

**PENGARUH POLITIK DAN DUKUNGAN ORGANISASIONAL
TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN SERTA DAMPAKNYA
PADA PERILAKU AGRESIF KARYAWAN
(STUDI KASUS DI PT. HOTEL CANDI BARU SEMARANG)**

Patricia Dhiana Paramita

Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

Abstrak

Politik organisasional dan dukungan organisasional tidak dapat dilepaskan dalam kehidupan organisasi, karena dapat mempengaruhi perilaku individu yang ada di dalam organisasi. Karyawan yang mempersepsikan bahwa politik organisasional telah bersikap curang terhadap mereka dan tidak adanya dukungan dari organisasi atas kontribusi yang mereka berikan dapat memberikan dampak yang buruk, seperti stres kerja (*job stress*) dan bila kondisi ini berlarut-larut tanpa penyelesaian, maka akan menimbulkan perilaku agresif (*aggressive behavior*) karyawan.

Implikasi manajerialnya pihak manajemen perlu mempertimbangkan strategi dalam mengelola dan mengarahkan politik organisasional yang dilakukan karyawan kepada hal yang positif, artinya dilakukan untuk kepentingan seluruh anggota organisasi, bukan untuk kepentingan kelompok tertentu. Disamping itu, manajemen perusahaan dapat belajar untuk mengelola stres kerja karyawannya sehingga tidak mengarah kepada perilaku agresif yang berdampak merugikan organisasi yang bersangkutan. Dukungan dari pihak manajemen juga perlu ditingkatkan dengan pertimbangan untuk menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap organisasi, terlebih untuk memberikan rasa *self of belonging* pada diri karyawan terhadap tempatnya bekerja.

Kata Kunci : politik organisasional, dukungan organisasional, stres kerja dan perilaku agresif

PENDAHULUAN

Politik organisasional telah menjadi topik yang diminati untuk diteliti, karena adanya tantangan potensial yang mempengaruhi efisiensi dan keefektifan organisasi. Perilaku politik merupakan tindakan individu yang dipengaruhi oleh tujuan pencapaian kepentingan pribadi tanpa menghargai keberadaan orang lain atau organisasi. Karyawan yang mempersepsikan bahwa politik organisasional telah bersikap curang terhadap mereka, maka mereka cenderung menunjukkan reaksi negatif seperti ketidakpuasan, kecemasan, kelesuan dan bahkan keadaan ini dapat memberikan dampak yang buruk, seperti stres kerja (*job stress*) dan bila kondisi ini berlarut-larut tanpa penyelesaian, maka akan menimbulkan perilaku agresif (*aggressive behavior*) karyawan (Vigoda, 2002).

Demikian pula dalam suatu organisasi perlu adanya dukungan yang berasal dari pengelola organisasi, karena akan mempengaruhi loyalitas dari anggota organisasi terhadap organisasinya. Keyakinan yang dibentuk karyawan terhadap sejauhmana perusahaan menilai kontribusi mereka dan memperhatikan kesejahteraan mereka merupakan dukungan organisasional yang dipersepsikan. Persepsi karyawan yang baik terhadap dukungan organisasional (*Perceived Organizational Support/POS*) kepada kualitas kehidupan kerja mereka akan menimbulkan rasa ” hutang budi ” dalam diri mereka pada organisasi, sehingga mereka akan merasa memiliki kewajiban untuk membayarnya. Karyawan yang merasa bahwa mereka didukung oleh organisasi akan memberi timbal balik (*feed back*) kepada organisasi, tetapi bilamana tidak ada dukungan dari organisasi atas kontribusi yang mereka berikan, maka akan menimbulkan stres kerja karyawan bahkan bilamana tidak segera ditindak lanjuti akan menimbulkan perilaku agresif pada karyawan (Vigoda, 2002).

Pada setiap organisasi, karyawan dituntut agar dapat melakukan tugas secara optimal untuk menghasilkan yang terbaik bagi organisasi, kondisi ini juga berlaku di PT. Hotel Candi Baru yang menjadi obyek penelitian dan berlokasi di Jalan Rinjani Nomor 21 Semarang. Adanya tuntutan dari perusahaan ternyata mendapat respon yang bervariasi dari karyawan, dimana sebagian besar karyawan memberikan respon yang tidak begitu baik atas tuntutan dari perusahaan bahkan timbul persaingan diantara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain tumbuh semakin subur, bahkan sudah menjurus pada persaingan yang tidak sehat lagi. Adanya perlakuan-perlakuan yang diterima oleh karyawan PT. Hotel Candi Baru dari perusahaan atas kontribusi mereka juga ternyata juga tidak sesuai seperti yang diharapkan oleh para karyawan. Fenomena-fenomena yang dialami oleh karyawan tersebut diduga menyebabkan terjadinya stres kerja yang berdampak pada timbulnya perilaku agresif pada karyawan.

Stres kerja dapat terjadi karena adanya politik organisasional dan kurangnya dukungan dari organisasi, sehingga menyebabkan terjadinya situasi kerja yang *inequity*, ketidakadilan dan tidak ada keharmonisan sesama anggota organisasi bahkan timbul perilaku agresif (Ferris dan Kacmar, 1992).

Indikasi terjadinya peningkatan stres kerja karyawan dapat dilihat dari persentase jumlah karyawan PT. Hotel Candi Baru yang mengalami gejala-gejala stres kerja (*job stres*) baik dari segi psikologis, fisiologis maupun perilaku dari bulan Januari sampai

dengan September 2009 yaitu rata-rata sebanyak 62%. Adapun menurut Vigoda (2002) dalam suatu organisasi tingkat stres kerja karyawan dapat dikatakan tinggi apabila persentasenya lebih dari 30 %. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Hotel Candi Baru menunjukkan gejala-gejala stres kerja yang setiap bulan mengalami peningkatan.

Dampak stres kerja dapat merugikan karyawan maupun perusahaan, bilamana tidak segera ditangani secara serius oleh perusahaan. Ada beberapa konsekuensi yang merupakan indikasi bahwa karyawan PT. Hotel Candi Baru telah mengalami stres kerja, yaitu terganggunya kesehatan fisik, kesehatan psikologis dan perilaku. Bagi perusahaan, konsekuensi yang timbul dan bersifat tidak langsung adalah meningkatnya tingkat absensi, menurunnya tingkat produktivitas, *performance* karyawan dan secara psikologis dapat menurunkan komitmen karyawan terhadap organisasi, perasaan tereliminasi serta meningkatnya *turnover*.

Perilaku agresif yang dilakukan oleh karyawan PT. Hotel Candi Baru Semarang cenderung dalam bentuk yang pasif (*passive-aggressive behavior*). Hal ini disebabkan adanya " *hostile enviroment* " atau lingkungan permusuhan, dimana ditunjukkan dengan seringnya terjadi peningkatan konflik antar individu dan kelompok. Perilaku agresif dalam bentuk pasif (*passive-aggressive behavior*) yang dilakukan oleh para karyawan PT. Hotel Candi Baru maksudnya adalah menunjukkan perlawanan terhadap situasi kerja yang tidak kondusif secara tersamar, antara lain bersikap *procratinates*, bersikap menyebalkan, cepat marah, bekerja dengan lambat, marah bila ada orang lain yang memberi saran dan mengkritik orang lain tanpa alasan yang jelas.

TELAAH PUSTAKA

Politik Organisasional

Menurut Kacmar dan Baron (1999) yang dikutip dalam Andrews dan Kacmar (2001) memberikan pengertian bahwa politik organisasional sebagai tindakan individu yang dipengaruhi oleh tujuan pencapaian kepentingan pribadi tanpa memperhatikan atau menghargai *well-being* orang lain atau organisasi. Greenberg dan Baron (2000) mendefinisikan politik organisasional sebagai penggunaan kekuasaan secara tidak resmi untuk meningkatkan atau melindungi kepentingan pribadi.

Politik organisasional telah didefinisikan dalam berbagai cara seperti Pfeffer (1981; pada Randall *et al.*, 1999) yang menyatakan bahwa politik organisasional adalah ‘studi mengenai penerapan *power*’, sedangkan Nelson dan Quick (1997) mendefinisikannya sebagai penggunaan *power* dan pengaruhnya dalam organisasi. Mengacu pada Ferris, Russ, dan Fandt (1989; pada Kacmar *et al.*, 1999), *Perception of Organizational Politics* (POP) akan mempengaruhi individual dan hasil organisasional seperti intensi untuk keluar, absen, kecemasan kerja, keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja karyawan.

Ada dua perilaku politik organisasional, pertama dalam arti yang luas yaitu perilaku organisasional untuk mempengaruhi dan ikut memberi kontribusi bagi organisasi. Sedangkan dalam arti yang lebih sempit, politik organisasional diartikan sebagai perilaku untuk memaksimalkan kepentingan pribadi dalam jangka pendek atau jangka panjang (Cropanzano, *et al*, 1997).

Dapat disimpulkan 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 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.

Dukungan Organisasional

Perlakuan-perlakuan dari organisasi yang diterima oleh karyawan ditangkap sebagai stimulus yang diorganisir dan diinterpretasikan menjadi persepsi atas dukungan organisasi. Persepsi ini akan menumbuhkan tingkat kepercayaan tertentu dari karyawan atas penghargaan yang diberikan organisasi terhadap kontribusi mereka (*valuation of employees' contribution*) dan perhatian organisasi pada kehidupan mereka (*care about employees' well being*) (Eseinberger, et al., 1986).

Menurut Hutchinson (1997), dukungan organisasional pada karyawan dapat dilakukan dalam berbagai bentuk, dimulai dari yang bersifat ekstrinsik (material) berupa *rewards*, komensasi yang setara, gaji, bonus dan lain sebagainya maupun yang bersifat intrinsik (non material) yang berupa perhatian, pemberian pujian, mendengar keluhan,

pengembangan diri karyawan, dapat dipercaya akan memperlakukan karyawan secara *fair* dan sebagainya (Kraimer *et al.*).

Eisenberger (1986) berpendapat bahwa persepsi atas dukungan organisasional tumbuh di kalangan karyawan melalui proses personifikasi organisasi ke dalam orang-orang yang mengelolanya (manajemen). Persepsi ini hadir dipengaruhi oleh *rewards dan punishment* yang diterima oleh karyawan dari manajemen.

Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan persepsi terhadap dukungan organisasional (*Perceived Organizational Support/POS*) adalah keyakinan global yang dikembangkan oleh karyawan mengenai sejauh mana komitmen organisasi terhadap karyawan dilihat dari penghargaan organisasi terhadap kontribusi karyawan (Eisenberger, 1986)

Stres Kerja

Robbins memberikan definisi stres kerja sebagai suatu kondisi dinamis dimana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan (Robbins dalam Dwiyanti, 2001).

Menurut House & Rizzo (1992) dikutip dalam Vigoda (2002), stres kerja didefinisikan sebagai adanya tekanan dan ketergantungan yang diakibatkan oleh persyaratan pekerjaan (*job requirement*) termasuk *outcomes* yang mungkin dalam bentuk perasaan atau gejala fisik. Behr dan Newman (1995) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menyebabkan penyimpangan pada fungsi psikologis, fisik dan tingkah laku pekerja, dimana stres kerja sendiri memiliki dua jenis, yaitu *eustress*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun) serta *distress*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak) (Robbins, 2001).

Dari uraian di atas dapat penulis simpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi dimana ada ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan adanya tekanan yang dapat menyebabkan penyimpangan pada fungsi psikologis, fisik dan tingkah laku karyawan yang menimbulkan ketidaknyamanan dalam organisasi dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

Perilaku Agresif

Perilaku agresif merupakan perilaku yang dimaksudkan untuk menyakiti orang lain secara fisik maupun psikis (Baron & Byne, 1994; Brebm & Kassin, 1993; Brigham, 1991).

Aronson (1992) menyatakan bahwa perilaku agresif adalah tingkah laku atau tindakan yang dilakukan individu dengan atau tujuan tertentu. Lebih lanjut tujuan agresif adalah tindakan untuk menyakiti baik fisik, verbal, kemarahan (*anger*) maupun dengan cara permusuhan (*hostility*) (Buss & Penny, 1992).

Penjabaran yang lain dinyatakan oleh Watson (1984) bahwa perilaku agresif sebagai tujuan utama untuk melukai orang lain atau agresi permusuhan (*hostile aggression*) dan perilaku agresi sebagai alat karena adanya tujuan lain yang ada di balik perilaku agresif tersebut (*instrumental aggression*).

Mellduff dan Coghlan (2000) menambahkan bahwa perilaku agresif juga dapat berupa pasif (*passive-aggressive behavior*) yaitu dengan menunjukkan perlawanannya secara tersamar. Perilaku agresif yang pasif ini dapat disebabkan oleh stres, pengalaman atau persepsi mereka tentang situasi yang kekecewaan sakit hati, tidak diperhatikan, menjadi korban, terbuang, kemarahan, kekacauan dan dendam.

Dari beberapa pengertian tentang perilaku agresif dan bentuk-bentuknya, dapat disimpulkan bahwa perilaku agresif adalah perilaku yang menyimpang dengan tujuan menyakiti atau mencelakakan orang lain baik fisik maupun psikis, yang bentuknya bisa berupa Agresif Instrumental (*Instrumental Aggression*) dan Agresif Permusuhan (*Hostile Aggression*).

Hipotesis

H₁ : Politik organisasional berpengaruh signifikan terhadap stres kerja

H₂ : Dukungan organisasional berpengaruh signifikan terhadap stres kerja

H₃ : Stres kerja berpengaruh terhadap perilaku agresif karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber data yang mempunyai hubungan langsung dengan masalah penelitian dan dicatat untuk pertama

kalinya (Yahya Umar, 2004). Dalam hal ini dengan mengadakan wawancara langsung dengan responden dan menyebarkan kuesioner untuk diisi oleh responden.

Populasi adalah sekumpulan orang atau obyek yang memiliki kesamaan dalam satu atau beberapa hal dan membentuk masalah pokok dalam suatu riset khusus (Santoso dan Tjiptono, 2001). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Hotel Candi Baru yang bekerja di 5 departemen yaitu sebanyak 70 karyawan.

Sampel dapat didefinisikan sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan dianggap bisa mewakili populasi (Suharsimi Arikunto, 2003). Karena semua populasi diambil sebagai sampel dalam penelitian ini, maka dapat dikatakan bahwa pengambilan sampel ditentukan melalui metode sensus.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel atau dapat dikatakan semacam suatu petunjuk bagaimana caranya mengukur suatu variabel (Zainuddin dalam Widyantoro, 1999). Definisi operasional variabel berisi indikator-indikator dari suatu variabel yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data yang relevan untuk variabel tersebut

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Definisi Operasional	Indikator
1.	Politik Organisasional (X_1) adalah tindakan individu yang dipengaruhi oleh tujuan pencapaian kepentingan pribadi tanpa memperhatikan atau menghargai <i>well-being</i> orang lain atau organisasi (dalam Andrews dan Kacmar, 2001).	a. Mencapai target perusahaan b. Meraih kesuksesan pribadi dengan cara – cara tidak <i>fair</i> c. Perubahan kebijakan di perusahaan d. Ide dari karyawan (Sumber: <i>Perceptions of Organizational Politic Scale /POPS</i> dalam Vigoda, 2002)
2.	Dukungan Organisasional (X_2) adalah tingkat kepercayaan tertentu dari karyawan atas penghargaan yang diberikan oleh organisasi terhadap kontribusi mereka (<i>valuation of employees' contribution</i>) dan perhatian organisasi pada kehidupan mereka (<i>care about employees' well-being</i>) (Eisenberger, 1990).	a. Gaji yang kurang memadai b. <i>Rewards</i> untuk karyawan yang berprestasi. c. Perlakuan yang adil terhadap karyawan d. Pengembangan diri (Sumber : <i>Perceived of Organizational Support/POS</i> , dalam Eisenberger, 1990)

3.	Stres kerja (Y_1) didefinisikan sebagai adanya tekanan dan ketergantungan yang diakibatkan oleh persyaratan pekerjaan (<i>job requirement</i>) termasuk <i>outcomes</i> yang mungkin dalam bentuk perasaan atau gejala fisik (House & Rizzo dikutip dalam Vigoda, 2002).	<ul style="list-style-type: none"> a. Bekerja di bawah tekanan tinggi (<i>under pressure</i>) b. Banyaknya tugas c. Tidak ada dukungan dari sesama rekan kerja d. Sering terjadi konflik dengan rekan kerja <p>(Sumber : Vigoda, 2002).</p>
4.	Perilaku agresif (Y_2) didefinisikan sebagai perilaku yang menyimpang dengan niat kesungguhan untuk merugikan atau melukai seseorang secara fisik maupun psikis (Anderson dan Pearson, 1999).	<ul style="list-style-type: none"> a. Sering terlibat konfrontasi (perselisihan) verbal b. Adanya tuntutan pekerjaan c. Lingkungan kerja yang kurang kondusif secara psikis d. Harapan atau keinginan yang terkait dengan pekerjaan <p>(Sumber : Vigoda, 2002)</p>

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan 3 metode, yaitu :

- a. Wawancara (*interview*)
- b. Kuesioner
- c. Observasi

Metode Analisis Data

Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah : uji instrumen, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda. Uji instrumen digunakan untuk mengukur valid tidaknya indikator variabel yang dijadikan bahan kuesioner, uji asumsi klasik digunakan untuk menguji model regresi linier berganda yang digunakan, sedangkan analisis regresi linier berganda untuk menguji adanya variabel mediasi antara variabel independen dan variabel dependen

Analisis regresi linier berganda ini dilakukan dengan 2 tahap atau *Two Stage Least Square* (2SLS) yang terdiri dari 2 model. Model pertama sebagai variabel dependennya adalah stres kerja dan variabel independennya adalah politik organisasional dan dukungan organisasional. Sedangkan pada model kedua yaitu meregresikan nilai dari

unstandardized predicted value variabel stres kerja (Y_1) terhadap variabel Perilaku agresif karyawan (Y_2).

Persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y_1 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \quad (1)$$

$$Y_2 = \alpha_0 + \beta_3 Y_1 + e \quad (2)$$

Dimana :

Y_1 : Variabel Stres Kerja

^

Y_1 : *Unstandardized predicted value* variabel stres kerja (Y_1)

Y_2 : Variabel Perilaku Agresif

X_1 : Variabel Politik Organisasional

X_2 : Variabel Dukungan Organisasional

α_0 : Konstanta

β_i : Koefisien regresi

e : *Error term*

Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam suatu penelitian dengan pengujian menggunakan *probability value* (p value).

Pengujian terhadap koefisien regresi untuk membuat kesimpulan mengenai pengaruh masing-masing variabel independen yang terdapat dalam model terhadap variabel dependen dilakukan dengan menggunakan besarnya nilai probabilitas (p -value) masing-masing koefisien regresi variabel independen. Nilai probabilitas (p -value) adalah besarnya probabilitas menerima hipotesis nol (H_0) (Algifari, 2000).

Koefisien Determinasi (*R Square*)

Untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi (R^2). Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen (Imam Ghazali, 2005). Dalam penelitian ini yang digunakan adalah nilai *Adjusted R square*, hal tersebut dikarenakan nilai *Adjusted R square* tidak rentan pada penambahan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai *corrected item-total correlation* dengan r tabel (Imam Ghozali, 2005). Nilai r tabel dengan $df = 70 - 2 = 68$ dan $\alpha = 0,05$ adalah sebesar 0,198. Hasil pengujian validitas data tersebut terdapat pada tabel 4.1

Tabel 4.1
Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	r hitung (<i>Corrected-item total correlation</i>)	Keterangan
1	Politik Organisasional (X1)	X1_1	0,694	Valid
		X1_2	0,680	Valid
		X1_3	0,753	Valid
		X1_4	0,706	Valid
2	Dukungan Organisasional (X2)	X2_1	0,794	Valid
		X2_2	0,666	Valid
		X2_3	0,641	Valid
		X2_4	0,791	Valid
3	Stres Kerja (Y1)	Y1_1	0,714	Valid
		Y1_2	0,767	Valid
		Y1_3	0,838	Valid
		Y1_4	0,772	Valid
4	Perilaku Agresif (Y2)	Y2_1	0,674	Valid
		Y2_2	0,692	Valid
		Y2_3	0,703	Valid
		Y2_4	0,713	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2009

Dari tabel 4.1 tampak bahwa nilai r hitung (*corrected-item total correlation*) masing-masing indikator lebih besar dari r tabel (lampiran 3) yang berarti masing-masing indikator menunjukkan valid. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa alat ukur yang digunakan telah benar-benar mengukur apa yang diinginkan.

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,6. Adapun hasil uji reliabilitasnya adalah terdapat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Politik Organisasional (X1)	0,860	Reliabel
2	Dukungan Organisasional (X2)	0,868	Reliabel
3	Stres Kerja (Y1)	0,897	Reliabel
4	Perilaku Agresif (Y2)	0,853	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2009

Dari tabel 4.2 tampak bahwa koefisien *Cronbach Alpha* untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,6, sehingga data dinyatakan reliabel.

Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Untuk penyimpangan dari asumsi klasik berupa multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas, untuk menentukan ada tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai *Varian Inflation Factor* (VIF) (Imam Ghazali, 2005). Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel yang diamati adalah lebih besar daripada 10, maka diduga ada problem multikolinearitas (Gujarati, 2003).

Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 15.00 terdapat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3
Pengujian Multikolinearitas

No	Variabel	Toleransi	VIF
1	Politik Organisasional (X1)	0,797	1,255
2	Dukungan Organisasional (X2)	0,797	1,255
3	<i>Predicted Value Stres Kerja</i> (Y1)	1,000	1,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2009

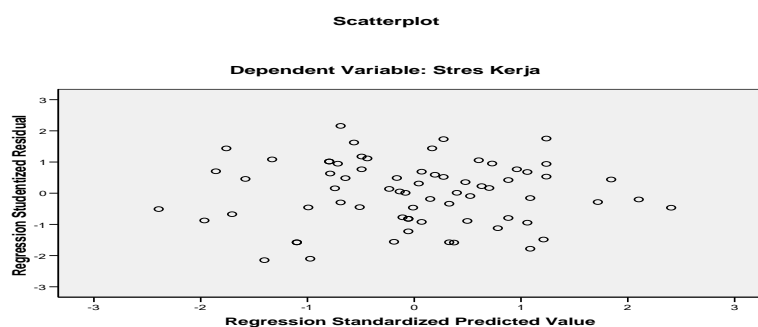
Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa nilai VIF semua variabel bebas jauh di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas dalam data. Selain itu hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas

yang nilainya lebih dari 90%. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

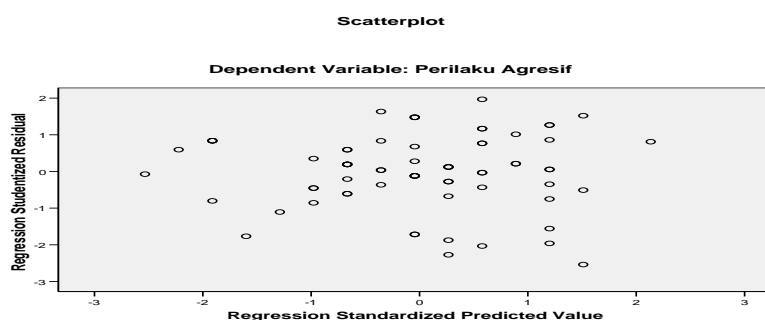
Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda maka disebut heterokedastisitas.

Gambar 4.1
Uji Heterokedastisitas Regresi Tahap 1



Gambar 4.2
Uji Heterokedastisitas Regresi Tahap 2



Dari grafik *scatterplots* yang terdapat pada gambar 4.1 dan 4.2 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis

homoskedastisitas, dengan demikian maka model regresi dalam penelitian layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

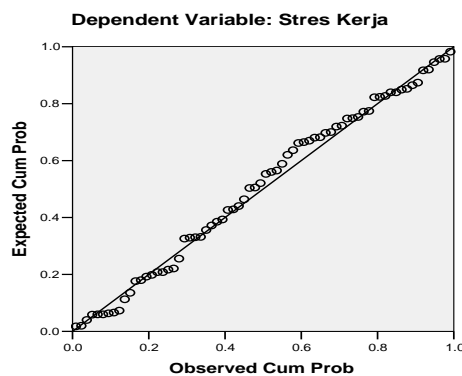
Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel Politik Organisasional, Dukungan Organisasional, Stres Kerja dan Perilaku Agresif yang merupakan variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal ataukah tidak.

Dengan melihat tampilan grafik normal plot pada gambar 4.3 dan gambar 4.4, maka dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar berhimpit di sekitar garis diagonal pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual*, serta penyebarannya mendekati garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi uji normalitas.

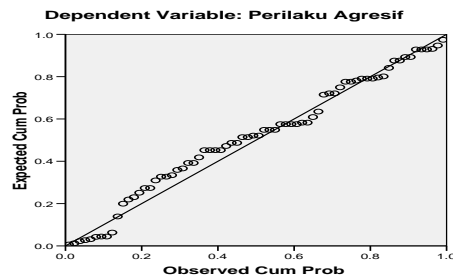
Gambar 4.3
Uji Normalitas Data Regresi Tahap 1 dengan Grafik Normal Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.4
Uji Normalitas Data Regresi Tahap 2 dengan Grafik Normal Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Model Persamaan Regresi Berganda

Dari hasil pengolahan data, maka didapatkan model persamaan regresinya :

$$Y_1 = 11,623 + 0,368 X_1 - 0,313 X_2$$

$$Y_2 = 7,612 + 0,391 Y_1$$

Dimana :

$$Y_1 = \text{Stres Kerja}$$

^

$$Y_1 = \text{Nilai prediksi } Y_1$$

$$Y_2 = \text{Perilaku Agresif}$$

$$X_1 = \text{Politik Organisasional}$$

$$X_2 = \text{Dukungan Organisasional}$$

Probability Value (p-value)

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dengan menggunakan menggunakan *probability value (p-value)*. Pengujian koefisien regresi dengan menggunakan nilai probabilitas dilakukan dengan membandingkan antara *probability value (p-value)* masing-masing koefisien regresi variabel independen dengan tingkat signifikansi (α) yang digunakan.

Hasil estimasi regresi menunjukkan bahwa *p-value* variabel politik organisasional (X_1) adalah sebesar 0,000, dukungan organisasional (X_2) sebesar 0,002 lebih kecil daripada tingkat signifikansi (α) yang digunakan 0,05. Artinya variabel politik

organisasional (X_1) dan dukungan organisasional (X_2), secara individu (parsial) berpengaruh signifikan terhadap stres kerja (Y_1).

Sedangkan F-hitung Regresi tahap 1 sebesar 23,437 dengan p -value 0.000 dan F-hitung Regresi tahap 2 sebesar 17,074 dengan p -value 0,000 jauh di bawah tingkat signifikansi (α) yang digunakan 0,05, maka dapat dikatakan bahwa politik organisasional (X_1) dan dukungan organisasional (X_2) secara bersama-sama mempengaruhi stres karyawan dalam bekerja yang selanjutnya berdampak pada perilaku agresif karyawan. Variabel yang memberikan pengaruh yang paling besar terhadap stres kerja karyawan dalam bekerja adalah variabel politik organisasional (X_1) yang memiliki nilai koefisien beta standar sebesar 0,412 dan variabel dukungan organisasional memberikan nilai koefisien beta standar sebesar $-0,340$.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka ada tiga hal yang dapat disimpulkan dalam penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, antara lain :

1. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa politik organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan adalah diterima.
2. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa dukungan organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan adalah diterima.
3. Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku agresif karyawan adalah diterima.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka implikasi manajerialnya adalah sebagai berikut :

- a. Pihak manajemen PT. Hotel Candi Baru Semarang perlu mengelola dan mengarahkan politik organisasional yang dilakukan oleh karyawannya kepada hal yang positif. Tindakan ini harus dilakukan oleh perusahaan untuk kepentingan seluruh anggota organisasi, bukan untuk kepentingan kelompok tertentu.

- b. Dukungan dari pihak manajemen perlu ditingkatkan dengan pertimbangan untuk menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap organisasi, terlebih untuk memberikan rasa *self of belonging* pada diri karyawan terhadap tempatnya bekerja.
- c. Pihak manajemen perusahaan perlu mengelola stres kerja karyawannya. Hal ini perlu mendapat perhatian, karena stres kerja dapat berdampak negatif pada efisiensi dan turunnya kinerja organisasi, penurunan efektivitas dan tingginya *turnover*, kualitas pelayanan yang rendah, serta tingkat absensi yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfari, 2000. Analisis Regresi, Teori, Kasus, dan Solusi, Edisi 2, Cetakan Pertama, BPPE, Yogyakarta
- Allen, M.W. & Brady, R.M., 1997. *Total Quality Management, Organizational Commitment, Perceived Organizational Support and Intraorganizational Communication*, Management Communication Quarterly, Vol. 10, p. 316 - 341
- Anderson, L.M. & Pearson, C.M., 1999. Tit for Tat ? *The Spiraling Effect of Incivility in the Workplace*, *Academy of Management Journal*, 24, p. 452 – 471
- Behr, T.A. & Newman, 1995. *Psychological Stress in the Workplace*, Routledge, London
- Brigham, J.C, 1991. *Social Psychology*, Harper Collingns Publisher Inc., New York
- Buss, A.& Perry, M., 1992. *The Agression Questionnaire*, *Journal of Personality Social Psychology*, 63, No. 3, p. 452 – 459
- Cooper, Donald R. & Schindler, Pamela S., 2001. *Business Research Methods*, McGraw – Hill Irwin, Seventh Edition
- Cooper Cary & Straw Alison, 1995. *Stres Manajemen Yang Sukses*, Kesain Blanc., Jakarta
- Cropanzano, Russel, Howes, John C., Grandey, Alicia A., & Toth, Paul, 1997. *The Relationship of Organizational Politic and Support to work Behaviors, Attitudes and Stress*, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 18, p. 159 – 180
- Eisenberger, R., Huntinton, R., Hutchinson, S., & Sowa, D., 1986. *Perceived Organizational Support*, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71 (3), p. 316 - 341

- Ferris, Gerald R., Frink, Dwight D., Bhawuk, Dharm P.S., Zhou, Jing, Gilmore, David C., 1996. *Reaction of Diverse Group to Politics in the Workplace*, Journal of Management, Vol. 22 No. 1, p. 23 -44
- Ferris, Gerald & Kacmar, K. Michele, 1992. *Perception of Organizational Politics*, Journal of Management, Vol. 18 No. 1, p. 93 - 116
- Frith, H.& Brithn, P., 1989. *Burnout, Absence and Turnover among British Nursing Staffs*, Journal of Occupational Psychology, Vol.62
- Greenberg, J., & Baron, R. A., 1997. *Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work*, Prentice – Hall International, New Jersey
- Greenberg, L., & Barling, J., 1999. *Predicting Employee Agression Against Coworkers, Subordinates and Supervisors : The Roles of Person Behaviors and Perceived Factors*, Journal of Organizational Behavior, Vol.20, p. 897 - 913
- Hutchinson, S., 1997. *Perceived Organizational Support : Further Evidence of Construct Validity*, Educational & Psychological Measurement, Vol. 57, Durham
- Jex, S.M., Beehr, T.A., & Roberts, C.K., 1992. *The Meaning of Occuptional Stress Items to Survey Respondents*, Journal of Applied Psychology, Vol. 71 No. 4, p. 630 – 640
- Le Blanc, M.M. & Kelloway, E.K., 2002. *Predictors and Outcomes of Workplace Violence and Aggression*, Journal of Applied Psychology, Vol. 87 No. 3, p. 623 – 628
- Luthan, F., 1998. *Organizational Behavior*, International Edition, Mc Graw – Hill
- McIllduff, Edward & Coghlan, David, 2000. *Reflections Understanding and Contending with Passive – Aggressive Behavior in Teams and Organizations*, Journal of Managerial Psychology, Vol. 15 no. 7, p. 716 – 136
- Randall, M.L., Cropanzano, R., Bomann, C.A., & Birjulin, A., 1999. *Organizational Politics and Organizational Support as a Predictor of Work Attitudes, Job*
- O’ Leary-Kelly, Anne, M., Paetzold, Ramona L., & Griffin, Ricky W., 2000. *Sexual Harrasment as Aggressive Behavior An Actor-Based Persfective*, Academy of Management Reciew, Vol. 71 No. 2, p. 372 - 378
- Setton, R., P., Bennet, N., & Liden, R. C., 1996. *Social Exchange in Organization : Perceived Organizational Support, Leader Member Exchange and Employee Reciprocity*, Journal of Applied Psychology, 81 (3), pp.219-227
- Vigoda, Eran, 2003. *International Politics in Administration System : An Empirical Examinationof its Relationship with Job Congruence, Organization citizhenship*

Behavior and-in Role Performance, Public Personnel Management, 26, p. 185 – 210

Vigoda, Eran, 2002. *Stress – Related Aftermaths to Workplace Politics : The Relationship among Politics, Job Distress and Aggressive Behavior in Organizations*, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 23, p. 571 – 591

Widyantoro Harry, 1999. *Pengaruh Sumber-sumber Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Kayawan Dan Tenaga Edukatif Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas Surabaya*, Tesis Progam Pascasarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga, Surabaya

Van Dyne, L. Graham, J.W., & Dienesch, R., M.,1994, *Organizational Support : Construct Redefination, Measurement and Validation*, *Academy Management Journal*, 37 (4), pp. 765 – 802

Yuni Siswati, 2006. *Analisis Pengaruh Stres Kerja dalam Memediasi Hubungan Politik Organisasional dengan Perilaku Agresif Karyawan*, *Siasat Bisnis*, Hal. 165 - 180