

**PENGARUH POLITIK ORGANISASIONAL TERHADAP *JOB DISTRESS*  
DI TEMPAT KERJA DENGAN KEPERIBADIAN SEBAGAI  
VARIABEL MODERASI  
(Studi Empiris pada Karyawan Bagian Instalasi PT Perkebunan Nusantara  
XI (Persero) – Pabrik Gula Jatiroto)**

Nursaidah  
Prodi Manajemen FE Universitas Muhammadiyah Jember  
[cahaya\\_Nonk@yahoo.com](mailto:cahaya_Nonk@yahoo.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh politik organisasional terhadap *job distress* di tempat kerja dan untuk menganalisis pengaruh politik organisasional terhadap *job distress* di tempat kerja dengan kepribadian sebagai variabel moderasi. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan pengujian hipotesis (*hypothesis testing*). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) – Pabrik Gula Jatiroto sebanyak 111 karyawan. Teknik pengambilan sampel secara nonprobabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Jumlah sampel yang akan diambil adalah sebanyak 87 orang. Metode analisis data yang digunakan antara lain uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas dan *Moderated Regression Analysis* (MRA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh politik organisasional terhadap *job distress* di tempat kerja. Semakin besar politik organisasi maka semakin tinggi *job distress* yang dialami karyawan. Politik organisasional berpengaruh signifikan terhadap *job distress* di tempat kerja dengan kepribadian sebagai variabel moderasi. Hal itu menunjukkan bahwa kepribadian mampu memperkuat pengaruh politik organisasional terhadap *job stress* karyawan.

Kata kunci: politik organisasional, *job distress* dan kepribadian

**ABSTRACT**

*This study aimed to analyze the effect of organizational politics on job distress in the workplace and to analyze the effect of organizational politics on*

*job distress in the workplace with a personality as a moderating variable . This research approach was a quantitative approach to hypothesis testing . The population in this study were all employees of PT Perkebunan Nusantara XI ( Persero ) - Sugar Factory Jatiroto as 111 employees . Sampling method was purposive sampling technique. The number of samples were 87 people . Analysis methods used include validity test, reliability test, normality test and Moderated Regression Analysis (MRA). The results showed that organizational politics had significant effect on job distress in the workplace. The more political organization, the more job distress experienced by employees. Organizational politics had a significant effect on job distress in the workplace as a personality variable that indicates that personality can increase a effect of organizational politics on job distress job distress employees.*

*Keywords : organizational politics , job distress and personality*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Globalisasi merupakan penyebaran inovasi ekonomi ke seluruh dunia serta penyesuaian-penyesuaian politis dan budaya yang menyertainya. Oleh karena itu penting sekali bagi perusahaan-perusahaan menyusun manajemen strategik menyongsong era globalisasi. Berbicara tentang perekonomian baru sudah merupakan mode sekarang ini. Kita mendengar bahwa pelaku bisnis beroperasi dalam perekonomian global, yakni segala sesuatu bergerak dalam hitungan detik, pasar diwarnai dengan persaingan yang luar biasa hebat, teknologi yang perkembangannya sulit ditebak, dan dunia bisnis harus menyesuaikan diri dengan konsumen yang lebih mampu pegang peranan. Perilaku politik dalam organisasi terdiri dari aktivitas-aktivitas yang tidak diminta sebagai bagian dari peran resmi individu, namun aktivitas itu mempengaruhi, atau mencoba mempengaruhi, distribusi keuntungan dan ketidakuntungan di dalam organisasi.

Politik organisasional didefinisikan sebagai tindakan individu yang dipengaruhi oleh tujuan pencapaian kepentingan kelompok atau pribadi tanpa memperhatikan atau menghargai *well-being* orang lain atau organisasi (Kacmar dan Baron, 1999 dalam Marlina, 2003). Pada konteks penelitian kontemporer, politik organisasional merupakan fenomena perceptual dengan konsekuensi

negatif pada orang yang mempersepsikan munculnya politik tersebut (Ferris et al, 1996; Ferris dan Kacmar, 1992; Kacmar dan Carlson, 1997).

Greenberg dan Baron (2000) mendefinisikan politik organisasional sebagai penggunaan kekuasaan secara tidak resmi untuk meningkatkan atau melindungi kepentingan pribadi.

Dengan demikian istilah politik dikonotasikan berbeda tergantung pada konteks istilah politik tersebut digunakan (Andrews dan Kacmar, 2001). Menurut Ferris, Russ, dan Fand (1989) dalam Marlina (2003) disebutkan bahwa politik organisasional merupakan proses pengaruh sosial dimana perilaku secara strategik didesain untuk memaksimalkan kepentingan pribadi jangka panjang maupun jangka pendek, yang konsisten dengan biaya atau kepentingan yang lain.

Penelitian sebelumnya tentang politik organisasional ini telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu dengan menghubungkan antara politik organisasional dengan *work outcomes* yang berupa sikap dalam bekerja dan kepuasan kerja. *Work outcomes* yang lain adalah dapat berupa *job distress* (tekanan dalam bekerja). Politik organisasional dapat mendorong terjadinya *job distress* karena politik akan menciptakan situasi yang tidak adil (*inequity*), ketidakjujuran (*unfairness*) dan suasana yang tidak harmonis antar anggota organisasi (Ferris dan Kacmar dalam Marlina, 2003).

Politik organisasional memungkinkan untuk menghasilkan *work outcomes* yang positif maupun negatif. Hasil kerja yang positif dapat berupa kemajuan karir, ketenaran dan status, meningkatnya kekuasaan dan kedudukan, penyelesaian tujuan pribadi, meningkatnya rasa pengendalian dan kesuksesan. Namun demikian politik organisasional juga memiliki hasil kerja yang negatif yaitu berupa kehilangan kekuatan strategis dan kredibilitas akan kedudukan, perasaan negatif pada orang lain, perasaan bersalah, dan kinerja yang buruk.

Beberapa studi telah menunjukkan adanya kemungkinan bahwa politik anggota organisasi akan mengarahkan pada beragam dampak di tempat kerja yang berhubungan dengan stres. Politik organisasional akan mendorong terjadinya *job distress*, di mana hal ini berarti ketika seseorang bermain politik untuk memenuhi

atau mencapai tujuannya, dengan tidak menghiraukan lingkungan sekitarnya maka perilakunya tersebut akan menimbulkan ketidakadilan. Ketidakadilan tersebut akan menjadikan para korban permainan politik menjadi mengalami tekanan dalam bekerja (*job distress*).

*Job distress* didefinisikan sebagai pernyataan afektif yang berkarakteristikan rasa tidak senang, depresi, dan kegelisahan. Job Distress dalam penelitian Vigoda (2002) didefinisikan sebagai tanggapan individual pada tekanan lingkungan yang berhubungan dengan pekerjaan, yang salah satunya adalah politik. Definisi lain dikemukakan oleh Krantz (Miner, 1992) bahwa stress mengacu pada suatu keadaan internal dari seorang individu yang mempersepsikan adanya ancaman-ancaman atau tantangan-tantangan terhadap kondisi kesehatan fisik dan atau mental.

Shakeel (2013) menjelaskan bahwa politik organisasional dipengaruhi beberapa komponen antara lain adalah *personality, ethics and tactics, control process, kinds of tactics* dan *job satisfaction*. Ada tiga kelompok utama pemicu stres (biasa disebut stressor) di tempat kerja. Kelompok pertama adalah faktor pribadi, seperti: keluarga, ekonomi rumah tangga, dan karakteristik kepribadian. Kepribadian adalah keseluruhan sikap, perasaan, ekspresi dan temperamen seseorang. Sikap perasaan ekspresi dan temperamen itu akan terwujud dalam tindakan seseorang jika di hadapan pada situasi tertentu. Setiap orang mempunyai kecenderungan perilaku yang baku, atau pola dan konsisten, sehingga menjadi ciri khas pribadinya (Holton, 1928).

Kepribadian juga bisa sebagai variabel moderator stressor. Robbin (2003) berpendapat bahwa serangkaian karakteristik, temperamen dan kecenderungan yang relatif stabil yang membentuk perilaku orang sehingga merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seorang karyawan sehingga karyawan tersebut akan menunjukkan kondisi baik kondisi stress. Hal ini menunjukkan bahwa kepribadian yang tinggi terutama pada *emotional stability*, maka diyakini bahwa beberapa orang yang memperlihatkan siapa mereka atau bagaimana mereka memperlihatkan kepribadian mereka akan lebih mungkin untuk karyawan mengalami stress atau tidak.

Penelitian ini menggunakan kepribadian yang menggunakan ciri “*big five personality*”, yang dikembangkan oleh McCree dan Costa (Feist dan Feist, 2006), karena konsepsi dan kerangka pengukuran yang jelas dalam penelitian mengenai kepribadian. Hal ini menjelaskan bahwa setiap dimensi kepribadian yang terbagi di dalam “*big five personality*” yang terdiri dari *Extraversion, Agreeableness, Conscientiousness, Neuroticism dan Openness to experience* dimana kelima dimensi ini dapat mewakili hampir setiap kepribadian individu yang berbeda.

PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) – Pabrik Gula Jatiroto sebagai sebuah organisasi, tentu memiliki banyak karakteristik berbeda pada diri setiap anggota organisasi, dimana hal itu membawa dampak potensial pada adanya perbedaan pendapat. Berbagai temuan penelitian mengenai dampak stres terhadap kesehatan fisik menunjukkan bahwa level stres yang tinggi senantiasa diiringi dengan masalah kesehatan badan diantaranya adalah tekanan darah tinggi, tingkat kolesterol tinggi, bahkan dapat menyebabkan sakit jantung, bisul-bisul, sakit tulang, gejala-gejala pada saluran pencernaan. Hal yang sama juga terjadi di Pabrik Gula Jatiroto dimana dari hasil laporan analisa jenis penyakit yang dilakukan poliklinik Pabrik Gula Jatiroto menunjukkan tanda – tanda adanya *job distress*. Selain itu tanda – tanda adanya stress yang dialami karyawan bagian instalasi Pabrik Gula Pradjek dapat dilihat dari rendahnya produktivitas, tingginya tingkat absensi dan tingginya *turnover* (perputaran tenaga kerja) (Raydan Miller, 1994 dalam Vigoda, 2002).

PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) – Pabrik Gula Jatiroto, sebagai sebuah organisasi tidak luput dari tuntutan para anggotanya, dalam hal perubahan pengelolaan berbagai bidang permasalahan menuju pada suatu kondisi yang lebih diinginkan oleh berbagai pihak. Penelitian ini menjadi menarik untuk dilakukan dengan harapan bahwa masing-masing anggota organisasi dapat memperhatikan lingkungan sekitar ketika akan melakukan politik organisasional demi tujuan pribadi atau tujuan yang lebih luas yaitu peningkatan kinerja organisasi, agar *work outcomes* yang tercipta dapat lebih banyak positif dari pada negatif, sehingga anggota organisasi lainnya dapat melakukan kegiatan organisasi secara optimal. Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini akan berusaha untuk

mengkaji tentang bagaimana pengaruh politik organisasional terhadap *job distress* di tempat kerja dengan kepribadian sebagai variabel moderasi.

### **Rumusan Masalah**

1. Apakah politik organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job distress* di tempat kerja?
2. Apakah politik organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job distress* di tempat kerja dengan kepribadian sebagai variabel moderasi?

### **Manfaat**

- a. Manfaat teoritis yang diharapkan dari penelitian ini berhubungan dengan bidang manajemen sumber daya manusia antara lain sebagai tambahan kerangka teori dalam pengembangan model analisis untuk memprediksi teori politik organisasi dan stress kerja serta penelitian ini diharapkan mampu memberikan penjelasan empiris dan analitis dalam upaya mengembangkan teori politik organisasi, stress dan kepribadian yang diperlukan organisasi pada saat ini terutama pada PT. Perkebunan Nusantara XI (Persero) – Pabrik Gula Jatiroto.
- b. Manfaat praktis dari penelitian ini adalah untuk memberikan sumbangan pemikiran bagi manajemen PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) untuk mengatasi masalah *job distress* yang dialami karyawan bagian instalasi agar kesehatan karyawan tetap terjaga, produktivitas karyawan tinggi dan mengurangi tingkat absensi serta *turnover* karyawan.

### **METODE PENELITIAN**

Berdasarkan jenis penelitian, pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan pengujian hipotesis (*hypothesis testing*) yang bersifat kausalitas atau sebab akibat (Hartono, 2004: 54).

Populasi merupakan keseluruhan kelompok orang, peristiwa, atau hal yang ingin peneliti investigasi (Sekaran, 2006: 121). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) – Pabrik Gula Jatiroto.

Sampel adalah sebagian atau sub kelompok dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Dengan kata lain, sejumlah, tapi

tidak semua, elemen populasi akan membentuk sampel (Sekaran, 2006:123). Menurut Suharsimi Arikunto (1991) apabila subyek penelitian berjumlah kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitian tersebut merupakan penelitian populasi.

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling*. Teknik pengambilan sampel secara nonprobabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian instalasi PTPerkebunan Nusantara XI (Persero) – Pabrik Gula Jatiroto sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian instalasi yang telah bekerja minimal 1 tahun, dengan pertimbangan bahwa mereka telah mengetahui dan memahami lingkungan kerja dan politik organisasional mereka.

1. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 111 karyawan bagian instalasi(Sumber: bagian SDM Pabrik Gula Jatiroto tahun 2015).Salah satu cara menentukan besaran sampel yang memenuhi hitungan itu adalah yang dirumuskan oleh Slovin(Steph Ellen,*eHow Blog*, 2010; dengan rujukan [\*Principles and Methods of Research; Ariola et al. \(eds.\); 2006\*](#)) sebagai berikut :

2.  $n = N/(1 + Ne^2)$

3.  $n = \text{Number of samples}$ (jumlah sampel)

$N = \text{Total population}$ (jumlah seluruh anggota populasi)

$e = \text{Error tolerance}$ (toleransi terjadinya galat; taraf signifikansi; untuk sosial dan pendidikan lazimnya 0,05)  $\rightarrow (e^2 = \text{pangkat dua})$

4. Berdasarkan rumus Slovin tersebut, maka jumlah sampel yang akan diambil adalah sebanyak 87 sampel ( $n = 111/(1+111 \times 0,05 \times 0,05)$ ). Jumlah sampel tersebut akan diambil secara proporsional berdasarkan jumlah karyawan tetap bagian instalasi dari masing – masing stasiun yaitu sebagai berikut :

NO	STASIUN / BAGIAN	JUMLAH POPULASI	JUMLAH SAMPEL
1	Ketel / Boiler	24	19
2	Limbah	1	1
3	Gilingan	22	17
4	Pabrik Tengah	22	17
5	Pabrik Belakang	11	9
6	Besali / <i>Workshop</i>	9	7
7	Listrik	22	17
JUMLAH		111	87

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin Pabrik Gula Jatiroto

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	87	87
2	Wanita	0	0
Jumlah		87	100

Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan Pabrik Gula Jatiroto, Tahun 2015

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Lulus SMA	79	90%
2.	Diploma	5	5,7%
3.	Sarjana	3	4,3%
Jumlah		87	100

Distribusi Responden Menurut Masa Kerja Pabrik Gula Jatiroto, Tahun 2013

No	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	0-5 tahun	11	12,6
2	6-10 tahun	25	28,7
3	11-15 tahun	45	51,7
4	> 15 tahun	16	7,0
Jumlah		87	100



No	Variabel	Nilai KMO	<i>Barlett's Test</i>	Keterangan
1	Politik Organisasional	0,837	0,000	Valid
2	<i>Job distress</i>	0,733	0,000	Valid
3	Kepribadian	0,788	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan hasil perhitungan nilai KMO menyatakan nilai  $KMO > 0,5$  dan  $Barlett's Test < 0,05$ . Dengan demikian setiap item pertanyaan dalam kuesioner memiliki konsistensi internal dan dinyatakan valid.

#### Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Nilai $\alpha$	Reliabilitas	Keterangan
1	Politik Organisasional	0,847	0,60	Reliabel
2	<i>Job distress</i>	0,717	0,60	Reliabel
3	Kepribadian	0,860	0,60	Reliabel

Berdasarkan Tabel di atas terlihat bahwa semua nilai  $\alpha$  lebih besar dari nilai angka kritis reliabilitas sebesar 0,60, sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Variabel	K-S Z*	Signifikansi	Keterangan
Politik Organisasional	1,172	0,128	Distribusi Normal
<i>Job distress</i>	0,723	0,673	Distribusi Normal
Kepribadian	1,232	0,096	Distribusi Normal

Keterangan :

\* K-S Z : *Kolmogorov-Smirnov test*

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel penelitian berdistribusi normal. Tampak hasil dari perhitungan *Kolmogorov Smirnov Test* sudah menunjukkan distribusi yang normal pada semua variabel (nilai signifikansi  $> 0,05$ ).

Variabel	VIF	Keterangan
Politik Organisasional	1,136	Tidak terjadi multikolinearitas
<i>Job distress</i> melalui kepribadian ( <i>moderating</i> )	1,136	Tidak terjadi multikolinearitas

Variabel Independen	<i>Unstandardized</i>	$t_{hitung}$	Sig.	Keterangan
	<i>Coefficients (B)</i>			
Konstanta	0,137	1,328	0,188	-
Politik Organisasional	0,443	4,668	0,000	Signifikan
R	= 0,877		DW =	1,828
R Square	= 0,769		F hitung =	20,978
Adjusted R quare	= 0,7757		Sig. F=	0,000

Sumber :Lampiran 8

Berdasarkan hasil koefisien regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 0,137 dan koefisien politik organisasional sebesar 0,443. Hasil tersebut dijelaskan dalam bentuk persamaan berikut.

$$Y = 0,137 + 0,443PO$$

Hasil persamaan regresi memiliki arti bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,443 menunjukkan bahwa jika politik organisasional naik maka job distress karyawan juga akan meningkat sebesar 0,443 atau 44,3%.

Variabel Independen	<i>Unstandardized</i>	$t_{hitung}$	Sig.	Keterangan
	<i>Coefficients (B)</i>			
Konstanta	0,137	1,328	0,188	-
<i>Job distress</i> melalui kepribadian (Moderat)	0,197	2,599	0,011	Signifikan
R	= 0,877		DW =	1,828
R Square	= 0,769		F hitung =	20,978
Adjusted R quare	= 0,7757		Sig. F=	0,000

Berdasarkan koefisien regresi pada Tabel di atas maka persamaan regresi yang dapat dibentuk adalah:

$$Y = 0,137 + 0,197Moderat$$

Setelah dilakukan uji asumsi klasik, langkah selanjutnya adalah melakukan uji t untuk menginterpretasikan hasil analisis regresi berganda. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap

variabel dependen secara signifikan secara parsial.

Variabel Independen	$t_{hitung}$	Sig.	Keterangan
(Constant)	0,518	0,606	-
<i>Job distress</i> melalui kepribadian ( <i>moderat</i> )	2,599	0,011	Signifikan

Sumber :Lampiran 8

Variabel kepribadian dengan nilai probabilitas  $t$  hitung  $< 0,05$  (0,011) terbukti signifikan sebagai variabel yang memoderasi pengaruh politik organisasional terhadap *job distress*. Hal ini menunjukkan hipotesis kedua yang menyatakan kepribadian memoderasi secara signifikan pengaruh politik organisasional terhadap *job distress* karyawan bagian instalasi Pabrik Gula Jatiroto terbukti kebenarannya.

Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	28,647	2	14,323	20,978	0,000 <sup>a</sup>
Residual	57,353	84	0,683		
Total	86,000	86			

Berdasarkan analisis data yang ditunjukkan pada Tabel di atas diketahui  $F$  hitung sebesar 20,978 dan probabilitas  $F$  hitung maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  artinya secara simultan *Job distress* karyawan PG.Jatiroto berpengaruh terhadap *Job distress* karyawan PG.Prajean Bondowoso.

### **Pengaruh Politik Organisasional terhadap *Job distress* Karyawan**

Berdasarkan nilai pengujian regresi terdapat pengaruh yang ditimbulkan variabel politik organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job distress* karyawan. Berarti semakin tinggi politik organisasi maka akan semakin tinggi *Job distress* kerja karyawan.

Hasil pengaruh politik organisasional terhadap *Job distress* di PG jatiroto membuktikan bahwa politik anggota organisasi di PG. Jatiroto akan mengarahkan pada beragam dampak di tempat kerja yang berhubungan dengan

stres. Politik organisasional yang tinggi akan mendorong terjadinya *job distress*, di mana hal ini berarti ketika karyawan bermain politik untuk memenuhi atau mencapai tujuannya, dengan tidak menghiraukan lingkungan sekitarnya maka perilakunya tersebut akan menimbulkan ketidakadilan. Hal itu dikarenakan ketidakadilan antar karyawan membuat karyawan justru mengalami stress yang tinggi.

Persepsi tentang politik organisasional adalah interpretasi subyektif dari luasnya hubungan lingkungan kerja yang dikarakteristikan oleh hubungan karyawan dengan sesama karyawan yang diikat dalam perilaku berpolitik atau oleh kebijakan organisasional yang mendorong perilaku karyawan untuk mencapai ambisi pribadi dengan berbagai cara, termasuk mengorbankan rekan kerjanya. Politik organisasional yang diukur dengan indikator-indikator pengembangan diri sendiri yang tinggi dijelaskan dengan cara-cara tertentu dalam pekerjaan, keuntungan promosi dan kebijakan gaji diukur dengan kekonsistenan dan kesesuaian kebijakan gaji dan promosi, investasi organisasi dan aturan ambiguitas diukur dengan publikasi kebijakan perusahaan dan sistem evaluasi kinerja yang diukur dengan aplikasi kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan dan kestabilan organisasi telah diterapkan dalam mempengaruhi pihak lain dengan cara-cara yang mengembangkan tujuan-tujuan pribadi dan atau organisasi.

Hasil ini sesuai dengan pendapat (Ferris dan Kacmar dalam Marliana, 2003) dimana politik organisasional dapat mendorong terjadinya *job distress* karena politik akan menciptakan situasi yang tidak adil (*inequity*), ketidakjujuran (*unfairness*) dan suasana yang tidak harmonis antar anggota organisasi. Hasil ini sesuai dengan penelitian penelitian Vigoda (2002) menemukan bahwa politik organisasional berhubungan positif dengan stres kerja dan perilaku agresif dan penelitian Cropanzano *et.al* (1997) yang menemukan bahwa *work stress* (*job tension, somatic tension, general fatigue* dan *burnout*) berhubungan negatif dengan dukungan organisasional, tetapi berhubungan positif dengan politik organisasional.

## **Pengaruh Politik Organisasional Terhadap *Job distress* Karyawan Melalui Kepribadian Sebagai Moderasi**

Berdasarkan nilai pengujian regresi, pengaruh yang ditimbulkan variabel politik organisasional terhadap *Job distress* karyawan melalui kepribadian sebagai variabel moderasi terbukti signifikan. Hal itu menunjukkan bahwa kepribadian mampu memperkuat pengaruh politik organisasional terhadap *Job distress* karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa politik organisasional berpengaruh signifikan terhadap *job distress* dimoderasi kepribadian. Hal ini menunjukkan bahwa kepribadian terbukti dapat memperkuat pengaruh politik organisasional terhadap *job distress*. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbin (2003) berpendapat bahwa serangkaian karakteristik, temperamen dan kecenderungan yang relatif stabil yang membentuk perilaku orang sehingga merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seorang karyawan sehingga karyawan tersebut akan menunjukkan kondisi baik kondisi stress. Hasil ini sesuai dengan penelitian Ford (2011) yang menunjukkan bahwa kepribadian karyawan yang diukur dengan *big five* personality mampu melemahkan atau meningkatkan kondisi stress karyawan akibat adanya penyebab stres seperti keadaan politik dalam organisasi.

Hal itu menunjukkan kepribadian yang ada pada PG. Jatiroto yang kebanyakan pendidikannya masih rendah (setara SMA) belum memahami benar proses politik organisasional itu dapat meningkatkan atau justru menurunkan stress karyawan persepsi terhadap politik juga cenderung stres karyawan PG. jatiroto. Hal ini tampaknya terkait dengan persepsi, bahwa jika karyawan PG. Jatiroto tidak terlibat dalam politik organisasi, maka ia mungkin akan kehilangan posisinya, yang akan direbut orang lain yang aktif berpolitik.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pembahasan secara keseluruhan pada penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa:

- a. Politik organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job distress* di tempat kerja. Semakin tinggi politik organisasional maka semakin

tinggi *job distress* yang dialami karyawan.

- b. Politik organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job distress* melalui kepribadian sebagai variabel moderasi. Hal itu menunjuk bahwa kepribadian mampu memperkuat pengaruh politik organisasional terhadap *job distress*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Shakeel, Sofi. 2013. Organizational Politics and Its Components : An Over View. *International Monthly Referred Journal Research In Management and Technology*. (Vol. II).
- Atkinson, R.L. & Hilgard, E.R. 1983. *Pengantar Psikologi*. Edisi Kedelapan. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Baron, R.M. & Kenny, D.A. 1986. The Moderator-Mediator Variable Distinction In Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, And Statistical Consideration, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51: p. 1173-1182.
- Barrick, M.R. and Mount, M. K. 1991. The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta Analysis.. *Personnal Psychology*, 44. p.1-26.
- Biswas, Soumendu and Arub, Varma, 2007. Psychology Climate and Individual Performance in India: Test of Mediated Model. *Employee Relation* . Vol. 29, No.6, p.664-676.
- Caldwell, D.F. and Burger, J.M. 1998. Personality Characteristic of Job Applicant and Succes in Sceening Interview. *Personnel Psychology*, Vol. 51, p.119-136.
- Cohen, Aaron & Vigoda, Eran. 1999. Politics and The Workplace, An Empirical Examination of The Relationship between Political Behavior and Work Outcomes. *Public Productivity & Management Review*. (Vol. 22). No. 3 : 389-406.
- Cohen, A, & Vigoda, E. 1999. Politics and the workplace. An empirical examination of the relationship between political behavior and work outcomes. *Public Productivity & management Review*. 20 (3): 389 – 406.
- Colquitt, Jason A., Jefferey A. LePine, dan Michael J. Wesson. 2011. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace. Second Edition*. New York: McGraw-Hill/Irwin. Hlm. 460.
- Cook, G. H., Ferris, G. R., & Dulebohn, J. H. 1999. Political behavior as

moderators of the perceptions of organizational politics-work outcomes relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 20: 1093-1105.

Costa, P.T. Jr. and McCrae, R.R.. 1980. Influence of Extraversion and Neuroticism on Subjective Well-Being: Happy and Unhappy People. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 38, p. 668-78.

Cropanzano, R., Howes, J. C. Grandey, A. A., & Toth, P., 1997. The relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes, and stress. *Journal of Organizational Behavior*, 18: 159 – 180.

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) : 159-180.

Dessler, G. 2000. *Human Resource Management*, 8<sup>th</sup> edition. New Jersey: Prentice Hall.

Elanaim, Hossam. M. Abu, 2007, The Five Factor Model of Personality and Organizational Citizenship Behavior in United Arab Emirates, *Sam Advance Management Journal*.

Emmerik, Hetty Van, Jawahar, M dan Stone, Thomas. 2004, The Relationship Between Personality and Descretionary Helping Behavior, *Psychology Report* 95, p. 355-365.

Feist dan Feist, G.J. 2006. *Theories of Personality*. Mc. Graw Hill.

Ferris, G. R & Kacmar, K. M. 1992. Perceptions of organizational politics. *Journal of Management*, 18 1: 93 – 116.

Ferris, G. R & Kacmar, K. M. 1992. Perceptions of organizational politics. *Journal of Management*, 18 1: 93 – 116.

Ferris, Gerald R. & Kacmar, K. Michele. 1992. Perceptions of Organizational Politics. *Journal of Management*. (Vol.18). No.1 : 93-116.

Ferris, Gerald R., Frink, Dwight D., Bhawuk, Dharm P.S., Zhou, Jing, Gilmore, David C. 1996. Reaction of Diverse Groups to Politics in the Workplace. *Journal of Management*. (Vol. 22). No. 1 : 23-44.

Gauntas, John and Robbin N. Shaw. 2007, *Personality, Quality and Satisfaction in Airline Service*, Deakin University.

Greenberg, J., & Baron, R. A. 1997. *Behavior in organizations: Understanding*

*and managing the human side of work.* New Jersey, USA: Prentice – Hall International, INC.

- Hair, Joseph F., Anderson, Rolph E., Tatham, Ronald L., & Black, William C. 1998. *Multivariate Data Analysis*. Fifth Edition : Prentice-Hall International, inc.
- Harrel – Cook, G., Ferris, G. R., & Dulebohn. J. H. 1999. Political Behaviors as moderators of the perceptions of organization politics – work outcomes relationship. *Journal of Organization Behavior*, 20: 1093 – 1105.
- Hendrix, W. H., Ovalle, N. K., & Troxler, R. G. 1985. Behavioral and physiological consequences of stress and its antecedent factors. *Journal of Applied Psychology*, 70 (1) : 188-201.
- Kacmar, K. M, Bozeman, D. P., Carlson, D. S., & Anthony, W. P. 1999. An examination of the perception of organizational politics model: Replication and extension. *Human Relation*, 52 (3): 383 – 416.
- Kacmar, K. Michele, Bozeman, Dennis P., Carlson, Dawn S., & Anthony, William P. 1999. An Examination of the Perceptions Organizational Politics Model : Replication and Extention. *Human Relations*. Vol. 52. No.3 : 383-416.
- Kahn, R. L. & Byosiere, P. 1992. Stress in organization. In M. D. Dunnette & L. M.Hough Eds). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 3<sup>th</sup>Volume: 571-650. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- Lutans, Fred. 1995. *Organizational Behavior*. Seventh Edition : McGraw-Hill, Inc.
- Marliana. 2003. Hubungan Politik Organisasional, Job Distress dan Perilaku Agresif di Tempat Kerja. Pasca Sarjana : UGM, Yogyakarta.
- Miner, Ganster, D. C., Fusilier, M. R., & Mayes, B. T. 1992. Role of social support in the experience of stress at work. *Journal of Applied Psychology*, 71 1): 102-110.
- Mobley, P., & parkes, K. 1999. The effects of transition stress: relocation study.*Journal of Organizational behavior*, 20: 625-646.
- Randall, M. L., Cropanzano, Bormann, C. A., & Birjulin, A. 1999. Organizational politics and organizational support as a predictor of work attitudes, job performance, and organizational Citizenship Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 20: 159 – 174.



Ul Haq, Inam. 2013. The Impact of Perception of Organizational Politics On Job Outcome : Moderating Role of BFI. *International Conference On Management*, 3 : 717 – 729.

Vigoda, E. 2002. Stress-related aftermaths to workplace politics: the relationships among politics, job distress, and aggressive behavior in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 23: 571-591.