

ABSTRAK

Konflik yang berkepanjangan di dalam sebuah perusahaan sering diidentikkan dengan ketidakmampuan pemimpin perusahaan untuk menyatukan perbedaan-perbedaan aspek informal yang ada di dalam dinamika perilaku organisasi. Budaya organisasi yang seharusnya muncul sebagai instrumen integrator perbedaan-perbedaan tersebut, ternyata lebih sering menjadi sekedar slogan di dalam perusahaan dan dianggap sebagai pemicu terjadinya konflik manajerial, terutama karena adanya perbedaan persepsi atas perubahan-perubahan nilai-nilai organisasional dan cara kelompok atau individu untuk mengatasi atau mengantisipasi variasi dan derajat perubahan yang ada.