



BAB 14

Pengaruh, Kekuasaan, dan Politik

Oleh : Kelompok 13

ANGGOTA

DEVINA QORI DENILA 2111011117

DEVANI QORI DENILA 2111011118

CLAUDIA PUSPA PUSPITA 2211011165

ANA UYASTRI 2251011041

BAGUS ARTHA NUGRAHA
2251011012

Definisi Pengaruh, Kekuasaan, dan Pengaruh Politik

Pengaruh

Pengaruh adalah kemampuan seseorang untuk membuat orang lain melakukan tindakan tertentu.

Kekuasaan

Kekuasaan di tempat kerja merupakan proses yang lebih formal yang dapat didefinisikan sebagai penggunaan beberapa aspek dari hubungan kerja untuk memaksa atau memaksa orang lain untuk melakukan tindakan tertentu meskipun ada penolakan.

Pengaruh Politik

Politik organisasi adalah proses yang melibatkan tindakan apa pun yang diambil untuk memengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuan pribadi.

Pengaruh : Penggunaan Kontrol Sosial

Orang sering kali berusaha membujuk, meyakinkan, atau membujuk orang lain untuk memberikan bantuan, mengubah pendapat, menawarkan dukungan, atau terlibat dalam perilaku tertentu baik dalam organisasi kerja maupun dalam kehidupan sosial sehari-hari. (Schriesheim & Hinkin, 1990; Yukl, 2007; Yukl & Falbe, 1990).

Selain mencoba mempengaruhi orang lain dengan bersikap tegas atau menggunakan argumen logis, seseorang juga dapat menggunakan taktik ingratiation dengan meningkatkan daya tarik pribadi mereka melalui taktik seperti membantu, memuji, atau menyanjung orang lain (Kumar & Beyerlein, 1991).

Kekuasaan : Kekuatan Utama dalam Organisasi Kerja

Kekuasaan adalah kekuatan formal dalam organisasi yang berasal dari peran atau posisi seseorang, atau dari karakteristik individu seperti keahlian dan kualitas kepemimpinan.

Kekuasaan berbeda dari pengaruh karena lebih konsisten dan sering kali efektif dalam berbagai situasi. Ada dua jenis utama sumber kekuasaan :

- kekuasaan organisasi : berasal dari posisi dan kontrol atas sumber daya organisasi
- kekuasaan individu : berasal dari karakteristik pribadi yang bernilai bagi organisasi.

Jenis Kekuasaan dalam Organisasi

1

Kekuasaan Koersif

2

Kekuasaan
Penghargaan

3

Kekuasaan yang Sah

4

Kekuasaan Ahli

5

Kekuasaan Rujukan

Dinamika Kekuasaan dalam Organisasi Kerja

Bab 14

Kekuasaan merupakan elemen penting dalam organisasi kerja. Penelitian menunjukkan bagaimana distribusi kekuasaan, upaya untuk meningkatkan kekuasaan, hubungan antara kekuasaan dan ketergantungan, serta dampak kekuasaan terhadap kinerja dan kepuasan kerja.

Perbedaan dalam Distribusi Daya

- **Distribusi Kekuasaan dalam Organisasi:**

Kekuasaan tidak terdistribusi secara merata; ada hierarki dengan lebih banyak kekuasaan di tingkat atas. Namun, kekuasaan juga bergantung pada kekuatan pribadi seperti kekuasaan ahli (keahlian) dan kekuasaan referensial (pengaruh).

- **Kebutuhan Berbeda terhadap Kekuasaan:**

Individu berbeda dalam kebutuhan akan kekuasaan. Beberapa "haus kekuasaan," sementara yang lain kurang tertarik. Namun, ketika seseorang mendapatkan kekuasaan, mereka cenderung enggan melepaskannya.

Cara untuk Meningkatkan Daya

- **Meningkatkan Kekuasaan melalui Keahlian dan Jaringan:**

Kekuasaan dapat ditingkatkan dengan memperoleh keahlian atau pengetahuan khusus, serta membangun hubungan dengan anggota organisasi yang lebih berpengaruh.

- **Koalisi dan Kekuatan Kolektif:**

Anggota berperingkat rendah dapat membentuk koalisi atau serikat pekerja untuk meningkatkan kekuasaan mereka secara kolektif. Semakin besar koalisi, semakin besar kekuatannya.

Hubungan Kekuasaan dan Ketergantungan

- **Ketergantungan Sebagai Sumber Kekuasaan:**

Kekuasaan dapat muncul dari ketergantungan. Jika A bergantung pada B, dan B tidak bergantung pada A, maka B memiliki kekuasaan atas A. Dalam organisasi, ketergantungan ini sering terkait dengan akses terhadap sumber daya atau keahlian khusus.

- **Menghindari Ketergantungan:**

Organisasi berupaya menghindari ketergantungan pada satu sumber atau individu untuk menjaga keseimbangan kekuasaan.

Kekuatan dan Hasil Kerja

- **Pengaruh Kekuasaan pada Kinerja dan Kepuasan Kerja:**

Kekuasaan ahli biasanya meningkatkan kinerja dan perilaku positif dalam organisasi. Sebaliknya, kekuasaan koersif dapat mengurangi kepuasan kerja dan menurunkan kinerja jangka panjang.

- **Risiko Penggunaan Kekuasaan Koersif:**

.Meskipun bisa efektif dalam jangka pendek, penggunaan kekuasaan koersif cenderung menurunkan motivasi dan meningkatkan perputaran karyawan.

Konsekuensi Kekuatan

- **Reaksi Terhadap Penggunaan Kekuasaan:**

Setiap penggunaan kekuasaan cenderung menimbulkan reaksi balik. Oleh karena itu, penting bagi pemegang kekuasaan untuk memiliki legitimasi agar dapat menggunakan kekuasaan secara efektif tanpa memicu perlawanan yang signifikan.

Kekuasaan dan Kepemimpinan

- **Kekuasaan dalam Kepemimpinan yang Efektif:**

Pemimpin yang efektif menggunakan berbagai basis kekuasaan untuk mencapai tujuan bersama. Kombinasi kekuasaan yang sah, referensial, ahli, dan penghargaan sering kali diperlukan untuk kepemimpinan yang efektif.

- **Pemberdayaan dan Pengaruhnya:**

.Pemberdayaan karyawan meningkatkan rasa kendali dan motivasi, serta terkait dengan kreativitas, inovasi, dan kesuksesan karier di masa depan.

Persaingan Memperebutkan Kekuasaan dan Sumber Daya

Ketika sumber daya seperti uang, promosi, dan status menjadi langka, orang akan berusaha menggunakan kekuasaannya untuk mendapatkan apa yang mereka butuhkan untuk memenuhi tujuan mereka (Parker et al., 1995).

Persaingan Memperebutkan Kekuasaan dan Sumber Daya

1

**Penilaian Kinerja
Subyektif**

2

**Keterlambatan dalam
Pengukuran Hasil
Kerja**

3

**Peningkatan
Pengambilan
Keputusan Kelompok**

Persaingan Memperebutkan Kekuasaan dan Sumber Daya

3

Kompensasi atas Ketidakmampuan

Yang biasa dikenal sebagai "prinsip Peter" Hal ini dikenal sebagai "prinsip Peter"

4

Kurangnya Kerja Sama dan Saling Ketergantungan

Politik Organisasi

Definisi dan Jenis Politik Organisasi

- Politik Organisasi: Penggunaan pengaruh atau kekuasaan untuk mencapai tujuan pribadi dalam organisasi, seringkali di luar jalur resmi.
- Politik Fungsional: Membantu organisasi mencapai tujuannya. Contoh: Koalisi untuk proyek baru.
- Politik Disfungsional: Menghambat pencapaian tujuan organisasi. Contoh: Menyebarkan rumor negatif.

Persepsi terhadap Politik Organisasi

- Persepsi Negatif: Karyawan sering melihat politik sebagai hal negatif, terkait dengan stres, ketidakpuasan kerja, dan turnover.
- Variasi Persepsi: Persepsi berbeda tergantung level jabatan, budaya organisasi, dan jenis perilaku politik.

Penyebab Politik Organisasi

- Persaingan Sumber Daya: Ketika sumber daya langka, persaingan meningkat dan perilaku politik muncul.
- Penilaian Kinerja Subjektif: Jika penilaian kinerja tidak objektif, karyawan cenderung berpolitik untuk mendapatkan keuntungan.
- Keterlambatan dalam Pengukuran Hasil: Pekerjaan jangka panjang seringkali sulit dinilai, mendorong perilaku politik untuk mendapatkan pengakuan.
- Kompensasi atas Ketidakmampuan: Karyawan yang kurang kompeten mungkin berpolitik untuk menutupi kekurangan.

Dampak Politik Organisasi

- Positif: Dapat mendorong inovasi dan perubahan.
- Negatif: Mengurangi produktivitas, merusak hubungan antar karyawan, dan menciptakan iklim kerja yang negatif.

Strategi Mengurangi Politik Organisasi

- **Tingkatkan Transparansi:** Buat proses pengambilan keputusan lebih terbuka dan adil.
- **Perkuat Budaya Organisasi:** Ciptakan budaya yang menghargai kerja sama, integritas, dan kinerja.
- **Tingkatkan Komunikasi:** Fasilitasi komunikasi terbuka antara semua level organisasi.
- **Delegasikan Kewenangan:** Berikan karyawan lebih banyak wewenang untuk membuat keputusan.
- **Gunakan Sistem Penilaian Kinerja yang Objektif:** Evaluasi kinerja berdasarkan hasil yang jelas dan terukur.
- **Latih Karyawan:** Ajarkan keterampilan interpersonal dan resolusi konflik.

konsekuensi dari politik organisasi

Politik organisasi dapat membantu atau menghambat kinerja suatu organisasi. Terlalu banyak politik disfungsional dapat berdampak negatif pada produktivitas kelompok kerja sehingga karyawan bisa menghabiskan waktu berpolitik daripada bekerja.

mengelola politik

Perilaku politik dalam organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, dan pengelolaan politik organisasi penting untuk menjaga stabilitas. Langkah pertama adalah mengidentifikasi kapan konflik terjadi dan mengetahui penyebab perilaku politik yang disfungsional.

organisasi sebuah pendekatan kontinjensi terhadap kekuasaan dan politik

Kekuasaan dan politik dalam organisasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor. Setiap orang memiliki kecenderungan, kemampuan, dan kemauan yang berbeda dalam menggunakan kekuasaan dan politik. Penelitian menunjukkan perbedaan individu dalam keinginan dan kemampuan menggunakan kekuasaan dan politik. Kemampuan menggunakan kekuasaan terkait dengan karakteristik individu yang terlibat. Organisasi dan kelompok kerja berbeda dalam mendukung jenis kekuasaan dan manuver politik oleh anggota.



Any Questions?



Thank You