



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 5953-5962

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Dampak Politik Organisasi Pada Karyawan: Sistematis Literatur

Minarni Anita Romaida Gultom<sup>1</sup>, Dodi Setiawan<sup>2✉</sup>, Emilia Ayu Dewi Karuniawati<sup>3</sup>

Politeknik Bintan Cakrawala

Email: [Dodisetiawan07091992@gmail.com](mailto:Dodisetiawan07091992@gmail.com)<sup>2✉</sup>

### Abstrak

Bidang penelitian bisnis yang sedang berkembang adalah politik tempat kerja. Untuk mendapatkan pemahaman komprehensif tentang politik di tempat kerja, penelitian ini mengumpulkan penelitian sebelumnya tentang subjek tersebut dan menentukan tema-temanya. Tinjauan literatur sistematis yang menyeluruh menggunakan metodologi Rowley & Slack dilakukan berdasarkan portofolio 80 penelitian yang dikumpulkan dari berbagai database elektronik. Dalam penelitian ini, politik organisasi dibagi menjadi tiga yaitu: anteseden, konsekuensi, dan kondisi batas. Kemudian, anteseden, konsekuensi, dan kondisi batas dibahas dari sudut individu, pekerjaan, dan organisasi. Studi ini Menghasilkan model konteks dan garis besar penelitian masa depan yang dapat digunakan oleh peneliti untuk membantu para praktisi memperbaiki lingkungan tempat kerja mereka.

Kata Kunci: *Politik Organisasi, Karyawan, Persepsi Politik Organisasi, Persepsi Politik Individu Dan Studi Literatur*

## Abstract

A growing area of business research is workplace politics. To gain a comprehensive understanding of workplace politics, this study gathered previous research on the subject and determined its themes. A comprehensive systematic literature review using the Rowley & Slack methodology was conducted based on a portfolio of 80 studies collected from various electronic databases. In this research, organizational politics is divided into three, namely: antecedents, consequences, and boundary conditions. Then, antecedents, consequences, and boundary conditions are discussed from individual, occupational, and organizational angles. This study produces a context model and future research outline that can be used by researchers to help practitioners improve their workplace environments.

*Keywords: Organizational Politics, Employees, Perceptions of Organizational Politics, Individual Political Perceptions and Literature Studies*

## PENDAHULUAN

Status sosial organisasi semakin menjadi bagian yang melekat dan tidak dapat dihindari dari politik organisasi. Konsekuensi politik organisasi, baik yang sebenarnya maupun yang dipersepsikan, masuk ke di dunia kerja dan tidak dapat dihindari oleh organisasi mana pun. Tidak mudah untuk menghapus politik dari perusahaan karena perusahaan adalah entitas sosial. Namun, politik di tempatnya kerja menunjukkan suasana kerja yang tidak produktif dan kacau. Akibatnya, organisasi membelanjakan jutaan dolar setiap tahun untuk mengurangi efek negatif politik. Pada abad ini kedua puluh, organisasi digambarkan sebagai bidang politik, diskusi ilmiah tentang politik organisasi dimulai. Selain itu, dalam beberapa dekade terakhir, penelitian yang dipublikasikan dalam konteks politik organisasi telah meningkat secara signifikan dan terus meningkat.

Meskipun demikian karyawan sangat penting bagi organisasi, politik sering mempengaruhi mereka. Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat seiring dengan meningkatnya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi sekarang ini, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset organisasi/perusahaan yang tidak tergantikan. (Sunarto, 2010). Dalam literatur sebelumnya, telah banyak dibahas bagaimana bagaimana politik organisasi berdampak pada hasil karyawan, misalnya kepuasan. Jika karyawan mengalami ketidakadilan yang dihadapi oleh pemberita kerja mereka, ini dapat menyebabkan kinerja yang lebih rendah dan perilaku menyimpang. Ketika karyawan melihat politik dalam organisasi mereka, mereka berusaha untuk memenuhi kepentingan mereka sendiri tanpa memperhatikan orang lain, bahkan jika hal itu berdampak negatif pada kinerja organisasi. Selanjutnya, sikap dan perilaku karyawan sangat dipengaruhi oleh peraturan di tempat kerja. Jika ada perubahan ini berdampak negatif, maka mereka dapat merugikan

organisasi mana pun. Sebaliknya, jika perubahan tersebut berdampak positif, mereka akan meningkatkan efisiensi organisasi dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, sangat penting untuk melihat bidang politik organisasi dari perspektif karyawan.

Kebutuhan akan pemahaman yang lebih luas semakin meningkat seiring dengan politik yang muncul dan berkembang dalam lingkungan bisnis yang dinamis. Selama bertahun-tahun, sejumlah penelitian ilmiah telah menunjukkan bahwa hal itu dapat berdampak negatif pada tindakan legislatif organisasi. Namun, ada beberapa ulama yang percaya bahwa politik tidak selalu buruk. Ini hanyalah alat yang dapat digunakan untuk memenuhi keinginan individu atau untuk kepentingan organisasi. Oleh karena itu, para sejarawan telah belajar dimensi positif dan negatif dari politik. Selain itu, pengamatan literatur yang sistematis diperlukan untuk memahami secara menyeluruh bidang tersebut karena penelitian di bidang politik organisasi terus menghasilkan temuan yang berbeda. Ada dorongan yang kuat untuk bergabung temuan yang berbeda dan memberikan pemahaman yang lebih kuat tentang Bagaimana bagaimana politik mempengaruhi tempat kerja.

#### METODE PENELITIAN

Bagian ini kemungkinan landasan metodologis penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengintegrasikan dan mengatur literatur yang terfragmentasi menggunakan proses terstruktur. Mengingat tujuan penelitian ini, pendekatan lima langkah, seperti yang diusulkan oleh Rowley dan Slack diterima. Hal ini selaras dengan penelitian lain yang mengadopsi metodologi serupa. Pemindaian artikel, yang melibatkan pengenalan dan pengambilan artikel yang relevan untuk direview 2.) Pembuatan catatan, yang mencakup Akuntansi pasti atas database dan outlet ilmiah yang memuat artikel tersebut 3. ) Membangun Struktur ulasan, yang membantu dalam mengekstraksi meta- informasi artikel yang penting untuk mengidentifikasi tema-tema utama berdasarkan analisis, 4. ) Menulis ulasan, yang melibatkan pengembangan SLR dari tema-tema yang diidentifikasi, dan 5.) mengulanginya bibliografi, yaitu membangun bibliografi dengan memanfaatkan semua publikasi penting yang dikutip dalam penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tema ini merangkum variabel-variabel kunci yang dipelajari sebagai anteseden (variabel independen) dalam literatur yang masih ada. Kajian ini mengidentifikasi beberapa pendahulu politik organisasi dari literatur yang ada. Anteseden ini selanjutnya diklasifikasikan ke dalam Level I, bergantung pada apakah mereka terjadi pada Level mikro – meso – makro.

Afektifitas adalah disposisi individu terhadap keadaan afektif positif dan negatif tertentu selama periode waktu tertentu. Sedangkan afektivitas positif adalah kecenderungan disposisional untuk terlibat dalam pengalaman yang menyenangkan dengan lingkungan dan merefleksikannya melalui energi, kegembiraan, dan antusiasme dalam tindakan (afektivitas negatif ditandai dengan ketidaknyamanan terlepas dari situasi atau waktu dan disertai dengan kemarahan, kecemasan, ketakutan, keraguan diri, penolakan, kesedihan, dan rasa ditinggalkan. Baik afektif positif maupun negatif berdampak pada POP yang merupakan pemicu stres bagi karyawan. Afektifitas negatif meningkatkan kepekaan individu terhadap situasi stres, sehingga menyebabkan POP lebih tinggi dibandingkan afektif positif. Karatepe juga mengemukakan bahwa stres dapat diatasi dengan sumber daya pribadi yang unik seperti afektif positif. Dengan demikian, karyawan dengan afektifitas positif lebih siap menangani politik organisasi. manajemen SDM (Adenuddin Alwy, 2022).

Tabel 3. Tematik analisis dari pendahulunya ( N = 68).

Kategori	Subkategori	Kutipan
antecedents		
Individual Level		
	Positive affectivity	(Karatepe et al.,2012)
	negative affectivity	(meisler & Vigoda-gadot,2014; Vigoda-gadot meisler,2010)(Vigoda cohen,2002)
	motional Intelligence	
	Influence Tactics	
	Transformational leadership	(Vigoda-gadot,2006)
	Transactionalleadership	(Vigoda-gadot,2006)

Penelitian yang masih ada juga meneliti bagaimana kecerdasan emosional membantu seseorang mengurangi dampak negatif POP. Kecerdasan emosional didefinisikan sebagai memperoleh pemahaman yang akurat tentang emosi, menilai dan mengekspresikannya; membangkitkan perasaan yang berguna dalam berpikir; dan mengelola emosi untuk mendorong pertumbuhan intelektual. Dengan demikian, kecerdasan emosional menggabungkan emosi dan kecerdasan untuk meningkatkan kinerja kognitif, yang

membantu mengurangi dampak negatif POP. Selain itu, taktik pengaruh, yang merupakan perilaku politik aktual para karyawan, sangat penting dalam politik organisasi. Kualitas SDM dan sarana pendukung (Sibagariang, 2013).

Individu menggunakan taktik pengaruh untuk melindungi atau meningkatkan kepentingan individu atau kelompok selama konflik. Dengan demikian, taktik pengaruh membantu karyawan memenuhi harapan mereka dan mengurangi POP, bertindak sebagai sumber daya untuk kemajuan organisasi mereka. Komitmen perusahaan pada kinerja perusahaan (Cahyani, 2007).

Terakhir, literatur mengkaji hubungan antara kepemimpinan transformasional dan transaksional dan POP. Pemimpin transformasional menyampaikan rencana tindakan untuk mencapai tujuan dan memperkuat prinsip-prinsip moral dengan secara positif mempengaruhi persepsi keadilan. Dengan demikian, pemimpin transformasional menumbuhkan lingkungan yang mendorong kompetensi dan keunggulan, sehingga mengurangi POP. Sebaliknya, pemimpin transaksional saling bertukar hubungan, memiliki kemampuan negosiasi, dan menyediakan struktur kompensasi untuk memotivasi karyawan. Kepemimpinan transaksional mendorong terbentuknya ikatan berdasarkan kepentingan bersama dan merangsang potensi konflik. Dengan demikian, karyawan bersaing untuk kepentingan mereka, meningkatkan POP dalam organisasi. Singkatnya, anteseden politik organisasi dapat dikategorikan sebagai Level I. Namun, penelitian ini tidak menemukan pendahuluan yang terkait dengan level J dan level O, sehingga memungkinkan peneliti masa depan untuk memperluas bidangnya. Politik berpengaruh pada perilaku organisasi (Robbins, 2006) .

Temanya berkaitan dengan variabel-variabel, seperti yang diidentifikasi dalam literatur, dan variabel-variabel yang bergantung pada politik organisasi. Variabel-variabel yang diidentifikasi dalam bagian ini adalah hasil-hasil politik organisasi. Konsekuensinya selanjutnya dipisahkan menjadi variabel Level I/J//O.

Level I konsekuensi merujuk ke karyawan hasil pada itu level mikro. Hasil ini bisa menjadi positif atau negatif, tergantung pada milik mereka valensi. Meskipun penelitian ekstensif mengeksplorasi politik organisasi mengenai hasil kerja karyawan, penelitian ini mengamati perlunya lebih banyak literatur yang berfokus pada ciri-ciri kepribadian individu. Ciri-ciri kepribadian seorang individu berperan sebagai sumber daya penting untuk bertahan hidup di lingkungan politik. Ketika karyawan mengalami politik di tempat kerja, kepribadian menjadi salah satu penentu signifikan mekanisme yang digunakan individu untuk mengalami stres, seiring dengan strategi coping yang digunakan. Sebaiknya peneliti selanjutnya menggunakan ciri-ciri kepribadian dengan teori kognitif sosial (SCT). Ketika

individu memandang politik di tempat kerja, kepribadian mereka memengaruhi mekanisme untuk mengalami stres dan menggunakan strategi koping. SCT menyoroiti bagaimana upaya individu untuk memahami sesuatu dengan mengamati orang lain. Ini melibatkan interaksi antara tiga faktor: individu, perilaku, dan lingkungan. Inilah manajemen sumberdaya manusia yang sangat penting (Priyono, Harismah and Qomarun, 2020).

Ketika ada politik di tempat kerja (faktor lingkungan), individu akan menggunakan ciri-ciri kepribadian mereka (faktor pribadi) untuk mengatasi pekerjaan mereka sehingga menghasilkan keterlibatan dan kinerja individu dalam pekerjaan (faktor perilaku). Hal ini akan membawa kekayaan teoritis dalam bidang politik organisasi. Dengan demikian, kepribadian individu dapat dipelajari dalam konteks yang lebih luas. Selain itu, para peneliti juga dapat mengkaji bagaimana ciri-ciri kepribadian membantu individu mengurangi stres dalam iklim politik.

Studi saat ini juga mengamati kurangnya literatur yang berfokus pada kemauan politik sebagai pendahulu dari politik organisasi. Kehendak politik adalah niat motivasi individu untuk terlibat dalam politik organisasi, tergantung pada kapasitasnya. Kehendak politik melibatkan kepentingan individu dan kepentingan kolektif. Beasiswa di masa depan dapat melihat dampak kemauan politik terhadap suara karyawan, kemajuan karir, dan status dari sudut pandang kepentingan pribadi. Lebih lanjut, peneliti selanjutnya juga dapat mengkaji dampak kemauan politik terhadap komitmen organisasi dan OCB berdasarkan kepentingan kolektif.

Kedua, terbatasnya literatur yang menjelaskan dampak positif politik organisasi. Studi ini merekomendasikan agar penyelidikan di masa depan mengkaji siapa (individu) dan dalam kondisi apa (lingkungan) politik dapat mempunyai dampak positif atau negatif. Hal ini dapat dianalisis menggunakan ciri-ciri kepribadian, psikografis, demografi, dan kesamaan perilaku individu. Peneliti masa depan juga dapat menguji hubungan antara POP dan hasil positif seperti kreativitas, perilaku membantu, perilaku inovatif, dan keamanan psikologis.

Selain itu, literatur yang ada telah mempelajari beberapa sumber daya pribadi seseorang untuk menghadapi politik organisasi, seperti kecerdasan emosional. Beasiswa di masa depan dapat menggunakan moderator lain seperti ketahanan, modal psikologis, dan triad gelap untuk melihat bagaimana mereka memoderasi dampak POP dan hasil kerja karyawan.

#### Level Pekerjaan

Sub-bagian ini menawarkan jalur penelitian masa depan di tingkat pekerjaan. Pertama, tinjauan kali ini mengidentifikasi kelangkaan literatur mengenai politik penilaian. Ketika

karyawan merasakan politik penilaian, hal itu berdampak pada hasil perilaku mereka yang berkaitan dengan pekerjaan, seperti motivasi, keterlibatan, upaya, kepuasan, dan kinerja. Terkadang perilaku seperti itu berakibat pada gesekan, CWB, dan perilaku menyimpang. Dengan demikian, penelitian di masa depan dapat mengidentifikasi dampak politik penilaian terhadap perilaku seperti kepuasan, pergantian karyawan, dan ketidakhadiran. Lebih lanjut, akan menarik untuk memahami variabel mana yang melemahkan atau menonjolkan hubungan antara politik penilaian dan hasil kerja karyawan. Demikian pula, para peneliti juga dapat mengkaji dampak politik penilaian terhadap hasil afektif seperti stres, ketegangan, dan kesejahteraan psikologis. Selain itu, beasiswa di masa depan dapat membangun hubungan antara politik penilaian dan hasil positif seperti loyalitas.

Kedua, tinjauan ini mengidentifikasi sedikit literatur mengenai konflik tim dalam iklim politik. Sumber daya pekerjaan sangat penting bagi karyawan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Namun, konflik (termasuk konflik peran, konflik interpersonal, dan konflik tim) terjadi antar individu

sumber daya dalam iklim politik. Beasiswa di masa depan dapat menguji dampak konflik tim terhadap niat penarikan karyawan. Selain itu, peneliti masa depan dapat menguji hubungan antara konflik peran dan hasil positif seperti kreativitas dan kinerja. Selain itu, pertanyaan di masa depan mungkin mengenai dampak konflik antarpribadi dalam konteks jarak kekuasaan.

Akhirnya, hal ini terlihat dari review, kecuali Park , bahwa belum ada penelitian yang meneliti pentingnya dukungan sosial dalam iklim politik. Ilmu pengetahuan di masa depan dapat menguji hubungan antara dukungan sosial dan beban kerja yang berlebihan di lingkungan politik. Selain itu, bagaimana dukungan sosial dapat mengurangi kelelahan kerja juga dapat dianalisis. Selanjutnya dukungan sosial dapat berasal dari atasan atau rekan kerja. Hal ini memberikan kesempatan bagi para peneliti untuk melihat bagaimana dukungan sosial dari supervisor atau rekan kerja dapat bertindak sebagai sumber pekerjaan bagi karyawan dalam iklim politik.

### Level Organisasi

Sub-bagian ini merangkum kesenjangan penelitian yang diidentifikasi melalui tinjauan saat ini di tingkat makro. Pertama, kecuali, tinjauan tersebut mengamati sangat sedikit penelitian yang berfokus pada ketidaksopanan di tempat kerja. Ketidaksopanan di tempat kerja menghabiskan sumber daya pribadi karyawan, sehingga menjadi ancaman terhadap efektivitas organisasi. Perlu strategi SDM untuk keunggulan bersaing (Tampubolon, 2014).

Peneliti masa depan dapat meneliti dampak ketidaksopanan di tempat kerja terhadap OCB, kelelahan emosional, dan perilaku membantu yang dimoderatori oleh keterampilan politik. Meskipun demikian, ketidaksopanan di tempat kerja dapat diukur dalam konteks budaya dimensi Hofstede. Selain itu, para peneliti dapat mengkaji bagaimana gaya kepemimpinan yang berbeda mengurangi ketidaksopanan di tempat kerja. Perilaku konsumen di era modern (Tampubolon, 2014).

Kedua, terbatasnya literatur yang berfokus pada hasil O-level dari tinjauan tersebut. Oleh karena itu, penelitian di masa depan dapat menguji bagaimana keterampilan politik dapat memoderasi dampak POP dan hasil organisasi seperti OCB dan komitmen organisasi, sehingga mengurangi tingkat pengurangan karyawan. Oleh karena itu, organisasi dapat melatih karyawannya untuk mengembangkan keterampilan politik dan menggunakannya sebagai taktik pengaruh. Selain itu, penelitian di masa depan dapat menguji dampak keadilan organisasi dan komitmen organisasi karyawan dalam lingkungan politik. Degradasi moral menjadi pemhasan di masyarakat (Parhan, 2021).

Ketiga, kurangnya penelitian yang berfokus pada hasil afektif pada tingkat O. Dengan demikian, memberikan peluang bagi para peneliti muda untuk mengisi kesenjangan tersebut dan menambah literatur mengenai politik organisasi. Oleh karena itu, penelitian di masa depan mungkin membahas bagaimana keterampilan politik membantu karyawan mengembangkan komitmen afektif terhadap organisasi mereka. Jiwa kewirausahaan akan meningkatkan perilaku kewirausahaan (Sukirman, 2017).

Terakhir, terbatasnya literatur yang menjelaskan peran etika dalam politik organisasi. Etika seseorang menggambarkan moralitas, sehingga peran etika menjadi penting dalam iklim politik. Beasiswa masa depan dapat mengkaji bagaimana persepsi dukungan organisasi (POS).

## SIMPULAN

Studi kuantitatif mendominasi bidang ini dengan penulis-penulis terkemuka yang dikutip dari wilayah barat dalam hal geografi. Lebih lanjut, ditemukan bahwa literatur terfragmentasi karena penelitian sebelumnya telah menggunakan landasan teoritis yang berbeda, dengan penelitian yang diterbitkan dalam jurnal berbeda. Dengan membahas RO2, penelitian ini berkontribusi pada literatur mengenai politik organisasi dengan mengidentifikasi dan memetakan area dominan dan beragam hasil kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan model tiga level, yaitu (I-level, J-level, dan O-level) analisis tematik literatur politik organisasi. Saat ini mengklasifikasikan literatur yang ada ke dalam tiga kategori: anteseden, konsekuensi, dan kondisi batas, masing-masing pada tingkat



individu (tingkat I), tingkat pekerjaan (tingkat J), dan tingkat organisasi (tingkat O). Ditemukan bahwa hanya sedikit penelitian yang mempertimbangkan variabel O-level dalam penelitiannya. Berdasarkan tema-tema tersebut, tinjauan ini menetapkan kerangka kerja yang ringkas namun komprehensif untuk menekankan mengapa, bagaimana, dan kapan politik terjadi di tempat kerja. Terakhir, berdasarkan RO2, studi ini menyajikan kesenjangan dan jalur penelitian masa depan mengenai politik organisasi dan hasil karyawan. Jalur penelitian potensial diidentifikasi pada ketiga tingkatan – tingkat I, tingkat J, dan tingkat O mengenai anteseden, konsekuensi, dan kondisi batas. Temuan dari tinjauan ini akan menciptakan peluang tambahan bagi para peneliti di masa depan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adenuddin Alwy, M. (2022) 'Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital Melalui Lensa Manajer Sumber Daya Manusia Generasi Berikutnya', *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(10), pp. 2265–2276. Available at: <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.334>.
- Cahyani, N. (2007) 'No Title', *Analisis Pengaruh Profesionalisme Pemeriksaan Pajak, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan* [Preprint].
- Parhan, M. (2021) 'Perilaku Sunda Sebagai Entitas Karakter Kebangsaan yang Terancam Hilang', *Studi Budaya Nusantara*, 5(1), pp. 13–26.
- Priyono, K.D., Harismah, K. and Qomarun, Q. (2020) 'Diseminasi Teknologi Energi Terbarukan Berbasis Sampah Sayuran untuk Mendukung Desa Wisata Alam Desa Selo Boyolali', *Warta LPM*, 23(2), pp. 151–164. Available at: <https://doi.org/10.23917/warta.v23i2.9727>.
- Robbins, S. (2006) 'No Title', *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia. [Preprint].
- Sibagariang, A. (2013) 'No Title', *"Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komunikasi, Sarana Pendukung Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja SKPD (Studi Empiris Pada Pemerintah Kota Sibolga)"*. Skripsi. Padang: Universitas Negeri Padang. [Preprint].
- Sukirman, S. (2017) 'Jiwa Kewirausahaan dan Nilai Kewirausahaan Meningkatkan Kemandirian Usaha melalui Perilaku Kewirausahaan', *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 20(1), p. 117. Available at: <https://doi.org/10.24914/jeb.v20i1.318>.
- Sunarto, S. (2010) 'PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA (Kunci Keberhasilan Organisasi)', *Informasi*, 36(2), pp. 1–13. Available at: <https://doi.org/10.21831/informasi.v2i2.6197>.
- Tampubolon, H. (2014) *Strategi manajemen sumber daya manusia dan perannya dalam pengembangan keunggulan bersaing*.