

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi pemerintah maupun swasta mengalami berbagai masalah, terutama yang berhubungan dengan jalannya organisasi kearah yang lebih baik. Masalah-masalah yang dihadapi oleh organisasi terutama yang berhubungan dengan manusia atau orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut. Dalam organisasi, bila sistem komunikasi dan informasi tidak sesuai dengan sasarannya, maka timbullah kesalahpahaman atau orang-orang tidak saling mengerti. Hal ini merupakan salah satu penyebab timbulnya konflik. Konflik biasanya juga sebagai akibat adanya masalah-masalah hubungan pribadi (ketidaksesuaian tujuan atau nilai-nilai pribadi pekerja dengan perilaku yang harus diperankan pada jabatannya, atau perbedaan persepsi) dan perebutan sumber daya-sumber daya yang terbatas.

Konflik merupakan suatu hal yang memakan pikiran, waktu, tenaga dan lain-lain untuk menyelesaikannya. Jika konflik sering terjadi dan penyelesaiannya berlarut-larut akan memperlemah kedudukan pihak-pihak yang saling konflik dan organisasi sebagai keseluruhan. Pihak-pihak menjadi lemah dan lesu untuk menyelesaikan tugas-tugas sampai konflik ter-

sebut terselesaikan.

Konflik pada hakekatnya dapat fungsional atau berperan salah (tidak fungsional). Secara sederhana hal itu berarti bahwa konflik mempunyai potensi bagi perbaikan atau pengganggu pelaksanaan kegiatan organisasi, tergantung pada konflik itu dikelola.

"Konflik merupakan peluang emas atau gangguan yang tak terelakkan, wajah konflik bisa positif dan juga negatif" (James J Cribbin, 1981 : 213).

Konflik oleh berbagai pihak telah diakui eksistensinya, dan bisa terjadi pada setiap organisasi. Dengan adanya berbagai masalah dalam organisasi, maka akan berakibat organisasi kurang efisien dan efektif. Untuk itu diperlukan pengelolaan konflik dan pengambilan keputusan. Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada pengambilan keputusan yang baik, dalam arti cepat, tepat, praktis dan rasional.

Setiap pengambilan keputusan bertitik tolak dari manusia dan berorientasi pada manusia, karena manusia adalah salah satu faktor dan pendukung organisasi. Setiap pengambilan keputusan harus memperhatikan elemen manusia dalam tindakan manajerial dan masalahnya, sehingga tercipta keselarasan, keserasian dan sinkronisasi antara anggota organisasi.

Pengambilan keputusan harus menghasilkan keputusan-keputusan yang dapat memberi kemantapan pada bawahan

sehingga dapat memotivasi para anggota untuk lebih meningkatkan prestasi kerjanya.

Menyadari betapa pentingnya peranan pemimpin dalam mensukseskan orang-orang yang dipimpinnya, maka implikasi terpenting dari semua itu adalah pimpinan organisasi dituntut untuk meningkatkan kemampuan dalam pengambilan keputusan, sehingga organisasi dapat berjalan dengan baik dan dapat meningkatkan efektivitas perilaku organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk mengetahui :

**PENGARUH PENGELOLAAN KONFLIK DAN PENGAMBILAN
KEPUTUSAN TERHADAP EFEKTIVITAS PERILAKU
ORGANISASIONAL
KASUS YAYASAN BELOLA SEMARANG**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

Bagaimana pengaruh pengelolaan konflik dan pengambilan keputusan terhadap efektivitas perilaku organisasional kasus Yayasan Belola Semarang.

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1. Penelitian ini bertujuan

Untuk mengetahui pengaruh pengelolaan konflik dan pengambilan keputusan terhadap efektivitas perilaku organisasional.

1.3.2. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan pimpinan dalam pengelolaan konflik dan pengambilan keputusan. Serta dapat memberi manfaat untuk meningkatkan kemampuan pimpinan dalam mensukseskan orang-orang yang dipimpinnya, sehingga dapat meningkatkan efektivitas perilaku organisasional.

