

# PENGARUH DISPOSITIONS TERHADAP PERSEPSI POLITIK ORGANIZATIONAL DI TEMPAT KERJA

*by* Marliana Junaedi

---

**Submission date:** 08-Jun-2022 09:34AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1852651806

**File name:** 10p-Pengaruh\_dispositions\_(Marly-fb).pdf (20.59M)

**Word count:** 4449

**Character count:** 31269

## PENGARUH *DISPOSITIONS* TERHADAP PERSEPSI POLITIK ORGANIZATIONAL DI TEMPAT KERJA

C. Marlina Junaedi, SE., M.Si  
*Staf Pengajar Fakultas Bisnis  
Unika Widya Mandala Surabaya*

### Abstract

Previous research investigated the relationship among *antecedents* of political to demography factors, such as age, gender, race, and tenure (Ferris *et al.*, 1996; Ferris *et al.*, 1994; Ferris & Kacmar 1992), Valle dan Perrew (2000) initiated to explore the relationship between personality dan organizational politic, the personality was *disposition, such as need of power, machiavellianism, self-monitoring, locus of control and the outcomes were satisfaction, anxiety, and intent to turnover*. O'Connor and Morrison (2001) fund that there was a significant relationship among *machiavellianism and locus of control* to politic. This reseach was not only replicate to Adams, Treadway, dan Stepina (2008) but also improve the Valle dan Perrew (2000) dan O'Connor dan Morrison (2001)'s reseach about *disposition that correlated to politic*. In this reseach, *disposition* involved *negative and positive affectivity, equity sensitivity, and self-efficacy*. Respondents were 319 retail employes. Why retail employees? It was because researcher assumed that retail employees were not like other traditional employee. Result showed that only *equity sensitivity* have significant relationship to organizational politic.

**Key words** : *negative and positive affectivity, equity sensitivity, self-efficacy, and organizational politic*

## PENDAHULUAN

Politik dalam organisasi merupakan sesuatu yang dialami pada setiap organisasi tetapi agak sulit untuk mengukurnya. Meskipun demikian politik penting untuk dipelajari dan diteliti karena keberadaannya dapat mempengaruhi perilaku setiap anggota organisasi dan bermanfaat dalam memahami proses manajerial. Oleh karena itu banyak dilakukan penelitian tentang politik yang menguji beragam aspek perilaku politikal di tempat kerja.

Penelitian-penelitian tentang politik yang selama ini dilakukan lebih banyak berkaitan dengan *work outcomes* yang menekankan pada (1) *work attitudes* seperti kepuasan kerja (Ferris dan Kacmar, 1992; Ferris *et al.*, 1996; Parker *et al.*, 1995; Cropanzo *et al.*, 1997; Randall *et al.*, 1999; Kacmar *et al.*, 1999; Vigoda, 2000; Valle dan Perrewe, 2000; dan Witt *et al.*, 2000) dan komitmen organisasional (Cropanzo *et al.*, 1997; Randall *et al.*, 1999; Vigoda, 2000), dan (2) *behavior intention* seperti *turnover intention* (Cropanzo *et al.*, 1997; Randall *et al.*, 1999; Kacmar *et al.*, 1999; Vigoda, 2000; dan Witt *et al.*, 2000) dan *intention of negligent behavior* (Vigoda, 2000). Selain kedua *work outcomes* tersebut, sebenarnya banyak *outcomes* lainnya yang seringkali diabaikan atau dilupakan, seperti *job distress* dan *burnout* atau *somatic tension*.

Penelitian terdahulu juga mengemukakan bahwa persepsi individu pada politik organisasional terbentuk dari kombinasi pengaruh individu, lingkungan kerja, dan organisasional (Ferris *et al.*, 2002; Ferris *et al.*, 1989). Meski demikian, penelitian empiris menunjukkan bahwa antecedents persepsi politik lebih memfokuskan pada factor demografi seperti usia, jenis kelamin, ras, masa kerja (Ferris *et al.*, 1996; Ferris *et al.*, 1994; Ferris & Kacmar 1992). Valle dan Perrewe (2000) berinisiatif mengeksplorasi hubungan personality dan politik organisasional dengan menjadikan politik organisasional menjadi variabel mediasi antara *disposition* seperti *need of power*, *Machiavellianism*, *self-monitoring*, dan *locus of control* dengan *outcomes* kepuasan, kegelisahan kerja, dan *intent to turnover*. Pada penelitian tersebut *Machiavellianism* dan *external locus of control* berpengaruh signifikan terhadap politik organisasional. Konsisten dengan Valle dan Perrewe (2000), penelitian O'Connor dan Morrison (2001) menunjukkan hubungan yang signifikan antara *Machiavellianism* dan *locus of control* terhadap persepsi politik.

4

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Adams, Treadway, dan Stepina (2008) sekaligus pengembangan dari penelitian Valle dan Perrew (2000) dan O'Connor dan Morrison (2001) tentang *disposition* yang mempengaruhi persepsi politik karyawan. *Disposition* dalam penelitian ini adalah *negative* dan *positive affectivity*, *equity sensitivity*, dan *self-efficacy*. Dengan demikian, penelitian ini akan memperkaya penelitian tentang *dispositions* yang mempengaruhi politik organisasional.

10

## TUJUAN PENELITIAN

Dalam penelitian ini, tujuan penelitian yang akan dibahas adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh *negative affectivity* terhadap persepsi politik organisasional.
2. Untuk menganalisis pengaruh *positive affectivity* terhadap persepsi politik organisasional.
3. Untuk menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap persepsi politik organisasional.
4. Untuk menganalisis pengaruh *equity sensitivity* terhadap persepsi politik organisasional.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Pengertian Persepsi Politik Organisasi

Ada dua definisi tentang politik organisasional. Satu diantaranya lebih bersifat luas yaitu melihat politik organisasional sebagai sebuah proses mempengaruhi. Namun, definisi yang lain melihat politik secara sempit, yakni bahwa politik terbatas pada perilaku untuk memaksimalkan kepentingan pribadi dalam jangka pendek atau jangka panjang (Cropanzano, *et al.*, 1997). Politik organisasional termasuk melibatkan kepentingan seseorang di atas kepentingan organisasi (Greenberg & Baron, 2000). Poin penting untuk dikembangkan dari definisi tersebut, karena kegiatan politik tidak secara normal disetujui oleh organisasi, seperti kecenderungan untuk menciptakan perselisihan. Organisasi politik menempatkan seseorang atau kelompok dengan pemikiran yang berlawanan satu dengan yang lain dalam memperjuangkan kelangkaan sumber daya organisasi. Hakikinya konflik tercipta dari perjuangan untuk kelangkaan sumber daya oleh sikap umum dan perilaku divergen dari

1)juan dan keinginan organisasi (Ferris et al., 1994; Rosen et al., 2006).  
2  
Politik tidak dapat sama sekali dihindari dan merupakan realita kehidupan organisasional, karena dalam banyak organisasi pertimbangan politik hampir selalu menjadi bagian dalam proses evaluasi, dibanding pertimbangan rasional (Longencker, Sims, & Gioia, 1987). Drory dan Romm (1990); pada Greenberg & Baron, 1997) menyatakan bahwa politik organisasional merupakan tindakan yang tidak secara formal dibuktikan dalam organisasi, dilakukan dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan perseorangan. Para peneliti dan teoritis telah menguji berbagai aspek tentang perilaku berpolitik dan persepsi tentang politik organisasional dengan perbedaan yang tidak jelas diantara keduanya. Ketika keduanya bersifat implisit, diasumsikan bahwa dua konstruk itu saling berhubungan, tetapi di sisi lain, pandangan terhadap kedua konstruk tersebut sebagai dua hal yang berbeda dan konstruk yang terpisah. Dalam bidang riset, politik organisasional dikonstruksikan sebagai persepsi, seperti yang dikutip oleh Ferris dan Kacmar (1992) dari berbagai studi, misalnya Gandz dan Murray (1980) yang menyatakan bahwa politik organisasional merupakan suatu pengalaman subyektif dan oleh karenanya ia akan menetap di pikiran. Mengacu pada Ferris, Russ, dan Fandt (1989) dalam model *Perception of Organizational Politics* (POPS). Bahkan Ferris, HarrellCook, dan Dulebohn mengusulkan bahwa persepsi tentang organisasi politik “melibatkan atribusi perilaku individu dan didefinisikan sebagai penilaian subyektif seorang individu tentang lingkungan kerja yang ditandai oleh rekan kerja dan supervisor yang menunjukkan seperti perilaku mementingkan diri sendiri” (2000: 90). POP di pengaruhi oleh faktor-faktor organisasional (sentralisasi, formalisasi, jenjang hirarki, rentang pengendalian) pekerjaan/kerja (interaksi dengan pekerja lain, kesempatan berkembang, umpan balik, otonomi pekerjaan, variasi ketrampilan), dan perseorangan (usia, gender, *machiavellianism*, dan *self-monitoring*); yang akan mempengaruhi individual dan hasil organisasional seperti intensi untuk keluar, absen, kecemasan kerja, keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja. Persepsi tentang politik organisasional melibatkan di dalamnya mengenai evaluasi subyektif individu dalam mengamati situasi atau perilaku sebagai politik. Secara lebih khusus, persepsi tentang politik organisasional adalah interpretasi subyektif dari luasnya lingkungan kerja yang dikarakteristikan oleh hubungan karyawan dengan supervisor yang diikat dalam perilaku

berpolitik atau oleh kebijakan organisasional yang mendorong perilaku seseorang (Cook, G. H., Ferris, G. R., & Dulebohn, J.H., 1999).

## 2. *Negative dan Positive Affectivity*

*Negative affectivity* adalah disposisi untuk mengalami perasaan negatif. *Negative affectivity* didefinisikan dan dipelajari oleh Watson dan Clark (1984) adalah suasana hati yang mencerminkan perbedaan individu dalam emosionalitas negatif dan konsep diri. Berdasarkan pada sebuah pengalaman perasaan negatif diungkapkan pada batas waktu dan keadaan. Hasilnya, tingginya perasaan negatif individu mencerminkan perasaan sedih (depresif) terhadap hidup (George, 1992). Perasaan negatif yang tinggi cenderung menekankan hal negatif dalam kebanyakan situasi dan lebih banyak mengalami kesusahan daripada individu yang memiliki perasaan negatif rendah. Tingginya perasaan negatif individu telah berfokus pada aspek-aspek negatif dari dalam diri mereka sendiri dan dunia di sekitar mereka (Watson & Pennebaker, 1989), dan mereka cenderung untuk mengembangkan pandangan pesimis terhadap kehidupan.

Jadi, walaupun individu yang memiliki perasaan negatif yang tinggi cenderung berpikir dan bertindak dengan cara-cara yang menghasilkan pengalaman perasaan negatif, sedangkan individu dengan perasaan negatif yang rendah tidak cenderung berpikir dan bertindak dengan cara ini. Seperti dicatat oleh George (1996, hal.147), sedangkan perasaan negatif yang tinggi umumnya cenderung mengalami kesusahan di seluruh situasi, tetapi perasaan negatif yang rendah cenderung untuk berpikir dan berperilaku dalam cara-cara yang meningkatkan pengalaman perasaan negatif. Perasaan negatif yang rendah dicirikan oleh ketenangan dan kedamaian (Watson, Clark, & Tellegen, 1988).

*Positive affectivity* adalah kecenderungan untuk mengalami perasaan positif. *Positive affectivity* didefinisikan sebagai sebuah tendensi stabil pengalaman perasaan positif diungkapkan batas waktu dan keadaan, dan menunjukkan perasaan positif melalui perilaku seperti antusias, aktif, gembira, siaga, dan tanggap secara sosial (Larsen & Ketelaar, 1991; Watson & Clark, 1984). Iverson, Olekalns, dan Erwin (1998) menemukan bahwa seseorang yang bekerja dalam afeksi positif berkecenderungan memiliki sedikitnya pengalaman kerja seperti *burnout* dan tingginya jabatan akan

dukungan yang diterima, selama meta-analisis oleh Connolly dan Viswesvaran (2000) terdapat korelasi positif antara afeksi positif dan kepuasan kerja. Misalnya karyawan dengan perasaan negatif tinggi cenderung mengungkapkan ketidakpuasan di tempat kerja mereka walaupun sebenarnya ada perbaikan dalam kondisi kerja, sedangkan karyawan dengan perasaan positif tinggi cenderung membesar-besarkan kepuasan mereka. Sebagai hasilnya, nampak bahwa afeksi positif seseorang belum tentu mengurangi persepsi negatif dan akibat yang berkaitan dengan politik. Juga dikarenakan tendensi umum untuk memandang hal yang positif, tingginya afeksi positif seseorang dapat mengurangi perilaku negatif politik, atau membuat atribusi terhadap politik mengenai pembuatan keputusan organisasi. Hal ini penting untuk contoh bahwa penelitian afeksi mengindikasikan bahwa perasaan positif dan perasaan negatif adalah dimensi kepribadian independen, dimana individu dapat menjadi tinggi atau rendah dalam afeksi positif dan negatif, atau tinggi dalam hal yang satu dan rendah dalam hal yang lain (George, 1992; Watson dan Tellegen, 1985).

### 3. Self efficacy

*Self efficacy* telah didefinisikan sebagai seorang individu “keyakinan dalam kemampuan untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi permintaan tuntutan-tuntutan situasional” (Wood dan Bandura, 1989: 408). Individu dengan efektivitas diri tinggi cenderung memiliki keyakinan bahwa mereka dapat berhasil melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan mereka dalam sebuah lingkungan organisasi (Gardner and Pierce, 1998). Efektivitas diri memberi kontribusi untuk mendorong dan memotivasi para individu dan bergerak sepanjang proses untuk mewujudkan tujuan, berapa lama ia bertahan menghadapi kesulitan-kesulitan yang ditemui dalam perjalanan menuju sukses, dan reaksi jika terjadi kegagalan. Menurut Bandura, efektivitas diri terdiri dari empat sumber utama: (i) pengalaman-pengalaman yang diperoleh secara langsung, (ii) keyakinan lisan, (iii) model sosial, dan (iv) situasi fisik dan emosional. Cara meningkatkan efektivitas diri adalah dengan banyak belajar dari pengalaman. Dengan kata lain individu mengevaluasi efektivitas kegiatan mereka dan membandingkan kegiatan-kegiatannya dengan orang lain. Efektivitas diri menentukan

bagaimana seorang individu merasa, berpikir, dan berperilaku. Orang yang tinggi tingkat efektivitas diri mungkin membatasi diri dalam rangka untuk mencapai tujuan mereka. Namun, mereka dengan tingkat efektivitas diri yang rendah, seorang individu mungkin enggan untuk memulai dan menyelesaikan tugas-tugas kerja mereka (Bardi & Schwartz, 2003). Sebagaimana disebutkan sebelumnya, penelitian persepsi politik hingga saat ini mempekerjakan efektivitas diri hanya sebagai moderator hubungan antara politik dan individu dianggap hasil seperti kepuasan kerja (Bozeman *et al*, 2001; Ferris *et al*, 1989).

#### 4. Equity sensitivity

Studi sensitivitas ekuitas berevolusi dari aliran penelitian teori ekuitas (Adams, 1963, 1965; Carrell dan Dittrich, 1978; Greenberg, 1982; Walster *et al*, 1978) yang meneliti persepsi individu dan perbandingan keadilan interaksi mereka dengan orang lain. Teori ekuitas menyatakan bahwa sikap dan perilaku individu dipengaruhi oleh penilaian individu dari kontribusi pekerjaan mereka secara relatif terhadap imbalan yang diterima atas kontribusi mereka. Huseman, Hatfield, dan Milles mengembangkan kepekaan membangun ekuitas sebagai perluasan dari teori ekuitas, mengusulkan “bahwa individu bereaksi dengan konsisten, tetapi secara individual cara yang berbeda untuk keduanya dianggap adil dan tidak adil karena mereka memiliki preferensi yang berbeda terhadap keadilan” (1987: 233). Tiga pokok klasifikasi *equity sensitivity* yaitu, *Benevolents*, *Equity Sensitives*, dan *Entitleds* (Huseman *et al*, 1987; King *et al*, 1993). *Benevolents* didefinisikan sebagai individu yang memiliki toleransi yang lebih besar bagi mereka *underreward* input / output rasio perbandingan relatif terhadap orang lain (King *et al*, 1993). *Equity sensitivity* dilambangkan sebagai orang yang memiliki preferensi umum kesetaraan dalam input atau output rasio perbandingan relatif terhadap orang lain (Huseman *et al*, 1987). *Entitleds* yang dikonseptualisasikan sebagai orang-orang “yang lebih terfokus pada penerimaan hasil daripada kontribusi masukan dan yang tidak toleran terhadap *underreward*, lebih toleran terhadap ekuitas *overreward* daripada *sensitives* atau *benevolents*, dan untuk siapa kepuasan dan penerimaan penghargaan secara positif dan linier berhubungan” (King *et al*, 1993: 304). Berbagai pengaturan dan konteks, studi-studi menunjukkan bahwa persepsi individu keadilan atau

ketidakadilan dalam keputusan organisasi dan proses imbalan berkaitan dengan berbagai perilaku hasil (Brockner *et al.*, 1994; Konovsky dan Pugh, 1994).

## 5. Hubungan Antar Variabel

### ***Negative affectivity (NA)* ----> politik organisasional**

Individu yang memiliki NA tinggi akan memandang lingkungannya dengan sudut pandang negatif. Penelitian sebelumnya (Golin *et al.*, 1977; Sweeney *et al.*, 1986; dan Staw & Barsade, 1993 dikutip dalam Adams, Treadway, & Stepina, 2008) menunjukkan bahwa orang dengan pandangan negatif pada kehidupan akan memiliki kemungkinan lebih kuat memberikan stimuli negatif pada lingkungannya. Sebagai contoh, orang dengan NA tinggi cenderung lebih suka memikirkan hal-hal yang tidak adil (Hochwarter *et al.*, 1996). Dengan kata lain, Individu dengan NA tinggi akan berpersepsi bahwa ada politik di lingkungan organisasi (Watson & Pennebaker, 1989 dikutip dalam Adams, Treadway, & Stepina, 2008). Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini :

**H1 : *negative affectivity* mempunyai pengaruh positif terhadap persepsi politik organisasional.**

### ***Positive affectivity (PA)* ----> politik organisasional**

Penelitian terdahulu menemukan bahwa karyawan dengan PA tinggi akan jarang mengalami *job burnout* (Iverson, Olekalns, & Erwin, 1998) dan memiliki tingkat kepuasan tinggi (Connolly & Viswesvaran, 2000). Hal ini berarti bahwa karyawan dengan PA tinggi dapat mengurangi persepsi negative dan hal-hal yang berhubungan dengan politik. Selain itu, mereka juga memiliki pandangan yang positif pada kehidupan dan lingkungan mereka. Mereka juga lebih tidak mempermasalahkan perilaku politik yang negative. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini adalah :

**H2 : *positive affectivity* berpengaruh negatif terhadap persepsi politik organisasional.**

### ***Self efficacy (SE)* ----> politik organisasional**

Pemikiran konseptual tentang SE menunjukkan bahwa SE merupakan antecedent dari politik organisasional (Adams, Treadway, &

Stepina, 2008). SE memiliki keterkaitan/kesetaraan dengan *locus of control* (Gist, 1987 dikutip dalam Adams, Treadway, & Stepina, 2008). *Locus of control* merupakan konstruk yang menjelaskan keyakinan individu ketika menerima penghargaan dan *reinforcement* (Spector, 1982 dikutip dalam Adams, Treadway, & Stepina, 2008). Dalam model politik Ferris *et al.*, 1989 dikutip dalam Adams, Treadway, & Stepina, 2008), *locus of control* merupakan salah satu *antecedents* politik organisasional dan dalam penelitian Valle dan Perrew (2000) dan O'Connor dan Morrison (2001) menunjukkan bahwa locus of control merupakan predictor politik organisasional, maka hipotesis dalam penelitian ini :

**H3 : *self efficacy* berpengaruh negatif terhadap persepsi politik organisasional.**

#### ***Equity sensitivity* (ES) ----> politik organisasional**

Meski tidak ada penelitian khusus tentang pengaruh *equity sensitivity*, hubungan ini bisa dianalogikan dengan pengaruh ketidakadilan terhadap politik organisasional (Adams, Treadway, & Stepina, 2008). Hal ini berarti bahwa ketika seorang karyawan merasakan ketidakadilan, maka dia akan memiliki persepsi adanya politik organisasional. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini :

**H4 : *equity sensitivity* berpengaruh positif terhadap persepsi politik organisasional.**

### **METODE PENELITIAN**

#### **1. Metoda Sampling dan Pengumpulan Data**

Sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobabilistic sampling*, yaitu setiap elemen pada populasi tidak memiliki probabilitas yang sama untuk menjadi sampel (Cooper & Schindler, 2001). Teknik penentuan sampel secara non probabilitas yang digunakan pada penelitian ini adalah *purposive sampling* yaitu mengambil sampel dengan dasar pertimbangan untuk menyesuaikan diri dengan beberapa kriteria penelitian sampel untuk meningkatkan ketepatan sampel (Cooper & Schindler, 2001). Kriteria responden dalam penelitian ini adalah :

1. Karyawan ritel di Surabaya.
2. Berpendidikan minimal SMU, dengan anggapan bahwa lulusan SMU dapat memahami pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner.

3. Telah bekerja selama minimal 1 tahun, dengan pertimbangan mereka telah mengetahui dan memahami lingkungan kerja.

Penelitian ini menggunakan metode survei. Data primer yang dikumpulkan dengan melakukan penyebaran kuesioner melalui kepada para karyawan ritel. Dalam penelitian ini jumlah kuesioner yang disebarkan sebanyak 400 kuesioner. Dari jumlah tersebut, kuesioner yang kembali sebanyak 366 kuesioner, ini berarti *response rate* penelitian ini sebesar 91.5%. Kuesioner yang terjawab lengkap dan layak dianalisis dalam penelitian ini sebanyak 319 kuesioner. Kuesioner yang tidak layak untuk dianalisis adalah kuesioner kembali namun jawaban dari responden tersebut tidak lengkap atau responden tidak memenuhi kriteria sampel. Dari ke-319 responden ini, didapatkan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 111 (34.79%) dan 208 perempuan (65.21%). Karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan hampir separuh (159 = 49.85%) responden berusia antara 21 – 30 tahun, selebihnya adalah 99 (31.0%) berusia kurang dari 20 tahun, 39 (12.22%) berusia antara 31 – 40 tahun, 16 (5.01%) berusia 41 – 50 tahun, dan 6 (1.89%) berusia di atas 50 tahun. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dalam penelitian ini menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja 1 – 3 tahun sebanyak 65 (20.38%), 4 – 6 tahun sebanyak 102 (31.98%), 7 – 10 tahun sebanyak 117 (36.67%), dan responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 35 (10.94%). Responden penelitian ini yang berpendidikan terakhir SMU sebanyak 150 orang (47.02%), Diploma sebanyak 77 (24.14%), dan 92 Sarjana (28.84%).

## 2. Definisi Operasional dan Instrumen Pengukuran Penelitian

*Positive affectivity* didefinisikan sebagai sebuah tendensi stabil pengalaman perasaan positif diungkapkan batas waktu dan keadaan, dan menunjukkan perasaan positif melalui perilaku seperti antusias, aktif, gembira, siaga, dan tanggap secara sosial (Larsen & Ketelaar, 1991; Watson & Clark, 1984). Kuesioner diadaptasi dari Watson *et al*, 1988 dengan menggunakan 20 macam karakteristik perasaan negatif dan positif (*PANAS scale*).

*Self efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan dalam kemampuan untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi permintaan tuntutan-tuntutan situasional (Wood and Bandura, 1989: 408). Kuesioner diadaptasi dari Riggs

(1994) dengan menggunakan 9 macam pertanyaan yang telah dimodifikasi.

*Equity sensitivity* didefinisikan sebagai sikap dan perilaku individu yang dipengaruhi oleh penilaian individu dari kontribusi pekerjaan mereka secara relatif terhadap imbalan yang diterima atas kontribusi mereka. Kuesioner diadaptasi dari King dan Miles (1994) dengan menggunakan 4 butir pernyataan *Equity Sensitivity Index (ESI)*.

Para pendukung dari pandangan persepsi dalam organisasi politik berpendapat bahwa jika persepsi individu tentang dampak pengaruh politik pada kegiatan dan proses pengambilan keputusan organisasi yang keliru tentang peristiwa aktual, persepsi ini adalah bagian dari realita pandangan individu dan karena itu, akan mendorong mereka berperilaku secara kognitif (Lewin, 1936). Kuesioner diadaptasi dari Kacmar dan Ferris (1991) dengan menggunakan 12 macam pertanyaan akan persepsi politik organisasi.

## **ANALISIS DATA**

### **1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

Pengukuran validitas penelitian ini menggunakan *SPSS Realease 10.0*, dan karena penelitian ini mengadopsi butir-butir pernyataan yang telah diuji sebelumnya, maka sifat pengukuran ini adalah *confirmatory*.

Pengujian reliabilitas untuk mengukur keterandalan atau konsistensi dari instrumen penelitian. Sebagai ukurannya adalah *cronbach alpha* dari hasil analisis faktor. Instrumen penelitian dikatakan andal atau konsisten bila nilai alphanya  $> 0,6$ . Pengukuran reliabilitas ini menggunakan *SPSS Realease 10.0*.

Penelitian ini menggunakan 67 butir pernyataan yang terdiri dari 5 butir *equity sensitivity*, 12 butir *self efficacy*, 15 butir politik organisasional, 10 butir *negative affectivity*, dan 10 butir *positive affectivity*. Setelah melalui beberapa tahap pengujian, terdapat butir pernyataan yang tidak valid dan dikeluarkan dari penelitian ini. Pada akhirnya butir yang dipakai adalah seperti yang terlihat pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas & Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas	Indikator	Validitas
<i>Equity Sensitivity</i>	.640	ES1	.527
		ES2	.606
		ES3	.668
		ES4	.727
		ES5	.658
<i>Self Efficacy</i>	.692	SE1	.489
		SE2	.436
		SE3	.496
		SE4	.599
		SE5	.400
		SE6	.451
		SE7	.597
		SE8	.536
		SE9*	.373
		SE10	.449
		SE11	.407
		SE12	.519
Politik Organisasional	.684	PO1*	.390
		PO2	.553
		PO3	.569
		PO4	.529
		PO5	.497
		PO6	.565
		PO7	.580
		PO8	.456
		PO9*	.286
		PO10*	-.614
		PO11*	.355
		PO12*	-.430

Variabel	Reliabilitas	Indikator	Validitas
Politik Organisasional		PO13*	-.518
		PO14*	-.561
		PO15*	-.433
<i>Negative Affectivity</i>	.725	NA1	.536
		NA2	.608
		NA3	.602
		NA4	.572
		NA5	.576
		NA6	.460
		NA7	.476
		NA8	.610
		NA9	.559
		NA10*	.382
<i>Positive Affectivity</i>	.635	PA1	.524
		PA2	.491
		PA3	.524
		PA4	.585
		PA5	.455
		PA6*	.258
		PA7	.431
		PA8	.496
		PA9	.529
		PA10	.483

Validitas variabel penelitian, seperti ditunjukkan pada tabel 4.7, hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa butir SE9 pada variabel *self efficacy* menunjukkan tidak *valid*, karena *loadings*-nya kurang dari 0.4. Pada politik organisasional, PO1, PO9 – PO15 juga tidak *valid*, NA10 pada *negative affectivity* tidak *valid*, sedangkan pada *positive affectivity* PA6 yang tidak *valid*. Butir pernyataan yang tidak valid tersebut dikeluarkan pada pengujian berikutnya. Reliabilitas pada kelima variable penelitian ini menunjukkan nilai  $\alpha$  untuk semua variable adalah diatas 0,6, sehingga layak untuk diuji berikutnya.

## 2. Hasil Pengujian Regresi

Analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (*negative dan positive affectivity, self efficacy, dan equity sensitivity*) dan variabel terikat (persepsi karyawan akan politik organisasi) adalah

dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Menurut Kuncoro (2003: 112) model regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan analisis regresi. Hasil pengujian Hipotesis 1 seperti ditunjukkan pada tabel 2.

Tabel 2 Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Politik Organisasional		
	$\beta$	<i>t</i>	<i>Sig</i>
<i>Positive Affectivity</i>	-.036	-.581	.562
<i>Negative Affectivity</i>	.001	.024	.981
<i>Self Efficacy</i>	.005	.096	.923
<i>Equity Sensitivity</i>	.097	1.718*	.087
$R^2$	.011		
<i>Adj R<sup>2</sup></i>	-.002		
<b>F</b>	0.858		

Tabel 2, menunjukkan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan bahwa *negative affectivity* mempunyai pengaruh positif terhadap persepsi politik organisasional tidak terdukung dalam penelitian ini, karena hasil pengujian menunjukkan tidak ada hubungan signifikan pada kedua variable tersebut. Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa *negative affectivity* mempunyai pengaruh negatif terhadap persepsi politik organisasional tidak terdukung dalam penelitian ini, karena hasil pengujian menunjukkan tidak ada hubungan signifikan pada kedua variabel tersebut.

Hipotesis 3 yang menyatakan bahwa *self efficacy* mempunyai pengaruh negatif terhadap persepsi politik organisasional tidak terdukung dalam penelitian ini, karena hasil pengujian menunjukkan tidak ada hubungan signifikan pada kedua variable tersebut.

Hipotesis 4 yang menyatakan bahwa *equity sensitivity* mempunyai pengaruh positif terhadap persepsi politik organisasional terdukung dalam penelitian ini ( $b = .097, p < 0,1$ ), sekaligus mendukung penelitian sebelumnya (Adams, Treadway, & Stepina, 2008). Hal ini berarti bahwa ketika seorang karyawan merasakan ketidakadilan, maka dia akan memiliki persepsi adanya politik organisasional.

## SIMPULAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk : (1) menganalisis pengaruh *negative affectivity* terhadap persepsi politik organisasional. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, *negative affectivity* tidak berpengaruh signifikan terhadap persepsi politik organisasional. (2) menganalisis pengaruh *positive affectivity* terhadap persepsi politik organisasional. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, *positive affectivity* tidak berpengaruh signifikan terhadap persepsi politik organisasional. (3) menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap persepsi politik organisasional. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap persepsi politik organisasional. (4) menganalisis pengaruh *equity sensitivity* terhadap persepsi politik organisasional. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, *equity sensitivity* berpengaruh signifikan positif terhadap persepsi politik organisasional. Hal ini berarti bahwa ketika seorang karyawan merasakan ketidakadilan, maka dia akan memiliki persepsi adanya politik organisasional.

## KETERBATASAN PENELITIAN & SARAN PENELITIAN MENDATANG

Keterbatasan penelitian ini, yang pertama adalah sampel terbatas hanya pada karyawan ritel yang tidak memiliki struktur organisasi. Penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, maka bersifat *nonrandom* dan subyektif. Pendekatan subyektif ini memungkinkan terjadinya bias dalam memasukkan prosedur seleksi sampel dan dapat mempengaruhi hasil penelitian (Cooper & Schindler, 2001). Penelitian mendatang sebaiknya dilakukan penelitian dengan sampel yang berbeda, seperti pada perawat, polisi, guru, atau karyawan jasa lainnya, agar lebih memperkaya hasil penelitian tentang hubungan *dispositions* dan persepsi politik organisasional.

Keterbatasan yang kedua, desain penelitian ini *cross-sectional*. Penelitian yang *cross-sectional* merupakan penelitian yang pengambilan datanya hanya dilakukan satu kali dan mewakili satu titik waktu tertentu. Oleh karena *negative* dan *positive affectivity*, *self efficacy*, dan *equity sensitivity* berubah dari waktu ke waktu, maka penelitian *cross-sectional* tidak dapat mengukur penyebab yang sesungguhnya dari politik organisasional dan kepuasan kerja. Penelitian mendatang sebaiknya didisain dalam bentuk penelitian *longitudinal*, karena penelitian *longitudinal* mengikuti perubahan dari waktu ke waktu.

Keterbatasan ketiga adalah bahwa, hasil pengujian berdasarkan pada data *cross-sectional* dan *self-report data*, sehingga memungkinkan terjadi bias (seperti *social desirability effect* atau *common method error*). Penelitian mendatang sebaiknya menggunakan metode pengumpulan data secara obyektif-tidak terpengaruh untuk mengeliminasi terjadinya bias.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bozeman, D.P., P.L. Perrewé, W.A. Hochwarter and R.A. Brymer, 2001, Organizational Politics, Perceived Control, & Work Outcomes: Boundary Conditions on the Effect of Politics, *Journal of Applied Social Psychology* 31 (3): 486 – 503.
- Brockner, J., M. Konovsky, R. Cooper-Schneider, R. Folger, C. Martin and R. Bies, 1994, Interactive Effect of Procedural Justice and Outcome Negativity on Victims and Survivors of Job Loss, *Academy of Management Journal* 37: 397 – 409.
- Cooper, Donald R. & Schindler, Pamela S., 2001, Business Research Methods, *McGraw-Hill Irwin*, Seventh Edition.
- Cropanzano, Russel, Howes, John C., Grandey, Alicia A., & Toth, Paul, 1997, The Relationship of Organizational Politics and Support to Work Behaviors, Attitudes, and Stress, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 18, pp. 159 – 180.
- Ferris, Gerald R., Frink, Dwight D., Bhawuk, Dharm P.S., Zhou, Jing, Gilmore, David C., 1996, Reactions of Diverse Groups to Politics in the Workplace, *Journal of Management*, Vol. 22 No. 1, pp. 23 – 44.
- Ferris, Gerald R. & Kacmar, K. Michele, 1992, Perceptions of Organizational Politics, *Journal of Management*, Vol. 18 No. 1, pp. 93 – 116.
- Gardner, D.G. and J.L. Pierce, 1998, Self-esteem and Self-efficacy within the Organizational Context: An Empirical Examination, *Group and Organizational Management*, 23 (1) 48 – 70.
- George, J.M., 1992, The Role of Personality in Organizational Life: Issues and Evidence, *Journal of Management* 18: 185 – 213.
- Gillebrand, S.W., 1993, The Perceived Fairness of Selection System: An Organizational Justice Perspectives, *Academy of Management Journal*, 18 (4) : 694 -734.

- Greenberg, L. & Barling, J., 1999, Predicting Employee Aggression Against Coworkers, Subordinates, and Supervisors: The Roles of Person Behaviors and Perceived Factors, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 20, pp. 897 – 913.
- Henle, A., 2005, Predicting Workplace Deviance from the Interaction between Organizational Justice and Personality, *Journal of Management Issues*, Vol. XVII, No. 2, Summer: pp 247 – 263.
- King, W.C. and S.E. Moss, 1994, The Measurement of Equity Sensitivity, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67: 133 – 142.
- King, W.C., S.E. Moss, and D.D. Day, 1993, A Test and Refinement of the Equity Sensitivity Construct, *Journal of Organizational Behavior*, 14: 301 – 317.
- Konovsky, M.A. and S.D. Pugh, 1994, Citizenship Behavior and Social Exchange, *Academy of Management Journal*, 37 (3): 656 – 669.
- Riggs, M.L., J. Warka, B. Babasa, R. Betancourt and S. hooker, 1994, Development and Validation of Self-efficacy and Outcome Expectancy Scales for Job-related Applications, *Educational and Psychological Measurement*, 54 (3): 793 – 802.
- Rosen, C.C., P.E. Levy and R.J. Hall, 2006, Placing Perception of Politics in the Context of the Feedback Environment, Employee Attitude and Job Performance, *Journal of Applied Psychology*, 91(1): 211 – 220.
- Randall, Marjorie L., Cropanzano, Russel, Bormann, Carol A., & Birjulin, Andrej, 1999, Organizational Politics and Organizational Support as Predictors of Work Attitude, Job Performance, and Organizational Citizenship Behavior, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 20, pp. 159 – 174.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A., 1988, Development and Validation of brief Measures of Positive and negative Affect: The PANAS Scales, *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, pp. 1063 – 1070.

# PENGARUH DISPOSITIONS TERHADAP PERSEPSI POLITIK ORGANIZATIONAL DI TEMPAT KERJA

## ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="https://nanopdf.com">nanopdf.com</a> Internet Source	7%
2	<a href="https://www.allbusiness.com">www.allbusiness.com</a> Internet Source	2%
3	Submitted to Universitas Airlangga Student Paper	2%
4	<a href="https://lib.ibs.ac.id">lib.ibs.ac.id</a> Internet Source	1%
5	Submitted to University of Wollongong Student Paper	1%
6	<a href="https://repository.widyamataram.ac.id">repository.widyamataram.ac.id</a> Internet Source	1%
7	<a href="https://r-cube.ritsumeai.ac.jp">r-cube.ritsumeai.ac.jp</a> Internet Source	<1%
8	<a href="https://id.scribd.com">id.scribd.com</a> Internet Source	<1%
9	<a href="https://publikasi.dinus.ac.id">publikasi.dinus.ac.id</a> Internet Source	<1%
10	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	<1%
11	<a href="https://adoc.pub">adoc.pub</a> Internet Source	<1%
12	<a href="https://pt.scribd.com">pt.scribd.com</a> Internet Source	<1%

---

Exclude quotes      On

Exclude matches      < 10 words

Exclude bibliography      On