. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(2), 115–126. <https://doi.org/10.14710/jab.v12i2.56224>
- Rusdiana, R. (2023). MANAJEMEN KONFLIK PEMILU PERSPEKTIF ISLAM. *Jurnal Hadratul Madaniyah*, 10(2), Article 2. <https://doi.org/10.33084/jhm.v10i2.6030>
- Siradjuddin, S. (2016). Konflik Organisasi Dalam Pengelolaan Keuangan Daerah Di Kota Palopo. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.24252/minds.v3i1.4618>
- Siswanto, S. (2007). POLITIK DALAM ORGANISASI (SUATU TINJAUAN MENUJU ETIKA BERPOLITIK). *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 10(04), Article 04. <https://doi.org/10.22146/jmpk.v10i04.2720>
- W, E. R. D. H. (2017). MANAJEMEN KONFLIK ANTARBUDAYA PADA ORGANISASI INTERNASIONAL. *Interaksi: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 6(2), 11–19. <https://doi.org/10.14710/interaksi.6.2.11-19>
- Wenur, G., Sepang, J., & Dotulong, L. (2018). PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) TBK CABANG MANADO. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), Article 1. <https://doi.org/10.35794/emba.6.1.2018.18760>
- Zed, M. (2008). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Yayasan Obor Indonesia.