

KONFLIK ORGANISASI

Outline

- Pengertian Konflik
- Jenis-jenis Konflik
- Sumber-Sumber Konflik
- Strategi Penyelesaian Konflik
- Pengertian Motivasi
- Teori-Teori Motivasi

Pengertian Konflik

Konflik adalah segala macam interaksi pertentangan atau antagonistik antara dua atau lebih pihak.

Jenis-jenis Konflik

Jenis-jenis Konflik :

- a. Konflik peranan yang terjadi didalam diri seseorang (person-role conflict)
- b. Konflik antar peranan (inter-role conflict)
- c. Konflik yang timbul karena seseorang harus memenuhi harapan beberapa orang (intesender conflict)
- d. Konflik yang timbul karena disampaikannya informasi yang saling bertentangan (intrasender conflict)

Konflik juga dapat dibedakan menurut pihak-pihak yang saling

bertentangan. Atas dasar hal ini , ada 5 jenis konflik , yaitu :

- a. Konflik dalam diri individu.
- b. Konflik antar individu.
- c. Konflik antar individu dan kelompok.
- d. Konflik antar kelompok dalam organisasi yang sama.
- e. Konflik antar organisasi

Sumber-Sumber Konflik

- a. Kebutuhan untuk membagi (sumber daya-sumber daya) yang terbatas.
- b. Perbedaan-perbedaan dalam berbagai tujuan.
- c. Saling ketergantungan kegiatan-kegiatan kerja.
- d. Perbedaan nilai-nilai atau persepsi.
- e. Kemandirian organisasional.
- f. Gaya-gaya individual.

Strategi Penyelesaian Konflik

Ada 3 strategi dasar :

- a. Kalah – kalah
- b. Menang – kalah
- c. Menang – menang.

Pengertian Motivasi

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Motivasi dapat dikelompokkan menjadi 2 yaitu :

- a. Motivasi Fisiologis
- b. Motivasi Psikologis.

Teori-Teori Motivasi

a. Teori X dan teori Y Mc Gregor.

Anggapan-anggapan yang mendasari teori X :

1. Rata-rata para pekerja itu malas, tidak suka bekerja dan akan menghindarinya bila dapat.
2. Karena pada dasarnya pekerja tidak suka bekerja, maka harus dipaksa, dikendalikan, dipelakukan dengan hukuman, dan diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi.
3. Rata-rata para pekerja lebih senang dibimbing, berusaha menghindari tanggung-jawab, mempunyai ambisi yang kecil, keamanan dirinya di atas segala-galanya.

Teori-Teori Motivasi

Anggapan-anggapan yang mendasari teori Y :

1. Usaha fisik dan mental yang dilakukan manusia dalam bekerja adalah kodrat manusia, sama halnya dengan bermain atau beristirahat.
2. Rata-rata manusia bersedia belajar, dalam kondisi yang layak, tidak hanya menerima tetapi mencari tanggung-jawab.
3. Ada kemampuan yang besar dalam kecerdikan, kreativitas dan daya imajinasi untuk memecahkan masalah-masalah organisasi yang secara luas tersebar pada seluruh karyawan.
4. Pengendalian ekstern dan hukuman bukan satu-satunya cara untuk mengarahkan usaha pencapaian tujuan organisasi.
5. Keterikatan pada tujuan organisasi adalah fungsi penghargaan yang diterima karena prestasinya dalam pencapaian tujuan itu.
6. Organisasi seharusnya memberikan kemungkinan orang untuk mewujudkan potensinya, dan tidak hanya digunakan sebagian.

Teori-Teori Motivasi

b. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Menurut Maslow ada 5 kebutuhan dasar manusia yang membentuk hirarki kebutuhan, yaitu :

1. Kebutuhan Fisiologis
2. Kebutuhan Keamanan
3. Kebutuhan Sosial
4. Kebutuhan Penghargaan
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Teori-Teori Motivasi

c. Teori Motivasi Berprestasi Mc Clelland

Menurut Mc Clelland, seseorang dianggap mempunyai motivasi prestasi yang tinggi, apabila dia mempunyai keinginan untuk berprestasi lebih baik dari pada yang lain dalam banyak situasi. Mc Clelland memusatkan perhatiannya pada tiga kebutuhan manusia yaitu :

1. Kebutuhan Prestasi
2. Kebutuhan Afiliasi
3. Kebutuhan Kekuasaan.

Teori-Teori Motivasi

d. Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg

Menurut Herzberg ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam organisasi, yaitu pemuas kerja (job satisfier) yang berkaitan dengan isi pekerjaan dan penyebab ketidakpuasan kerja (job dissatisfiers) yang bersangkutan dengan suasana pekerjaan. Satisfiers disebut motivators dan dissatisfiers disebut faktor-faktor yang higienis.

Rangkuman

Sumber - sumber konflik organisasional sebagian besar merupakan hasil dinamika interaksi individual dan kelompok serta proses – proses psikologis. Untuk menyelesaikan konflik yang terjadi pimpinan dapat melakukan tindakan alternatif seperti dibawah ini, tergantung pada situasi dan kondisi yang ada. Tindakan alternatif tersebut adalah menggunakan kekuasaan, konfrontasi, kompromi, menghaluskan situasi dan pengunduran diri.