



## Peran Kekuasaan dan Politik dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi

**Fita Andriyani**

22402081017@unisma.ac.id  
Universitas Islam Malang

**Noer Aida Fitriani**

22402081015@unisma.ac.id  
Universitas Islam Malang

**Ronaldus Ledo**

22402081010@unisma.ac.id  
Universitas Islam Malang

Alamat : Jalan Mayjen Haryono No.193, Dinoyo, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur  
65144

Korespondensi penulis: 22402081017@unisma.ac.id

**Abstrak.** *In organisations, power and politics are inseparable. Individuals and groups seek to influence each other in every social interaction in the work environment. The ability to influence the behaviour of others is known as power. This can come in many forms, both formal and informal. However, organisational politics includes the approaches and strategies used by members of an organisation to make decisions and gain authority. The researcher used a case study to explore how power and politics are managed in a particular organisation. To find the main topics, secondary data analysis of the analysed journals was used. It shows how both aspects affect organisational performance directly. On the basis of the above research, it can be concluded that the following factors are important for achieving organisational goals: the positive and negative effects of power and politics, the role of leaders, and the effective management of power and politics. By understanding the dynamics of politics and power, companies can handle conflicts, improve performance, and create a more efficient and competitive.*

**Keywords :** *Organisational Performance; Politics; Role of Power*

**Abstrak.** . Dalam organisasi, kekuasaan dan politik tidak bisa dipisahkan. Individu dan kelompok berusaha untuk mempengaruhi satu sama lain dalam setiap interaksi sosial di lingkungan kerja. Kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain dikenal sebagai kekuasaan. Ini dapat datang dalam berbagai bentuk, baik formal maupun informal. Namun, politik organisasi mencakup pendekatan dan strategi yang digunakan oleh anggota organisasi untuk mengambil keputusan dan mendapatkan otoritas. Peneliti menggunakan studi kasus untuk mengeksplorasi bagaimana kekuasaan dan politik dikelola dalam organisasi tertentu. Untuk menemukan topik utama, analisis data sekunder dari jurnal yang dianalisis digunakan. Ini menunjukkan bagaimana kedua aspek tersebut memengaruhi kinerja organisasi secara langsung. Pada dasar penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor berikut penting untuk mencapai tujuan organisasi: efek positif dan negatif kekuasaan dan politik, peran pemimpin, dan pengelolaan kekuasaan dan politik yang efektif. Dengan memahami dinamika politik dan kekuasaan, perusahaan dapat menangani konflik, meningkatkan kinerja, dan menciptakan lingkungan yang lebih efisien dan berdaya saing.

**Kata Kunci:** *Kinerja Organisasi; Politik; Peran Kekuasaan*

### PENDAHULUAN

Dalam dunia yang semakin kompleks dan terhubung ini, politik dan kekuasaan sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi. Kekuasaan dalam organisasi mencakup otoritas formal dan kontrol informal. Banyak kali, efektivitas pengelolaan kekuasaan ini dapat memengaruhi keputusan strategis dan operasional serta alokasi sumber daya. Dengan demikian, memahami hubungan politik dan kekuasaan yang selalu berubah sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Kekuasaan dan politik merupakan dua elemen yang tidak dapat dipisahkan dalam konteks organisasi. Dalam setiap interaksi sosial di lingkungan kerja, individu dan kelompok berusaha

untuk mempengaruhi satu sama lain demi mencapai tujuan tertentu. Kekuasaan, yang dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, hadir dalam berbagai bentuk, baik formal maupun informal. Sementara itu, politik organisasi mencakup strategi dan taktik yang digunakan oleh anggota organisasi untuk mendapatkan otoritas dan mempengaruhi keputusan. Memahami dinamika ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dalam organisasi, kekuasaan

dapat muncul dalam berbagai bentuk, baik formal maupun informal. Bentuk formal biasanya terkait dengan posisi hierarkis, sedangkan bentuk informal lebih terkait dengan interaksi sosial dan hubungan interpersonal. Dalam situasi ini, politik organisasi berfungsi sebagai alat untuk memanfaatkan kekuasaan tersebut untuk mencapai tujuan bersama. Namun, jika politik tidak dikelola dengan baik, itu dapat menyebabkan konflik dan ketidakpuasan di antara anggota organisasi, yang pada akhirnya akan berdampak negatif pada kinerja organisasi.

Dampak dari kekuasaan dan politik dalam organisasi dapat bersifat positif maupun negatif. Ketika dikelola dengan baik, kekuasaan dapat menjadi alat untuk memotivasi karyawan dan mendorong kolaborasi. Sebaliknya, penyalahgunaan kekuasaan atau praktik politik yang tidak etis dapat menciptakan ketidakpuasan di kalangan karyawan dan mengganggu kepercayaan terhadap manajemen. Penelitian menunjukkan bahwa pemahaman yang baik tentang interaksi antara kekuasaan dan politik sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif (Gunawan & Santosa, 2012).

Kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dalam dunia kerja modern yang semakin kompetitif sangat penting. Organisasi yang sukses adalah yang dapat mengelola politik dan kekuasaan dengan bijak, sehingga mereka dapat menangani masalah dengan cepat. Pemimpin yang memahami dinamika ini dapat memimpin tim mereka dengan lebih baik untuk mencapai tujuan bersama (Mahsuni et al., 2024). Namun, tantangan tetap ada ketika politik organisasi tidak dikelola dengan baik. Ketidakadilan dalam distribusi kekuasaan atau manipulasi informasi dapat menimbulkan konflik internal yang merugikan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk membangun budaya kerja yang mendukung transparansi dan akuntabilitas dalam penggunaan kekuasaan.

Berbagai penelitian menunjukkan hubungan yang signifikan antara pengelolaan kekuasaan dan politik dengan kinerja organisasi. (Ferris, 2011) dalam studinya menyebutkan bahwa politik organisasi yang sehat dapat meningkatkan kolaborasi antar tim, mempercepat pengambilan keputusan, dan menciptakan inovasi. Hal ini menunjukkan bahwa kekuasaan dan politik tidak selalu bersifat destruktif, tetapi justru dapat menjadi alat yang strategis jika diterapkan secara terencana.

Artikel ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana kekuasaan dan politik dapat berperan dalam meningkatkan kinerja organisasi, serta memberikan panduan tentang bagaimana kedua elemen ini dapat dikelola secara efektif. Melalui pembahasan ini, diharapkan para pemimpin organisasi dapat memahami pentingnya kekuasaan dan politik sebagai instrumen yang mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

## **KAJIAN TEORI**

### **1. Teori Kekuasaan dalam organisasi**

Max Weber menyatakan bahawa kekuasaan adalah kesempatan seseorang atau sekelompok orang untuk menyadarkan masyarakat akan kemauan-kemauannya sendiri sekaligus

menerapkannya terhadap tindakan-tindakan perlawanan dari orang-orang atau golongan-golongan tertentu (Jeanne. Manik SH., 2013).

Sedangkan menurut Menurut Harold D. Lasswell dan Abraham Kaplan, kekuasaan merupakan hubungan yang terjalin antara individu atau sekelompok individu dengan lainnya, dalam hal menentukan tindakan agar terarah sesuai dengan yang diinginkan oleh pihak tersebut (Vanya Karunia Mulia Putri, 2021).

Menurut French dan Raven, terdapat lima basis kekuasaan yang umum dalam konteks organisasi: a. Kekuasaan Paksaan (Coercive Power): Berdasarkan pada kemampuan untuk memberikan hukuman atau ancaman kepada orang lain. Pemimpin dengan kekuasaan ini dapat menggunakan rasa takut untuk mempengaruhi perilaku bawahannya. b. Kekuasaan Imbalan (Reward Power): Berasal dari kemampuan untuk memberikan imbalan, seperti promosi atau bonus, kepada orang lain sebagai pengakuan atas kepatuhan mereka. c. Kekuasaan Legitimasi (Legitimate Power): Terkait dengan posisi formal seseorang dalam struktur organisasi. Semakin tinggi posisi seseorang, semakin besar kekuasaan legitimasi yang dimilikinya. d. Kekuasaan Keahlian (Expert Power): Muncul dari keahlian atau pengetahuan khusus yang dimiliki seseorang, yang membuat orang lain cenderung mengikuti petunjuknya karena mengakui kompetensinya. e. Kekuasaan Referensi (Referent Power): Berasal dari karakter atau sifat pribadi pemimpin yang membuatnya disukai dan dihormati oleh orang lain, sehingga mereka ingin mengikuti dan mendukungnya.

## 2. Politik organisasi

Miles 1980 mendefinisikan politik organisasi sebagai proses yaitu aktor atau kelompok organisasi membangun “kekuasaan” untuk mempengaruhi penetapan tujuan, kriteria atau proses pengambilan keputusan operasional dalam rangka memenuhi kepentingannya. Nelson & Quick 1997 mengartikan politik organisasi sebagai penggunaan power dan pengaruh dalam organisasi. Politik organisasi dalam hal ini menunjuk pada kebutuhan untuk berkuasa dan mempengaruhi seseorang. Oleh karena itu, organisasi.

Proses di mana individu atau kelompok dalam suatu organisasi berusaha menggunakan kekuasaan untuk mempengaruhi keputusan dan tujuan organisasi disebut politik organisasi, menurut Kacmar & Ferris. Politik organisasi mencakup penggunaan kekuasaan dan pengaruh untuk memenuhi kepentingan pribadi atau kelompok dalam suatu organisasi (Gunawan & Santosa, 2012).

Politik organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap berbagai aspek, termasuk: Komitmen Karyawan: Keterlibatan dalam politik dapat mempengaruhi tingkat komitmen dan kepuasan kerja karyawan; Kinerja Organisasi: Taktik politik yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, tetapi juga dapat menyebabkan konflik jika tidak dikelola dengan baik (Erkutlu & Chafra, 2016).

## 3. Pengaruh kekuasaan dan politik terhadap kinerja

Pengaruh kekuasaan dan politik terhadap kinerja organisasi merupakan topik yang penting dalam studi manajemen. Berikut adalah beberapa poin utama mengenai bagaimana kekuasaan dan politik dapat memengaruhi kinerja dalam suatu organisasi:

### **Pengaruh kekuasaan terhadap kinerja**

Kekuasaan positif : Tingkat kinerja perusahaan dapat meningkat ketika kekuasaan digunakan dengan benar. Pemimpin yang dapat memotivasi dan mengarahkan anggota tim cenderung membuat lingkungan kerja menjadi produktif. Kekuasaan negatif: Ketidakpuasan, konflik, dan penurunan moral di antara karyawan dapat menyebabkan penyalahgunaan kekuasaan atau penggunaan kekuasaan yang tidak etis, yang dapat menghambat kinerja dan produktivitas

organisasi secara keseluruhan. Struktur organisasi : Suatu organisasi harus memiliki struktur yang jelas dan jelas. Struktur yang tidak jelas dapat menyebabkan kebingungan dan konflik, yang mengganggu kinerja.

### **Pengaruh politik organisasi terhadap kinerja**

Politik organisasi melibatkan penggunaan kekuasaan untuk mencapai tujuan pribadi atau kelompok. Taktik politik yang efektif dapat membantu dalam membangun aliansi dan kerjasama, yang penting untuk mencapai tujuan bersama. Namun, jika tidak dikelola dengan baik, politik dapat menciptakan ketegangan dan persaingan yang merugikan. Dengan mengelola politik organisasi dengan baik, pemimpin dapat mendorong komunikasi terbuka dan kerja sama di antara anggota tim. Ini menghasilkan lingkungan kerja yang lebih harmonis, yang meningkatkan kinerja setiap orang dan tim secara keseluruhan. Politik organisasi juga mempengaruhi proses pengambilan keputusan; dalam hal ini, orang-orang dengan kekuasaan lebih cenderung memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keputusan strategis dan arah kebijakan, yang pada gilirannya berdampak pada hasil kinerja.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif. Dalam konteks ini, peneliti dapat menggunakan studi kasus untuk mengeksplorasi bagaimana kekuasaan dan politik dikelola dalam organisasi tertentu. Dengan analisis data sekunder dari jurnal yang dianalisis untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul, memberikan wawasan tentang bagaimana kedua elemen tersebut memengaruhi kinerja organisasi secara langsung.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh positif dan negatif kekuasaan dan politik**

Pada sisi positifnya peningkatan kinerja melalui reward power, yang berasal dari kemampuan untuk memberikan imbalan, terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap perilaku politik dalam organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi reward power, semakin tinggi pula perilaku politik yang konstruktif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen yang efektif dalam memberikan penghargaan dapat mendorong karyawan untuk berperilaku lebih produktif dan kolaboratif. Selain itu kekuasaan dan politik juga dapat digunakan untuk mengelola konflik dalam organisasi. Dengan memahami dinamika kekuasaan, pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang lebih efisien dan harmonis, di mana konflik dapat dikelola secara konstruktif. Ketika konflik dikelola dengan baik, hal ini dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan memperbaiki kinerja tim. Dengan pengelolaan politik yang baik, individu atau kelompok dalam organisasi dapat memanfaatkan kekuasaan untuk mendorong ide-ide kreatif dan inovatif. Kekuasaan berbasis keahlian, misalnya, sering memengaruhi penerapan solusi baru yang meningkatkan produktivitas. Ketika kekuasaan digunakan secara adil dan transparan, karyawan cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi pada kinerja organisasi. Politik organisasi yang inklusif dapat menciptakan rasa memiliki di kalangan karyawan.

Di sisi lain juga memiliki sisi negatif, politik organisasi yang tidak sehat dapat menyebabkan ketidakpuasan di kalangan karyawan. Ketika individu merasa bahwa kekuasaan tidak didistribusikan secara adil atau bahwa keputusan diambil berdasarkan kepentingan pribadi daripada kepentingan bersama, hal ini dapat menurunkan moral dan motivasi kerja. Ketidakjelasan dalam pembagian kekuasaan dan tujuan yang saling bertentangan antar individu atau kelompok dapat menyebabkan konflik internal yang merugikan. Meskipun konflik bisa

membawa dampak positif jika dikelola dengan baik, konflik yang tidak terkelola justru dapat mengganggu produktivitas dan menciptakan suasana kerja yang tidak menyenangkan. Penyalahgunaan kekuasaan oleh individu tertentu dalam posisi berpengaruh juga dapat merugikan kinerja organisasi. Ketika pemimpin menggunakan kekuasaan mereka untuk keuntungan pribadi atau untuk menekan bawahan, hal ini tidak hanya merusak hubungan interpersonal tetapi juga menurunkan kepercayaan terhadap manajemen. Politik yang tidak sehat, seperti gosip atau sabotase, dapat menciptakan lingkungan kerja yang penuh dengan ketidakpercayaan dan ketegangan, yang pada akhirnya menghambat produktivitas.

## **2. Peran pemimpin**

Untuk meningkatkan kinerja organisasi, kepemimpinan harus mengelola kekuasaan dan politik secara etis. Untuk menciptakan lingkungan dan budaya etis dalam perusahaan, pemimpin yang etis bertanggung jawab. Komunikasi prinsip moral dan etis yang harus diikuti oleh seluruh anggota organisasi merupakan tugas penting seorang pemimpin. Pemimpin dapat memastikan bahwa semua anggota memahami dan menerapkan prinsip-prinsip etika dalam pengambilan keputusan mereka dengan berkomunikasi dengan baik dan terbuka. Ini akan memungkinkan mereka untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan berkolaborasi. Pemimpin yang adil dan jujur juga akan membangun kepercayaan di antara pengikutnya, yang penting untuk membangun budaya yang baik di organisasi. Dengan menunjukkan integritas dan komitmen terhadap prinsip-prinsip etis, para pemimpin dapat menjadi contoh bagi rekan-rekannya dan mendorong mereka untuk bertindak sesuai dengan standar moral yang tinggi.

Selain itu, pemimpin juga perlu menggunakan kekuasaan mereka dengan bijaksana untuk mempengaruhi perilaku anggota organisasi secara positif. Kekuasaan yang digunakan untuk mendukung pengembangan individu dan tim akan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Pemimpin yang mampu mengelola kekuasaan dan politik dengan cara yang etis dapat mencegah penyalahgunaan kekuasaan dan praktik politik yang merugikan, seperti favoritisme atau manipulasi. Dengan demikian, kepemimpinan etis tidak hanya berfokus pada hasil jangka pendek tetapi juga pada pembangunan reputasi dan kredibilitas organisasi dalam jangka panjang. Dalam konteks ini, kepemimpinan yang berbasis pada prinsip etika akan menghasilkan keputusan yang lebih adil dan transparan, serta meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

## **3. pengelolaan kekuasaan dan politik yang efektif**

Pengelolaan politik dan kekuasaan yang efektif dapat membantu organisasi mencapai tujuan mereka dengan cara yang terencana dan strategis. Pertama, dengan memahami dinamika kekuasaan, pemimpin dapat memanfaatkan sumber kekuasaan mereka, seperti penghargaan, legitimasi, dan ahli, untuk memotivasi karyawan dan mendorong kerja sama. Dengan memanfaatkan sumber kekuasaan ini secara bijaksana, pemimpin dapat membuat lingkungan kerja yang produktif di mana setiap pekerja merasa dihargai dan berkontribusi pada tujuan bersama.

Selain itu, pengelolaan politik yang konstruktif dapat membantu dalam mengatasi konflik dan perbedaan kepentingan di antara anggota organisasi. Ketika politik dikelola dengan baik, hal ini dapat menjadi alat untuk memfasilitasi komunikasi dan negosiasi yang efektif, sehingga menciptakan kesepakatan yang menguntungkan semua pihak. Dalam konteks ini, pemimpin perlu menerapkan strategi yang transparan dan adil dalam pengambilan keputusan untuk membangun kepercayaan di antara anggota tim.

Selain itu, budaya organisasi yang baik dihasilkan oleh politik dan pengelolaan kekuasaan yang baik. Pemimpin dapat mengurangi praktik politik yang merugikan dengan menekankan

pentingnya penggunaan kekuasaan secara etis. Ketika orang bekerja di tempat kerja yang adil dan transparan, mereka lebih cenderung berkomitmen pada tujuan organisasi dan berkontribusi secara aktif.

Pada akhirnya, evaluasi rutin tentang politik dan pengelolaan kekuasaan juga penting untuk memastikan bahwa strategi yang digunakan tetap relevan dan berhasil. Dengan melakukan penilaian secara berkala, perusahaan dapat menemukan bagian mana yang perlu diperbaiki dan mengubah cara mereka bertindak untuk mencapai tujuan mereka dengan lebih baik. Oleh karena itu, pengelolaan kekuasaan dan politik yang baik tidak hanya mencapai hasil dalam jangka pendek tetapi juga membangun dasar yang kuat untuk keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang.

## **KESIMPULAN**

Pada penelitian diatas dapat kita simpulkan bahwa Dua komponen ini sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Politik dan kekuasaan adalah fenomena sosial yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan. Dengan memahami dinamika politik dan kekuasaan, organisasi dapat menangani konflik, meningkatkan kinerja, dan menciptakan lingkungan yang lebih efisien dan berdaya saing.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Erkutlu, H., & Chafra, J. (2016). Impact of behavioral integrity on organizational identification: The moderating roles of power distance and organizational politics. *Management Research Review*, 39(6), 672–691.  
<https://doi.org/10.1108/MRR-01-2015-0011>
- Ferris, G. R. (2011). *Political skill at work: Impact on work effectiveness*. Hachette UK.
- Gunawan, H., & Santosa, T. E. C. (2012). Politik Organisasi Dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Manajemen*, 12(1), 13–26.
- Jeanne. Manik SH., M. H. N. D. (2013). Kekuasaan dan kepemimpinan sebagai proses sosial dalam bermasyarakat. *Jeanne Darc N. Manik SH., M.Hum □. Jurnal Society*, 1(1).
- Mahsuni, A. W., Wardani, N. L., Pramudya, M. A., Fadhilah, M. U., & Irianto, A. F. (2024). *Filosofi Kekuasaan Dan Politik Dalam Organisasi*. *Jurnal Ilmiah Research Student*, 1(3), 607–617.  
<https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jirs/article/view/692>
- Vanya Karunia Mulia Putri, N. N. N. (2021). *Definisi Kekuasaan Menurut Para Ahli*.  
<https://www.kompas.com/skola/read/2021/03/07/140026469/definisi-kekuasaan-menurut-para-ahli>