

PENGARUH PERILAKU POLITIK ORGANISASI PADA KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN MANUFAKTUR

Yuswardi¹⁾, Jacky Maitimu²⁾, Sarfilianty Anggiani³⁾

¹Prodi Manajemen Fakultas Bisnis dan Manajemen, Universitas Internasional Batam

^{2,3}Program Doktor Konsentrasi Manajemen Strategik, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti
yuswardi003@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh politik organisasi terhadap kinerja individu di perusahaan sektor manufaktur. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini menguji tiga hipotesis: (1) terdapat hubungan positif antara dominasi kelompok atau individu dengan kinerja individu, (2) terdapat hubungan positif antara praktik penghargaan organisasi dan kinerja individu, dan (3) terdapat hubungan negatif antara perilaku politik karyawan dengan kinerja individu. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah divalidasi, yang diadaptasi dari penelitian sebelumnya. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa dominasi kelompok dan praktik penghargaan organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja individu, sedangkan perilaku politik karyawan berpengaruh negatif terhadap kinerja individu. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan 59,7% variasi dalam kinerja individu. Temuan ini memberikan wawasan penting bagi manajemen sumber daya manusia dalam mengelola politik organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini juga menyoroti perlunya tindakan strategis untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, serta mengurangi dampak negatif dari perilaku politik di tempat kerja.

Kata kunci: politik organisasi, kinerja karyawan, perilaku politik, perusahaan manufaktur

ABSTRACT

This research investigates the impact of organizational politics on employee performance within manufacturing companies. Utilizing a quantitative approach, the study employs validated questionnaires adapted from previous research to measure work performance, organizational politics, and employee political behavior. The sample consists of employees from various manufacturing firms, and data were analyzed using statistical methods to test the proposed hypotheses. The findings reveal a positive relationship between organizational reward practices and individual performance, indicating that effective reward systems can enhance employee motivation and productivity. Conversely, the study identifies a negative correlation between employee political behavior and individual performance, suggesting that detrimental political behaviors can detract from employee focus and commitment to their work.

These results underscore the importance of understanding the dynamics of organizational politics and its implications for employee performance. The research highlights the need for management to foster a transparent and supportive work environment to mitigate the adverse effects of political behavior. Future research is encouraged to explore different industries and incorporate qualitative methods to gain deeper insights into the experiences of employees regarding organizational politics. Overall, this study contributes valuable knowledge to the field of strategic management and human resource practices.

Keywords: *organizational politics, employee performance, political behaviors, manufacturing firms*

PENDAHULUAN

Organizational politics merujuk pada aktivitas atau perilaku di dalam organisasi yang melibatkan upaya untuk memperoleh kekuasaan, kontrol, dan pengaruh guna mencapai tujuan yang diinginkan, baik yang disetujui secara resmi maupun tidak disetujui oleh organisasi. Politik organisasi melibatkan berbagai tindakan seperti negosiasi, perjanjian di belakang layar, atau kesepakatan yang tidak resmi untuk memengaruhi keputusan dan alokasi sumber daya di dalam organisasi. Dimensi politik organisasi tidak hanya diukur dalam hal perilaku politik, tetapi juga melibatkan keberadaan kelompok dominan yang dapat mempengaruhi penetapan kebijakan organisasi dan praktik atau kebijakan organisasi. Abun et al. (2021) menemukan bahwa pertimbangan politik dapat mempengaruhi penilaian kinerja. Sementara itu, Sauer et al. (2018) menyatakan bahwa konflik di antara kelompok/individu dipicu oleh konflik kepentingan atas sumber daya terbatas dan tujuan yang mengarah pada konflik preferensi kebijakan.

Olorunleke (2015) menemukan bahwa politik organisasi berkaitan dengan pencapaian organisasi dan harmoni di antara departemen fungsional. Studi-studi ini menunjukkan bahwa politik organisasi memiliki dampak yang kompleks terhadap kinerja individu dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Meskipun politik organisasi dapat memiliki efek positif dalam meningkatkan daya saing dan memfasilitasi perubahan organisasi, namun juga dapat menimbulkan dampak negatif seperti ketidakadilan, ketidaksetaraan, dan ketidakpastian. Dengan memahami konsep politik organisasi dan kajian penelitian terdahulu yang telah dilakukan, organisasi dapat mengelola politik organisasi dengan lebih baik untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, mendukung kinerja karyawan,

dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Teori utama yang diambil adalah teori tentang hubungan antara politik organisasi dan kinerja individu. Konsep ini didasarkan pada pemahaman bahwa politik organisasi, yang melibatkan distribusi kekuasaan dan pengaruh di dalam suatu organisasi, dapat mempengaruhi bagaimana individu bekerja dan berkinerja. Teori ini menyoroti bahwa ketika politik organisasi merajalela, hal ini dapat mengganggu lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Faktor-faktor seperti adanya kelompok dominan, praktik penghargaan organisasi, dan perilaku politik seperti menyalahkan orang lain dan manajemen kesan dapat mempengaruhi motivasi, keterlibatan, dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Dengan demikian, teori ini menekankan pentingnya memahami bagaimana politik organisasi dapat mempengaruhi individu di tempat kerja. Dengan mengetahui dan mengidentifikasi dinamika politik yang ada, manajemen dapat mengambil langkah-langkah untuk mengurangi dampak negatifnya dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif bagi karyawan. Dengan demikian, teori ini memberikan wawasan yang berharga tentang pentingnya memperhatikan politik organisasi dalam konteks kinerja individu di tempat kerja, serta menyoroti perlunya tindakan yang tepat untuk mengelola politik organisasi agar tidak merugikan karyawan dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan meliputi penggunaan kuesioner yang telah divalidasi untuk mengukur kinerja kerja, politik organisasi, dan perilaku politik karyawan. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diadaptasi dari penelitian sebelumnya, untuk politik organisasi terutama dalam hal keberadaan

kelompok/individu dominan dan praktik penghargaan organisasi, serta perilaku politik (Abun et al. 2018). Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian ilmiah yang menggunakan data yang dapat diukur secara numerik untuk mengumpulkan informasi dan menjawab pertanyaan penelitian. Metode ini berfokus pada pengumpulan data yang dapat diukur, dihitung, dan dianalisis secara statistik untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang fenomena yang diteliti. Penelitian kuantitatif sering kali melibatkan penggunaan instrumen seperti kuesioner, survei, atau pengamatan terstruktur untuk mengumpulkan data yang dapat diubah menjadi angka atau data numerik. Tujuan utama dari penelitian kuantitatif adalah untuk menguji hipotesis, mengidentifikasi pola atau hubungan antara variabel, dan membuat generalisasi yang lebih luas berdasarkan data yang terkumpul. Analisis statistik digunakan untuk menginterpretasikan data dan menarik kesimpulan yang didasarkan pada bukti empiris yang diperoleh dari penelitian. Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner pada responden penelitian yaitu karyawan perusahaan sektor manufaktur. Data kemudian dikumpulkan untuk ditabulasikan. Hipotesis yang diuji berkaitan dengan hubungan antara politik organisasi dan kinerja individu dalam sebuah perusahaan. Hipotesis yang diajukan mencakup asumsi bahwa adanya politik organisasi yang tinggi akan berdampak negatif pada kinerja karyawan, atau sebaliknya, bahwa politik organisasi yang moderat dapat meningkatkan kinerja. Hipotesis ini didasarkan pada teori-teori sebelumnya yang menyatakan bahwa politik organisasi dapat mempengaruhi motivasi, kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja individu. Untuk menguji hipotesis tersebut, penelitian ini menggunakan analisis statistik untuk melihat hubungan antara politik organisasi

dan kinerja kerja karyawan. Hasil analisis statistik ini kemungkinan akan memberikan informasi tentang sejauh mana politik organisasi berkontribusi terhadap kinerja individu, apakah ada hubungan positif, negatif, atau tidak signifikan antara kedua variabel tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel	B	Sig.	Keterangan
Dominasi Kelompok atau Individu	0,505	0,000	H ₁ Signifikan Positif
Praktik Penghargaan Organisasi	0,296	0,000	H ₂ Signifikan Positif
Perilaku Politik	-0,094	0,037	H ₃ Signifikan Negatif

Sumber: Data primer diolah (2024).

Hasil penelitian mengenai hipotesis pertama, yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara adanya dominasi kelompok atau individu dengan kinerja individu, menunjukkan temuan yang signifikan. Analisis data menggunakan program SPSS mengungkapkan bahwa variabel dominasi kelompok atau individu memiliki koefisien sebesar 0,505 dengan nilai signifikansi (p-value) 0,000. Ini menunjukkan bahwa hubungan antara dominasi kelompok atau individu dan kinerja individu adalah positif dan signifikan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Abun (2022) dan Kulachai (2020), yang juga menemukan bahwa dominasi kelompok dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja individu. Dalam konteks organisasi, keberadaan kelompok dominan sering kali menciptakan lingkungan yang kompetitif dan mendorong individu untuk berprestasi lebih baik. Kelompok yang kuat dapat memberikan dukungan, sumber daya, dan motivasi yang diperlukan untuk mencapai tujuan kinerja yang lebih tinggi. Namun, penting untuk dicatat bahwa meskipun dominasi kelompok dapat memberikan dampak positif, hal ini juga dapat menimbulkan tantangan. Misalnya, jika dominasi tersebut tidak dikelola dengan baik, dapat menyebabkan ketidakadilan atau ketidakpuasan di antara anggota tim

lainnya. Oleh karena itu, manajemen perlu memastikan bahwa dominasi kelompok tidak mengarah pada praktik eksklusif atau favoritisme yang dapat merugikan karyawan lain.

Hasil uji hipotesis kedua, yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara praktik penghargaan organisasi dan kinerja individu, menunjukkan hasil yang signifikan dan mendukung hipotesis tersebut. Dalam analisis data yang dilakukan menggunakan program SPSS, variabel praktik penghargaan organisasi memiliki koefisien sebesar 0,296 dengan nilai signifikansi (p-value) 0,000. Ini menunjukkan bahwa praktik penghargaan yang diterapkan dalam organisasi berkontribusi secara positif terhadap peningkatan kinerja individu. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muiruri (2023) dan Shah & Selangor (2011), yang menemukan bahwa penghargaan yang diberikan oleh organisasi dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Praktik penghargaan yang baik, seperti pengakuan atas prestasi, bonus, dan insentif, dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendorong karyawan untuk berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan mereka. Penghargaan yang diberikan tidak hanya berfungsi sebagai motivator eksternal, tetapi juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa dihargai, mereka cenderung lebih terlibat dan berkomitmen untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Hal ini menciptakan siklus positif di mana kinerja individu meningkat, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada kinerja keseluruhan organisasi. Namun, penting bagi manajemen untuk memastikan bahwa praktik penghargaan diterapkan secara adil dan transparan. Penghargaan yang tidak merata atau tidak berdasarkan kinerja yang objektif dapat menimbulkan ketidakpuasan di antara

karyawan dan merusak moral tim. Oleh karena itu, organisasi perlu merancang sistem penghargaan yang jelas dan terukur untuk memastikan bahwa semua karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk mencapai kinerja yang lebih baik (Muiruri, 2023) dan (Shah & Selangor, 2011).

Hasil uji hipotesis ketiga, yang menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara perilaku politik karyawan dan kinerja individu, menunjukkan temuan yang signifikan. Dalam analisis data yang dilakukan menggunakan program SPSS, variabel perilaku politik memiliki koefisien sebesar -0,094 dengan nilai signifikansi (p-value) 0,037. Ini menunjukkan bahwa perilaku politik yang terjadi di dalam organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja individu karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Abun (2022) dan Ahmad (2019), yang juga menemukan bahwa perilaku politik, seperti manipulasi, menyalahkan orang lain, dan manajemen kesan, dapat merusak lingkungan kerja dan mengganggu fokus karyawan pada tugas mereka. Ketika karyawan terlibat dalam perilaku politik yang tidak sehat, mereka cenderung lebih memprioritaskan kepentingan pribadi atau kelompok daripada tujuan organisasi, yang dapat mengakibatkan penurunan produktivitas dan kinerja. Perilaku politik yang merugikan ini dapat menciptakan suasana kerja yang tidak nyaman, di mana karyawan merasa tertekan atau tidak aman. Hal ini dapat mengurangi motivasi dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan, serta meningkatkan tingkat stres. Ketika karyawan lebih fokus pada navigasi politik internal daripada pada pencapaian kinerja, hasilnya adalah penurunan kualitas kerja dan pencapaian tujuan individu. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk mengidentifikasi dan mengatasi perilaku politik yang merugikan di dalam organisasi. Menciptakan budaya organisasi yang transparan dan kolaboratif dapat membantu mengurangi perilaku

politik negatif. Dengan mempromosikan komunikasi terbuka dan penghargaan terhadap kinerja yang objektif, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif (Abun, 2022) dan (Ahmad, 2019).

Pengujian koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini menunjukkan nilai adjusted R^2 sebesar 0,583. Ini berarti bahwa 58,3% variasi dalam kinerja individu dapat dijelaskan oleh variabel independen yang diteliti, yaitu dominasi kelompok, praktik penghargaan organisasi, dan perilaku politik. Angka ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja individu. Sisa 41,7% variasi mungkin dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil ini memberikan wawasan penting bagi manajemen untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan kerja.

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara politik organisasi dan kinerja individu di perusahaan sektor manufaktur. Hasil uji hipotesis pertama mengindikasikan bahwa praktik penghargaan organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja individu, yang berarti bahwa penghargaan yang diberikan dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Sebaliknya, uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa perilaku politik karyawan berhubungan negatif dengan kinerja individu, di mana perilaku politik yang merugikan dapat mengganggu fokus dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Penelitian ini memberikan wawasan penting bagi manajemen dalam merancang strategi yang efektif untuk mengelola politik organisasi dan meningkatkan

kinerja karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, transparan, dan adil, organisasi dapat meminimalkan dampak negatif dari perilaku politik dan memaksimalkan potensi karyawan.

Saran untuk penulis selanjutnya adalah untuk memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan berbagai sektor industri dan ukuran organisasi yang berbeda. Penelitian lebih lanjut juga dapat mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi hubungan antara politik organisasi dan kinerja individu, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan dinamika tim. Selain itu, penggunaan metode kualitatif dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengalaman karyawan terkait politik organisasi dan dampaknya terhadap kinerja. Dengan demikian, penelitian selanjutnya dapat memberikan kontribusi yang lebih komprehensif terhadap literatur tentang politik organisasi dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abun et al., (2022) The effect of organizational politics on the individual work Performance. *International Journal of Research in Business & Social Science* 11(2) (2022), 157-171
- Abun, D. Magallanes, T., Acidera, E.B., Encarnacion, M.J. & Domingcil, C.U. (2021). Work Environment and work Engagement of Employees of the Catholic Colleges in the Ilocos Region, Philippines. *Technium Social Sciences Journal*, 19, 439-464
- Ahmad, A. (2019). THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL POLITICS ON JOB PERFORMANCE : MEDIATING ROLE OF PERCEIVED. 20(2), 657-674.

- Ororunleke, G.K. (2015). Effects of Organizational Politics on Organizational Goals and Objectives. *International Journal of Academic Research and Management Sciences*, 4(3).
- Muiruri, Z. K. (2023). Organizational Politics and Employees Performance : A Theoretical Review. 1387–1401. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2023.114076>
- Sauer, S.J., Rodgers, M.S., & Becker, W.J. (2018). The Effects of Goals and Pay Structure on Managerial Reporting Dishonesty. *Journal of Accounting, Ethics & Public Policy*, 19(3).
- Shah, M., & Selangor, A. (2011). Examining the Influence of Organizational Politics on Job Performance. 5(12), 1353–1360.1.