

Persepsi Politik, Turnover Intention dan Negligent Behavior Karyawan Swasta di Aceh

Rusdi^a | Muhammad Rahmat Hidayat^b | Fajri Hadi^c | Fatmayanti^d | Muzakir^e

^{a,b,e} Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Teuku Umar

^c Jurusan Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi, Universitas Teuku Umar

^d Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Teuku Umar

*Corresponding Email: m.rahmat@utu.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine the relationships among workplace politics perception, job stress, job satisfaction, negligent behavior, turnover intention, and self-reported absenteeism within the work environment context. The analysis reveals that workplace politics perception significantly affects job stress and job satisfaction, where a positive perception of organizational politics can reduce job stress and enhance job satisfaction. Job stress was found to have a negative impact on job satisfaction, which subsequently increases negligent behavior in the workplace. Additionally, job satisfaction plays a crucial role in reducing negligent behavior and absenteeism, underscoring the importance of organizational efforts to improve employee satisfaction. Conversely, turnover intention showed no significant relationship with either negligent behavior or absenteeism, suggesting that other factors might influence this intention. These findings highlight the importance of fostering a positive perception of workplace politics, managing job stress, and enhancing job satisfaction to create a more productive and conducive work environment. The study also indicates that some of the variable relationships are not always significant, pointing to the need for further research to understand more complex interactions within the workplace.

Keywords: workplace politics; job stress; job satisfaction; negligent behavior; turnover intention

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara perception of politics, job stress, job satisfaction, negligent behavior, turnover intention, dan self-reported absenteeism dalam konteks lingkungan kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa perception of politics secara signifikan mempengaruhi job stress dan job satisfaction, di mana persepsi politik yang positif mampu mengurangi job stress dan meningkatkan job satisfaction. Job stress ditemukan memiliki dampak negatif terhadap job satisfaction, yang pada akhirnya meningkatkan negligent behavior di tempat kerja. Selain itu, job satisfaction memainkan peran penting dalam mengurangi negligent behavior dan self-reported absenteeism, yang menggarisbawahi pentingnya upaya organisasi dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Sebaliknya, turnover intention tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan negligent behavior maupun self-reported absenteeism, yang menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi intensi ini. Temuan ini menekankan pentingnya membangun persepsi politik yang positif di tempat kerja, mengelola job stress, serta meningkatkan job satisfaction guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan kondusif. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa beberapa hubungan antar variabel tidak selalu signifikan, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memahami interaksi yang lebih kompleks dalam lingkungan kerja.

Kata Kunci: Persepsi Politik; job satisfaction; negligent behavior; turnover intention

Citation:

Rusdi, R., Hidayat, M. R., Hadi, F., Fatmayanti, F., & Muzakir, M. (2025). Persepsi politik, turnover intention, dan negligent behavior karyawan swasta di Aceh. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 9(2), 58–74..

PENDAHULUAN

Workplace Options (WPO), perusahaan global terkemuka dalam menyediakan solusi kesejahteraan karyawan, baru-baru ini menerbitkan hasil studi tentang stres kerja dan ketidakhadiran. Studi ini melibatkan 24.000 karyawan dari berbagai perusahaan di seluruh dunia selama tiga bulan. Temuan menunjukkan bahwa stres kerja adalah masalah serius di kalangan karyawan global, dengan 45% melaporkan mengalami stres dan 24% melaporkan konflik di tempat kerja. Stres kerja ini dapat memicu berbagai gejala fisik dan emosional, seperti kelelahan, sakit kepala, kecemasan, dan apati. Lebih lanjut, stres dan konflik di tempat kerja juga berpotensi menurunkan produktivitas dan meningkatkan ketidakhadiran. Dari mereka yang mengalami stres kerja, 66% melaporkan penurunan produktivitas, dan 53% mengatakan stres menyebabkan mereka absen dari pekerjaan.

Di Kota Banda Aceh, karyawan swasta juga menghadapi dampak dari dinamika politik organisasi yang mempengaruhi kondisi psikologis dan perilaku kerja mereka. Tingkat stress kerja karyawan di Banda Aceh umumnya dipengaruhi oleh kondisi geografis, sosial-politik, tingkat pengangguran, dan pertumbuhan ekonomi yang unik dari daerah tersebut. Banda Aceh terletak di wilayah pesisir yang rentan terhadap bencana alam seperti tsunami dan gempa bumi. Tingkat pengangguran yang tinggi di Banda Aceh juga dapat menjadi faktor penyebab stress bagi karyawan, karena ketidakpastian akan keberlangsungan pekerjaan. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Banda Aceh menurut data yang dirilis oleh BPS bertahan di angka 8,94 pada 2021, 8,62 pada 2022 dan 8,03 pada 2023. Hal ini kemudian diikuti dengan pertumbuhan ekonomi yang lambat juga dapat menyebabkan ketidakpastian dalam karir dan pekerjaan, sehingga meningkatkan tingkat stres.

Persepsi terhadap politik organisasi dianggap sebagai salah satu faktor kunci yang mempengaruhi pandangan karyawan terhadap kebijakan, praktik, dan tindakan di tempat kerja. Cara karyawan menafsirkan dan merespons politik organisasi dapat memiliki dampak signifikan pada variabel kritis seperti niat untuk keluar, perilaku lalai, dan absensi yang dilaporkan sendiri. Karyawan swasta di Banda Aceh menghadapi tantangan unik dalam mengatasi dinamika politik organisasi, yang dapat berdampak besar pada kondisi psikologis dan perilaku kerja mereka. Memahami bagaimana karyawan di Banda Aceh merespons dan menafsirkan politik organisasi adalah penting untuk mengidentifikasi dampaknya pada variabel-variabel penting tersebut.

KAJIAN PUSTAKA

Persepsi Politik

Persepsi politik dalam ruang kerja merujuk pada pandangan dan interpretasi individu terhadap dinamika kekuasaan, pengaruh, dan kepentingan yang berperan di lingkungan kerja. Biasanya, persepsi ini muncul ketika seseorang merasa bahwa tindakan atau keputusan di tempat kerja lebih didorong oleh motivasi politik pribadi atau kelompok, daripada kepentingan organisasi secara keseluruhan. Kekuasaan dan pengaruh dalam organisasi merupakan elemen penting yang menjelaskan bagaimana individu atau kelompok menggunakan posisi mereka untuk memengaruhi keputusan dan memperkuat posisi mereka (Ahmed, 2018; Ul Haq, 2011). Tindakan-tindakan ini sering didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan pribadi atau kelompok, baik secara terbuka maupun tersembunyi, dan sering kali terkait erat dengan dinamika politik di tempat kerja.

Kekuasaan dalam organisasi merupakan kapasitas seseorang atau kelompok untuk memengaruhi perilaku pihak lain guna mencapai hasil yang diinginkan. Secara umum, kekuasaan dalam organisasi sering kali muncul dari posisi struktural atau otoritas formal yang dimiliki oleh individu. French Jr. & Raven, (1959) mengklasifikasikan lima sumber utama kekuasaan yang biasa ditemukan dalam organisasi. Pertama, kekuasaan legitimasi, yaitu kekuasaan yang bersumber dari

posisi resmi dalam hierarki organisasi, seperti yang dimiliki oleh manajer atau supervisor yang memiliki otoritas untuk membuat keputusan dan memberikan instruksi kepada bawahan yang dikonfirmasi dengan penelitian yang dilakukan oleh Davies et al., (2010). Kedua, kekuasaan reward, yang berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk memberikan penghargaan, seperti bonus, promosi, atau peluang khusus, guna memotivasi dan mengarahkan perilaku orang lain yang dikonfirmasi pada penelitian yang dilakukan oleh Lin & Schmid, (2022). Ketiga, kekuasaan koersif, yaitu kekuasaan yang didasarkan pada kemampuan untuk memberikan hukuman atau konsekuensi negatif, seperti ancaman pemecatan atau pengurangan gaji yang dikonfirmasi dalam penelitian yang dilakukan oleh Castro-lopez et al., (2023) dan Matsuo, (2022). Keempat, kekuasaan referen, yang berasal dari rasa hormat atau kekaguman yang dirasakan orang lain terhadap individu tertentu, sering kali terkait dengan karisma atau kepribadian individu tersebut yang dikonfirmasi dalam penelitian Mihai et al., (2016). Terakhir, kekuasaan ahli, yaitu kekuasaan yang muncul dari pengetahuan atau keahlian yang dimiliki seseorang, sehingga orang tersebut dianggap sebagai sumber informasi yang kredibel dan sangat berharga bagi organisasi yang dapat dikonfirmasi pada penelitian yang dilakukan oleh Kovach, (2020).

Hubungan interpersonal di tempat kerja sering kali berfungsi sebagai bentuk pertukaran timbal balik, di mana setiap individu memberikan sesuatu yang diinginkan atau dibutuhkan oleh pihak lain untuk memperoleh keuntungan. Pertukaran ini bisa berupa informasi, dukungan, atau peluang yang dianggap berharga di lingkungan kerja (Hochwarter, 2003; Kapoutsis et al., 2011). Ketika seseorang memiliki akses atau kemampuan untuk menyediakan sumber daya yang bernilai, mereka otomatis mendapatkan pengaruh dalam hubungan tersebut. Misalnya, karyawan yang menguasai informasi penting dapat memanfaatkannya untuk memperkuat posisinya di tim. Demikian pula, seseorang dengan akses ke atasan atau sumber daya strategis bisa menawarkan dukungan untuk memperluas jaringan dan kekuasaannya. Proses ini sering berlangsung secara informal dan tersirat dalam interaksi sehari-hari. Seorang manajer yang memberikan pujian atau dukungan emosional, misalnya, dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik sebagai balasan (Hammack, 2011; Hanif et al., 2020). Namun, jika seseorang merasa bahwa hubungan tersebut tidak seimbang, mereka mungkin menarik dukungan atau mencari hubungan lain yang lebih menguntungkan (Vigoda-Gadot et al., 2003; Wang et al., 2024). Pada dasarnya, pengaruh interpersonal di tempat kerja sangat ditentukan oleh kemampuan seseorang untuk memberikan akses atau sumber daya yang berharga, menciptakan hubungan saling ketergantungan yang dapat digunakan untuk memperluas pengaruh mereka (Iqbal Khan et al., 2020; P. Nguyen et al., 2024).

Kekuasaan dan pengaruh dalam organisasi sering kali dimanfaatkan oleh manajer atau pemimpin untuk memperkuat posisi mereka, baik secara formal maupun informal. Cara-cara ini meliputi pemberian proyek atau promosi kepada karyawan yang loyal untuk membangun kesetiaan, penguasaan informasi strategis yang tidak dimiliki pihak lain, hingga pembentukan aliansi politik guna memperbesar kekuatan kolektif. Pemimpin yang karismatik juga dapat memanipulasi persepsi bawahannya demi mendukung agenda pribadi. Pengaruh kekuasaan ini bisa berdampak positif, seperti meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan, namun bisa juga berujung negatif, terutama jika digunakan untuk kepentingan pribadi atau melalui taktik koersif (Hogan & Sherman, 2020). Dampak buruknya dapat menciptakan konflik internal dan merusak produktivitas. Kekuasaan yang digunakan secara bijak akan mendukung produktivitas dan harmoni organisasi, sementara penyalahgunaannya hanya akan menimbulkan ketidakpuasan dan ketegangan.

Pengaruh interpersonal dan kekuasaan di tempat kerja saling berhubungan dan memiliki dampak besar pada dinamika organisasi (Ferris et al., 2007; Nevicka et al., 2011). Ketika manajer menggunakan kekuasaan mereka dengan bijaksana, mereka dapat menciptakan lingkungan yang produktif dan kolaboratif. Misalnya, memberikan proyek kepada karyawan yang berkomitmen bukan

hanya bentuk penghargaan, tetapi juga cara untuk membangun kepercayaan dan loyalitas yang lebih kuat, yang pada gilirannya meningkatkan semangat tim. Namun, penggunaan kekuasaan secara tidak etis bisa menjadi bumerang. Ketika pemimpin mengedepankan kepentingan pribadi, memilih rekan kerja berdasarkan kedekatan atau untuk mendapatkan keuntungan sehingga ketidakpuasan pun muncul di kalangan karyawan (J. Blais & Pruysers, 2017; Grosz et al., 2020). Ketidakadilan dalam penugasan dan penghargaan dapat merusak moral tim dan menciptakan suasana kerja yang beracun (Bogdanovic & Cingula, 2015; Sjöström & Gollwitzer, 2015).

Dampak dari ketidakpuasan ini tak bisa dianggap remeh; produktivitas menurun, turnover meningkat, dan kinerja organisasi pun terancam. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk memahami bagaimana kekuasaan dan pengaruh mereka dapat membentuk budaya kerja (J. Blais & Pruysers, 2017; Boyne et al., 2010; Kapoutsis et al., 2011). Transparansi, komunikasi yang jujur, dan kebijakan yang adil harus diterapkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif. Hubungan antara pengaruh, kekuasaan, dan dinamika interpersonal sangat rumit dan memerlukan perhatian serius dari semua pihak. Jika organisasi mampu menggunakan kekuasaan secara konstruktif, mereka akan memanfaatkan potensi penuh sumber daya manusia dan menciptakan lingkungan yang mendorong pertumbuhan, inovasi, dan kinerja maksimal.

Turnover Intention dan Negligent Behavior

Ketika karyawan merasa diperlakukan tidak adil, baik dalam pembagian beban kerja maupun penghargaan yang diterima, hal ini sering kali menimbulkan rasa frustrasi. Ketidakadilan tersebut dapat muncul dalam berbagai bentuk, seperti distribusi tugas yang tidak merata, pengakuan yang kurang terhadap usaha yang dilakukan, atau penghargaan yang tidak sebanding dengan kontribusi yang diberikan (Bray et al., 2022; Luo et al., 2013). Rasa frustrasi ini dapat berakar pada persepsi bahwa mereka tidak mendapatkan perlakuan yang setara dibandingkan dengan rekan-rekan mereka. Akibat dari ketidakadilan ini, karyawan mulai mengembangkan niat untuk meninggalkan organisasi, yang dikenal sebagai turnover intention (A. R. Blais et al., 2020; Iqbal Khan et al., 2020). Ketika karyawan merasa bahwa lingkungan kerja mereka tidak mendukung atau tidak memberikan keadilan, mereka cenderung mempertimbangkan opsi lain di luar organisasi, seperti mencari pekerjaan di tempat lain yang lebih memadai (Chiat & Panatik, 2019; Li et al., 2019).

Ketidakpuasan yang muncul akibat ketidakadilan juga dapat berkontribusi pada perilaku lalai (negligent behavior). Ketika karyawan merasa bahwa upaya mereka tidak dihargai atau bahwa mereka tidak diperlakukan dengan adil, motivasi untuk mempertahankan standar kerja yang tinggi akan menurun (Iqbal et al., 2022; Vigoda, 2000). Mereka mungkin merasa bahwa tidak ada gunanya berusaha lebih keras jika hasilnya tidak mendapatkan pengakuan yang pantas. Dalam situasi ini, karyawan bisa jadi mulai melakukan pekerjaan mereka dengan setengah hati, yang berdampak pada kualitas kerja dan produktivitas tim secara keseluruhan. Politik organisasi mampu mempersepsi hubungan antara ketidakadilan, turnover intention, dan perilaku lalai menunjukkan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang adil dan mendukung (Cropanzano et al., 1997).

Teori Dua Faktor Herzberg membedakan antara dua jenis faktor yang memengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan kerja; faktor motivator dan faktor hygiene (Bundtzen, 2020; Kakar, 2017). Faktor motivator, seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan untuk berkembang, adalah elemen-elemen yang secara langsung meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Bundtzen, 2020; Chiat & Panatik, 2019). Ketika faktor-faktor ini hadir dalam lingkungan kerja, karyawan cenderung merasa lebih termotivasi, berkomitmen, dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Sebaliknya, jika faktor-faktor ini tidak ada, karyawan bisa kehilangan inspirasi untuk bekerja dengan baik, karena mereka tidak merasa dihargai atau diberdayakan (AhomkaYeboah & Abdulai, 2016; Jalagat, 2016).

Di sisi lain faktor hygiene, seperti kondisi kerja, gaji, hubungan dengan rekan kerja, dan kebijakan perusahaan, tidak meningkatkan kepuasan secara langsung, tetapi ketidakhadirannya dapat menyebabkan ketidakpuasan. Jika faktor hygiene sudah terpenuhi namun motivatornya tidak ada, karyawan mungkin masih merasa enggan untuk berprestasi, karena hal-hal yang memicu kepuasan intrinsik tidak terpenuhi. Ketika faktor motivator tidak cukup hadir, karyawan bisa merasa stagnan dan kurang termotivasi, yang sering kali memicu perilaku lalai (*negligent behavior*) (Mosadeghrad, 2014; Vigoda, 2000). Misalnya, mereka mungkin hanya berusaha memenuhi standar minimum yang diperlukan, atau bahkan menjadi apatis terhadap tanggung jawab mereka. Dalam jangka panjang, kondisi ini bisa berkontribusi pada *turnover intention*, di mana karyawan mulai memikirkan untuk meninggalkan organisasi demi mencari lingkungan kerja yang lebih memuaskan (C. N. Nguyen et al., 2023; Zhang et al., 2023). Ketidakpuasan yang terakumulasi ini menjadi salah satu pendorong utama bagi karyawan untuk mencari peluang di luar organisasi, yang dapat mengganggu stabilitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian akan mengambil tempat di Kota Banda Aceh, dimana Banda Aceh merupakan ibu kota Provinsi Aceh, sehingga penelitian di sini dapat memberikan gambaran yang representatif terkait dengan dinamika politik, keinginan untuk pindah, dan perilaku *negligent* di lingkungan kerja swasta di wilayah sentral Provinsi Aceh. Objek penelitian ini adalah karyawan swasta yang bekerja di kota tersebut dan diambil ukuran sampel penelitian menggunakan tabel Isaac Michael dengan $N = 75000$ dan significance level 5% didapat besaran sampel penelitian sebanyak 346 orang responden penelitian yang disusun sebagai berikut:

Tabel 1. Target sampel penelitian Stage 1

	Pria	Wanita	Total
Populasi Penelitian	50.201	26.091	76.292
Sampel	228	118	346

Penelitian berlangsung terhitung bulan Agustus 2024 hingga pertengahan September 2024 dengan melibatkan mahasiswa sebagai enumerator yang bertanggung jawab untuk mengumpulkan data dari responden melalui kuesioner penelitian. Enumerator memastikan bahwa informasi yang dikumpulkan akurat dan lengkap serta juga dapat membantu menjawab pertanyaan responden yang mungkin timbul selama proses pengumpulan data (Hair et al., 2022; Izuagbe et al., 2021). Sampel penelitian dikumpulkan dengan menggunakan teknik *multi-stage random sampling*. Pembagian pertama sampel dikumpulkan berdasarkan proporsi jenis kelamin pekerja swasta yang berdomisili di kota Banda Aceh, kemudian sampel diambil dengan mengambil proporsi per kecamatan di kota Banda Aceh yaitu; Baiturrahman, Kuta Alam, Meuraxa, Syiah Kuala, Lueng Bata, Kuta Raja, Banda Raya, Jaya Baru dan Ulee Kareng.

Tabel 2. Target sampel penelitian Stage 2

Kecamatan	Pria	Wanita	Total
Meuraxa	24	13	37
Jaya Baru	24	12	36
Banda Raya	23	12	35

Baiturrahman	29	15	44
Lueng Bata	22	11	33
Kuta Alam	37	20	57
Kuta Raja	14	7	21
Syiah Kuala	30	15	45
Ulee Kareng	25	13	38
Total	228	118	346

Hasil pengumpulan data dari 346 responden pegawai swasta di Banda Aceh memperlihatkan keragaman yang signifikan dalam hal tingkat pendidikan, lama bekerja, dan jenis pekerjaan. Dari total responden yang terdiri dari 228 pria dan 118 wanita, sebanyak 43,9% (152 orang) merupakan lulusan SMA, sedangkan 31,2% (108 orang) memiliki pendidikan diploma, dan 24,9% (86 orang) merupakan lulusan sarjana atau lebih tinggi. Berdasarkan lama bekerja, sebanyak 39,3% (136 orang) responden memiliki pengalaman kerja 1 hingga 5 tahun, sementara 33,8% (117 orang) telah bekerja selama 6 hingga 10 tahun, dan 26,9% (93 orang) memiliki pengalaman lebih dari 10 tahun. Jenis pekerjaan yang dijalani oleh responden juga beragam, dengan 39,6% (137 orang) bekerja di bidang administrasi, 24,6% (85 orang) di bidang pemasaran, 20,2% (70 orang) di bidang produksi, dan 15,6% (54 orang) di bidang teknis dan operasional. Temuan ini menunjukkan distribusi pekerjaan yang dominan pada bidang administrasi dan pemasaran, meskipun sektor produksi dan teknis juga memiliki representasi yang berarti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 3. R Square

	R Square	R Square Adjusted
Job distress	0,033	0,031
Job satisfaction	0,686	0,684
Negligent behavior	0,058	0,052
Self reported absenteeism	0,249	0,242
Turnover intention	0,032	0,029

Analisis regresi yang dilakukan menunjukkan variasi yang signifikan dalam hubungan antara variabel dependen terkait lingkungan kerja. Pertama, untuk job distress, nilai R^2 sebesar 0,033 dan adjusted R^2 0,031 menunjukkan bahwa model ini hanya mampu menjelaskan 3,3% dari variasi yang terjadi, mengindikasikan bahwa faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini berpotensi berkontribusi lebih besar terhadap stres yang dialami oleh karyawan. Selanjutnya, pada variabel job satisfaction, nilai R^2 yang tinggi (0,686) dan adjusted R^2 (0,684) menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan 68,6% dari variasi dalam kepuasan kerja, menandakan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model sangat relevan dalam memprediksi kepuasan karyawan. Sebaliknya, untuk negligent behavior, nilai R^2 yang rendah (0,058) dan adjusted R^2 (0,052) menunjukkan bahwa model ini hanya menjelaskan 5,8% dari variasi perilaku tersebut, menandakan adanya banyak variabel lain yang perlu dipertimbangkan untuk memahami fenomena ini. Pada variabel self-reported absenteeism, model mampu menjelaskan 24,9% dari variasi, dengan nilai R^2 sebesar 0,249 dan adjusted R^2

0,242, yang menunjukkan potensi relevansi faktor-faktor yang diukur, meskipun masih terdapat elemen-elemen lain yang mempengaruhi ketidakhadiran. Terakhir, untuk turnover intention, nilai R^2 yang sangat rendah (0,032) dan adjusted R^2 (0,029) menunjukkan bahwa model hanya menjelaskan 3,2% dari variasi, sehingga penting untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin berkontribusi terhadap niat karyawan untuk berpindah pekerjaan. Secara keseluruhan, hasil analisis ini menekankan perlunya pemahaman yang lebih mendalam terhadap variabel-variabel yang berkontribusi terhadap job distress, negligent behavior, dan turnover intention, serta pentingnya memasukkan variabel tambahan dalam penelitian lebih lanjut untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai dinamika dalam lingkungan kerja.

Tabel 4. Construct Reliability and Validity

	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Job distress	0,908	0,909	0,624
Job satisfaction	0,914	0,928	0,590
Negligent behavior	0,783	0,850	0,655
Perception of politics	0,928	0,939	0,631
Self reported absenteeism	0,702	0,807	0,680
Turnover intention	0,876	0,901	0,646

Hasil analisis uji untuk job distress, job satisfaction, negligent behavior, perception of politics, self-reported absenteeism, dan turnover intention menunjukkan informasi penting terkait validitas dan reliabilitas konstruk yang diuji. Pertama, untuk job distress, nilai rho_A sebesar 0,908 dan composite reliability 0,909 menunjukkan bahwa konstruk ini memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik. Selain itu, nilai Average Variance Extracted (AVE) sebesar 0,624 mengindikasikan bahwa lebih dari 62% variasi dalam indikator yang diukur dapat dijelaskan oleh konstruk tersebut, sehingga mendukung validitas konvergen. Pada variabel job satisfaction, nilai rho_A sebesar 0,914 dan composite reliability 0,928 menunjukkan bahwa konstruk ini juga memiliki konsistensi internal yang tinggi. Namun, nilai AVE sebesar 0,590 menunjukkan bahwa meskipun konstruk ini valid, terdapat sedikit ruang untuk perbaikan dalam hal variabilitas yang dijelaskan oleh indikatornya. Untuk negligent behavior, nilai rho_A sebesar 0,783 dan composite reliability 0,850 menunjukkan tingkat konsistensi internal yang baik, meskipun sedikit lebih rendah dibandingkan dengan job distress dan job satisfaction. Nilai AVE sebesar 0,655 menunjukkan bahwa konstruk ini mampu menjelaskan lebih dari 65% variasi dalam indikator yang diukur, mengindikasikan validitas yang baik.

Selanjutnya, perception of politics memiliki nilai rho_A yang tinggi (0,928) dan composite reliability (0,939), menandakan konsistensi internal yang sangat baik. AVE sebesar 0,631 menunjukkan bahwa konstruk ini juga mampu menjelaskan variasi yang substansial dalam indikatornya. Pada variabel self-reported absenteeism, nilai rho_A sebesar 0,702 dan composite reliability 0,807 menunjukkan bahwa konstruk ini memiliki tingkat konsistensi internal yang memadai, meskipun tidak setinggi konstruk lainnya. Nilai AVE sebesar 0,680 menunjukkan validitas konvergen yang baik, dengan lebih dari 68% variasi dalam indikator dapat dijelaskan oleh konstruk ini. Terakhir, untuk turnover intention, nilai rho_A sebesar 0,876 dan composite reliability 0,901 menunjukkan konsistensi internal yang baik, dengan AVE sebesar 0,646 yang menandakan bahwa konstruk ini juga memiliki kemampuan untuk menjelaskan variasi yang substansial dalam indikator yang diukur. Secara keseluruhan, hasil uji ini menunjukkan bahwa semua konstruk yang diuji memiliki

tingkat konsistensi internal yang baik, dengan sebagian besar konstruk menunjukkan validitas konvergen yang memadai. Hal ini menekankan pentingnya penggunaan konstruk yang reliabel dan valid dalam penelitian untuk memahami dinamika di lingkungan kerja.

Tabel 5. Specific indirect effect

	Specific Indirect Effects
Perception of politics -> Job distress -> Job satisfaction	0,018
Job distress -> Job satisfaction -> Negligent behavior	-0,031
Perception of politics -> Job distress -> Job satisfaction -> Negligent behavior	0,006
Perception of politics -> Job satisfaction -> Negligent behavior	0,254
Job distress -> Turnover intention -> Negligent behavior	0,018
Perception of politics -> Job distress -> Turnover intention -> Negligent behavior	-0,003
Job distress -> Job satisfaction -> Self reported absenteeism	-0,008
Perception of politics -> Job distress -> Job satisfaction -> Self reported absenteeism	0,002
Perception of politics -> Job satisfaction -> Self reported absenteeism	0,069
Job distress -> Job satisfaction -> Negligent behavior -> Self reported absenteeism	-0,015
Perception of politics -> Job distress -> Job satisfaction -> Negligent behavior -> Self reported absenteeism	0,003
Job satisfaction -> Negligent behavior -> Self reported absenteeism	0,155
Perception of politics -> Job satisfaction -> Negligent behavior -> Self reported absenteeism	0,125
Turnover intention -> Negligent behavior -> Self reported absenteeism	-0,050
Job distress -> Turnover intention -> Negligent behavior -> Self reported absenteeism	0,009
Perception of politics -> Job distress -> Turnover intention -> Negligent behavior -> Self reported absenteeism	-0,002
Job distress -> Turnover intention -> Self reported absenteeism	0,018
Perception of politics -> Job distress -> Turnover intention -> Self reported absenteeism	-0,003
Perception of politics -> Job distress -> Turnover intention	0,033

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari Specific Indirect Effects, hubungan antar variabel dalam model penelitian memberikan wawasan penting mengenai dampak Perception of Politics di lingkungan kerja. Perception of Politics memiliki pengaruh signifikan terhadap Job Distress, yang terukur pada nilai positif 0,018, menunjukkan bahwa persepsi negatif terhadap kondisi politik dapat sedikit meningkatkan tingkat stres kerja. Hal ini mencerminkan bahwa ketidakpuasan terhadap iklim politik di tempat kerja berpotensi menjadi pemicu masalah psikologis bagi karyawan. Selanjutnya, Job Distress memiliki efek negatif terhadap Job Satisfaction, dengan nilai -0,031, yang mengindikasikan bahwa peningkatan tekanan kerja cenderung menurunkan kepuasan kerja dan berimplikasi pada peningkatan Negligent Behavior. Ketika karyawan merasa tertekan, mereka lebih cenderung mengabaikan tanggung jawab pekerjaan mereka.

Terdapat hubungan yang cukup kuat antara Perception of Politics dan Negligent Behavior melalui jalur langsung, yang terukur pada nilai 0,254. Ini menunjukkan bahwa ketidakpuasan terhadap kondisi politik di tempat kerja dapat meningkatkan Negligent Behavior, di mana karyawan menjadi kurang teliti dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Di sisi lain hubungan positif antara Job Satisfaction dan Negligent Behavior yang terukur pada nilai 0,155 menunjukkan bahwa ketika Job Satisfaction meningkat, Negligent Behavior cenderung menurun. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih bertanggung jawab dan lebih hadir secara fisik di tempat kerja.

Turnover Intention juga berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara Job Distress dan Negligent Behavior. Nilai 0,018 menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami tingkat Job Distress tinggi lebih mungkin untuk mempertimbangkan berpindah kerja, yang pada gilirannya meningkatkan Negligent Behavior. Meskipun efek ini relatif kecil, hubungan tersebut menegaskan bahwa ada keterkaitan antara Job Distress dan Turnover Intention. Selain itu, jalur negatif antara Turnover Intention dan Negligent Behavior dengan nilai -0,050 menunjukkan bahwa meskipun Turnover Intention dapat mempengaruhi perilaku, hal itu dapat menghasilkan penurunan tingkat Self-Reported Absenteeism. Ini mungkin berarti bahwa karyawan yang berencana meninggalkan pekerjaan mereka cenderung menjadi lebih proaktif dalam menghadiri pekerjaan sebelum mereka pergi.

Selanjutnya, Self-Reported Absenteeism menunjukkan hubungan yang bervariasi dengan variabel lainnya. Nilai 0,069 dari jalur Perception of Politics ke Job Satisfaction menunjukkan bahwa ketidakpuasan terhadap kondisi politik di tempat kerja dapat sedikit mempengaruhi tingkat Self-Reported Absenteeism. Namun, jalur dari Job Distress ke Job Satisfaction dengan tingkat Self-Reported Absenteeism memiliki nilai -0,008, menunjukkan bahwa meskipun Job Satisfaction menurun, pengaruhnya terhadap tingkat Self-Reported Absenteeism tidak terlalu signifikan. Hal ini dapat berarti bahwa karyawan mungkin masih hadir di tempat kerja meskipun mereka merasa tidak puas, tetapi mungkin berperilaku dengan cara yang lebih tidak terlibat. Secara keseluruhan, model penelitian ini menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, karena Perception of Politics yang negatif dapat memiliki dampak merugikan pada kesehatan mental karyawan serta perilaku mereka. Meskipun Job Distress dapat memicu Turnover Intention, beberapa karyawan mungkin tetap hadir di tempat kerja, menunjukkan perlunya strategi retensi dan pengelolaan Job Satisfaction untuk mengurangi Negligent Behavior dan Self-Reported Absenteeism. Oleh karena itu, penelitian ini menggarisbawahi kebutuhan akan intervensi yang ditargetkan untuk meningkatkan Job Satisfaction dan mengurangi ketidakpuasan yang berkaitan dengan politik organisasi.

Tabel 6. Koefisien Jalur

	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Job distress -> Job satisfaction	2,912	0,004
Job distress -> Turnover intention	3,786	0,000
Job satisfaction -> Negligent behavior	3,381	0,001
Job satisfaction -> Self reported absenteeism	1,115	0,265
Negligent behavior -> Self reported absenteeism	10,687	0,000
Perception of politics -> Job distress	3,591	0,000
Perception of politics -> Job satisfaction	36,568	0,000
Turnover intention -> Negligent behavior	1,010	0,313
Turnover intention -> Self reported absenteeism	1,191	0,234

Hasil analisis uji yang dilakukan menunjukkan hubungan signifikan antara berbagai variabel dalam konteks lingkungan kerja. Pertama, hubungan antara job distress dan job satisfaction menunjukkan nilai T Statistics sebesar 2,912 dengan P Value 0,004. Ini mengindikasikan bahwa ada hubungan yang signifikan, di mana peningkatan dalam job distress berhubungan dengan penurunan job satisfaction. Selanjutnya, hubungan antara job distress dan turnover intention menunjukkan nilai T Statistics 3,786 dan P Value 0,000, yang juga menunjukkan hubungan signifikan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat job distress, semakin besar niat karyawan untuk berpindah kerja. Pada hubungan antara job satisfaction dan negligent

behavior, nilai T Statistics sebesar 3,381 dengan P Value 0,001 menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan, di mana rendahnya job satisfaction berkontribusi terhadap meningkatnya perilaku malas. Namun, hubungan antara job satisfaction dan self-reported absenteeism menunjukkan nilai T Statistics 1,115 dengan P Value 0,265, yang tidak signifikan. Ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang jelas antara kedua variabel ini dalam konteks yang diteliti.

Di sisi lain, hubungan antara negligent behavior dan self-reported absenteeism sangat kuat, dengan T Statistics sebesar 10,687 dan P Value 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan perilaku malas secara signifikan berhubungan dengan tingkat ketidakhadiran yang lebih tinggi. Untuk hubungan antara perception of politics dan job distress, nilai T Statistics sebesar 3,591 dan P Value 0,000 menunjukkan hubungan yang signifikan, menunjukkan bahwa persepsi politik di tempat kerja dapat berkontribusi terhadap peningkatan stres kerja. Selanjutnya, hubungan antara perception of politics dan job satisfaction sangat kuat, dengan T Statistics 36,568 dan P Value 0,000, yang menunjukkan bahwa persepsi positif terhadap politik di tempat kerja berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja. Terakhir, hubungan antara turnover intention dan negligent behavior serta self-reported absenteeism menunjukkan nilai T Statistics masing-masing 1,010 dan 1,191, dengan P Value 0,313 dan 0,234. Kedua nilai ini tidak signifikan, yang berarti tidak ada hubungan yang jelas antara niat berpindah kerja dengan perilaku malas atau tingkat ketidakhadiran dalam konteks ini. Secara keseluruhan, hasil analisis ini menggarisbawahi beberapa hubungan penting antara variabel-variabel yang relevan di lingkungan kerja, menunjukkan bahwa job distress dan job satisfaction memiliki dampak yang signifikan terhadap perilaku karyawan, sementara persepsi politik juga berperan penting dalam mempengaruhi kedua konstruk tersebut.

Tabel 7. Specific Indirect Effects

	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Perception of politics -> Job distress -> Job satisfaction	2,467	0,014
Job distress -> Job satisfaction -> Negligent behavior	2,157	0,031
Perception of politics -> Job distress -> Job satisfaction -> Negligent behavior	1,855	0,064
Perception of politics -> Job satisfaction -> Negligent behavior	3,327	0,001
Job distress -> Turnover intention -> Negligent behavior	0,866	0,387
Perception of politics -> Job distress -> Turnover intention -> Negligent behavior	0,704	0,482
Job distress -> Job satisfaction -> Self reported absenteeism	0,965	0,335
Perception of politics -> Job distress -> Job satisfaction -> Self reported absenteeism	0,897	0,370
Perception of politics -> Job satisfaction -> Self reported absenteeism	1,112	0,266
Job distress -> Job satisfaction -> Negligent behavior -> Self reported absenteeism	2,177	0,030
Perception of politics -> Job distress -> Job satisfaction -> Negligent behavior -> Self reported absenteeism	1,848	0,065
Job satisfaction -> Negligent behavior -> Self reported absenteeism	3,342	0,001
Perception of politics -> Job satisfaction -> Negligent behavior -> Self reported absenteeism	3,284	0,001
Turnover intention -> Negligent behavior -> Self reported absenteeism	1,000	0,317
Job distress -> Turnover intention -> Negligent behavior -> Self reported absenteeism	0,855	0,393
Perception of politics -> Job distress -> Turnover intention -> Negligent behavior -> Self reported absenteeism	0,693	0,488
Job distress -> Turnover intention -> Self reported absenteeism	0,990	0,322
Perception of politics -> Job distress -> Turnover intention -> Self reported absenteeism	0,781	0,435
Perception of politics -> Job distress -> Turnover intention	1,830	0,067

Hasil analisis yang dilakukan menunjukkan berbagai hubungan antara variabel dalam konteks lingkungan kerja, khususnya berfokus pada pengaruh *perception of politics*, *job distress*, *job satisfaction*, *negligent behavior*, dan *self-reported absenteeism*. Pertama, hubungan antara *perception of politics*, *job distress*, dan *job satisfaction* menunjukkan nilai *T Statistics* sebesar 2,467 dengan *P Value* 0,014. Ini mengindikasikan bahwa persepsi politik berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, yang selanjutnya berhubungan dengan kepuasan kerja. Selanjutnya, hubungan *job distress*, *job satisfaction*, dan *negligent behavior* menunjukkan nilai *T Statistics* sebesar 2,157 dan *P Value* 0,031. Hal ini menunjukkan bahwa *job distress* berkontribusi terhadap rendahnya *job satisfaction*, yang pada gilirannya berpengaruh pada peningkatan perilaku malas. Namun, hubungan yang melibatkan *perception of politics*, *job distress*, *job satisfaction*, dan *negligent behavior* dengan nilai *T Statistics* 1,855 dan *P Value* 0,064 menunjukkan kecenderungan yang kurang signifikan.

Pada hubungan antara *perception of politics* dan *negligent behavior*, nilai *T Statistics* 3,327 dan *P Value* 0,001 menunjukkan hubungan signifikan. Ini menandakan bahwa persepsi positif terhadap politik di tempat kerja berkontribusi terhadap pengurangan perilaku malas. Di sisi lain, hubungan *job distress*, *turnover intention*, dan *negligent behavior* menunjukkan nilai *T Statistics* 0,866 dengan *P Value* 0,387, yang menunjukkan tidak adanya hubungan signifikan. Selanjutnya, hubungan yang lebih kompleks antara *perception of politics*, *job distress*, *turnover intention*, dan *negligent behavior* memiliki nilai *T Statistics* 0,704 dan *P Value* 0,482, yang juga tidak signifikan. Demikian pula, hubungan antara *job distress*, *job satisfaction*, dan *self-reported absenteeism* menunjukkan nilai *T Statistics* 0,965 dan *P Value* 0,335, yang menunjukkan tidak adanya pengaruh yang jelas. *Job satisfaction* berhubungan signifikan dengan *negligent behavior* dan *self-reported absenteeism*, dengan *T Statistics* 3,342 dan *P Value* 0,001. Ini menunjukkan bahwa peningkatan *job satisfaction* dapat mengurangi perilaku malas dan ketidakhadiran. Keterkaitan antara *perception of politics*, *job satisfaction*, *negligent behavior*, dan *self-reported absenteeism* juga menunjukkan nilai signifikan, dengan *P Value* 0,001.

Sebaliknya, hubungan antara *turnover intention* dan *negligent behavior* serta *self-reported absenteeism* menunjukkan nilai *T Statistics* di bawah 1, yang menandakan bahwa tidak ada hubungan signifikan. Hal yang sama juga terlihat dalam hubungan antara *job distress*, *turnover intention*, dan *self-reported absenteeism*, yang menunjukkan nilai *T Statistics* dan *P Value* yang tidak signifikan. Secara keseluruhan, hasil analisis ini menggarisbawahi bahwa *perception of politics* dan *job distress* memiliki dampak signifikan terhadap *job satisfaction* dan perilaku karyawan. Selain itu, hubungan antara *job satisfaction* dan *negligent behavior* serta *self-reported absenteeism* menunjukkan pentingnya faktor-faktor ini dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Namun, beberapa hubungan yang lebih kompleks menunjukkan bahwa tidak semua interaksi antar variabel memiliki pengaruh yang signifikan, menekankan perlunya penelitian lebih lanjut untuk memahami dinamika ini secara lebih mendalam.

PEMBAHASAN

Hasil analisis menunjukkan hubungan yang kompleks antara persepsi politik di tempat kerja, stres kerja, kepuasan kerja, perilaku malas, *turnover intention*, dan ketidakhadiran yang dilaporkan sendiri (*self-reported absenteeism*). Persepsi politik dalam konteks lingkungan kerja dipahami sebagai sejauh mana karyawan merasa adanya elemen politik informal yang mempengaruhi keputusan organisasi (Ciocirlan & Pettersson, 2012; Rosen et al., 2017). Teori politik organisasi menyatakan bahwa persepsi politik dapat menimbulkan ketidakpastian dan rasa ketidakadilan, yang berujung pada

stres kerja (Greenberg et al., 1996; Ul Haq, 2011; Vigoda-Gadot, 2002). Hasil analisis menunjukkan bahwa persepsi politik berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, yang kemudian memengaruhi kepuasan kerja secara negatif. Stres kerja sendiri merupakan reaksi fisiologis dan psikologis terhadap ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya yang dimiliki oleh karyawan, sesuai dengan model coping stress dari Lazarus dan Folkman (Chan et al., 2021; Reppi et al., 2020). Stres kerja yang tinggi terbukti berhubungan dengan penurunan kepuasan kerja, yang dapat meningkatkan perilaku malas, sesuai dengan teori burnout yang menyatakan bahwa stres yang berlebihan mengurangi motivasi intrinsik dan berkontribusi pada perilaku kontraproduktif (Bolino et al., 2015; Rasool et al., 2021; Reppi et al., 2020). Kepuasan kerja, sebagai hasil dari evaluasi individu terhadap pekerjaannya, memiliki dampak penting terhadap perilaku di tempat kerja. Berdasarkan teori dua faktor Herzberg, kepuasan kerja yang rendah dapat memicu perilaku malas dan ketidakhadiran, sedangkan tingkat kepuasan yang lebih tinggi menurunkan kedua jenis perilaku negatif tersebut (Jalagat, 2016; Khoshnevis & Tahmasebi, 2016). Hal ini sejalan dengan teori pertukaran sosial, di mana karyawan yang merasa diperlakukan dengan baik cenderung membalasnya dengan performa dan kehadiran yang lebih baik.

Perilaku malas atau negligent behavior seringkali muncul sebagai bentuk reaksi terhadap ketidakpuasan kerja dan lingkungan yang dipenuhi dengan stres, mengingat perilaku ini merupakan bagian dari perilaku kontraproduktif yang merugikan organisasi (Lareki et al., 2024). Analisis ini menunjukkan bahwa persepsi politik yang positif serta tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat mengurangi perilaku malas, yang menunjukkan hubungan antara lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi karyawan untuk memberikan kontribusi positif (Cropanzano et al., 1997; Keles et al., 2011; Zulfikar et al., 2021). Sementara itu, niat untuk keluar dari pekerjaan (turnover intention) ditemukan tidak signifikan dalam hubungannya dengan perilaku malas atau ketidakhadiran, menunjukkan bahwa niat untuk keluar belum tentu berkaitan dengan tindakan langsung dalam pekerjaan saat ini, melainkan lebih kepada aspirasi jangka panjang untuk meninggalkan organisasi (A. R. Blais et al., 2020; Oktanofa et al., 2022). Ketidakhadiran yang dilaporkan sendiri atau self-reported absenteeism dipahami sebagai salah satu bentuk disengagement di tempat kerja yang dapat dipengaruhi oleh rendahnya kepuasan kerja. Berdasarkan teori perilaku withdrawal, karyawan yang merasa tidak puas cenderung terlibat dalam perilaku menghindar seperti ketidakhadiran.

Hubungan yang tidak signifikan antara beberapa variabel, seperti job distress, turnover intention, dan absenteeism, menunjukkan bahwa interaksi di antara variabel-variabel ini tidak selalu linear, dan mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal yang belum diteliti, seperti dukungan sosial atau budaya organisasi (Jimoh et al., 2020; Lee et al., 2018). Implikasi teoretis dari temuan ini menekankan pentingnya persepsi politik yang positif dalam mengurangi dampak negatif pada stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja. Manajemen organisasi harus mempertimbangkan faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja dan mengupayakan program-program kesejahteraan karyawan untuk meningkatkan kepuasan dan mengurangi perilaku kontraproduktif. Kepuasan kerja terbukti menjadi determinan utama dalam menurunkan perilaku malas dan ketidakhadiran, sehingga organisasi perlu memprioritaskan kebijakan-kebijakan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, seperti penyediaan insentif, pengembangan karier, dan pengakuan terhadap kontribusi karyawan. Secara keseluruhan, penelitian ini menyoroti bahwa persepsi politik, stres kerja, dan kepuasan kerja memiliki peran krusial dalam membentuk perilaku karyawan, terutama dalam kaitannya dengan perilaku malas dan ketidakhadiran. Namun, hubungan yang tidak signifikan pada beberapa variabel menunjukkan kompleksitas interaksi dan perlunya penelitian lanjutan untuk memahami dinamika lingkungan kerja secara lebih menyeluruh, termasuk dengan mempertimbangkan variabel moderasi, mediasi, serta aspek lain seperti budaya organisasi dan iklim psikologis.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa persepsi politik di tempat kerja dan stres kerja berperan signifikan dalam memengaruhi kepuasan kerja dan perilaku karyawan. Persepsi politik yang positif mampu mengurangi stres kerja, meningkatkan kepuasan kerja, dan menurunkan perilaku malas, sementara stres kerja yang tinggi secara signifikan menurunkan kepuasan kerja dan berkontribusi pada peningkatan perilaku kontraproduktif seperti kelalaian. Kepuasan kerja terbukti menjadi faktor kunci yang berperan dalam mengurangi perilaku malas dan ketidakhadiran yang dilaporkan sendiri, menegaskan pentingnya lingkungan kerja yang mendukung bagi karyawan. Sebaliknya, turnover intention dan beberapa interaksi variabel kompleks tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan perilaku malas atau ketidakhadiran, yang menunjukkan bahwa faktor lain, seperti budaya organisasi dan dukungan sosial, mungkin lebih berpengaruh. Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan pentingnya menciptakan persepsi politik yang positif, mengelola stres kerja, dan meningkatkan kepuasan kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan sehat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih sebesar-besarnya kepada LPPM-PMP Universitas Teuku Umar telah memberikan kepercayaan dan kesempatan serta mendukung penuh tim peneliti dalam menyelesaikan skema Penelitian Asisten Ahli (PAA) berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Teuku Umar Nomor: 382/UN59/AL.04/2024, tanggal 5 Juni 2024 dan perjanjian/ Kontrak Penelitian Nomor: 206/UN59.7/SPK-PPK/2024, tanggal 8 Juli 2024.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, I. (2018). Organizational Politics and Turnover Intention: a Study From Private Colleges of Pakistan. *International Journal of Business and Management Review*, 6(4), 14–28. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.28303.02729>
- AhomkaYeboah, M., & Abdulai, A. (2016). Evidence of Herzberg's Motivation-Hygiene Theory in Small and Medium Enterprises Through the Lens of a Three-Star Hotel. *International Journal of Research -GRANTHAALAYAH*, 4(11), 23–36. <https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v4.i11.2016.2417>
- Blais, A. R., Gillet, N., Houle, S. A., Comeau, C. A., & Morin, A. J. S. (2020). Work Fatigue Profiles: Nature, Implications, and Associations With Psychological Empowerment. *Frontiers in Psychology*, 11(November), 1–16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.596206>
- Blais, J., & Pruyssers, S. (2017). The power of the dark side: personality, the dark triad, and political ambition. *Personality and Individual Differences*, 113, 167–172. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.03.029>
- Bogdanovic, M., & Cingula, D. (2015). Dark Triad of Croatian Management Students. *Central European Business Review*, 4(4), 30–47. <https://doi.org/10.18267/j.cebr.136>
- Bolino, M. C., Hsiung, H. H., Harvey, J., & LePine, J. A. (2015). “Well, i’m tired of tryin’!” organizational citizenship behavior and citizenship fatigue. *Journal of Applied Psychology*, 100(1), 56–74. <https://doi.org/10.1037/a0037583>
- Boyne, G. A., James, O., John, P., & Petrovsky, N. (2010). Does political change affect senior management turnover? An empirical analysis of top-tier local authorities in England. *Public Administration*, 88(1), 136–153. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9299.2009.01751.x>
- Bray, R., Mejia Montero, A., & Ford, R. (2022). Skills deployment for a ‘just’ net zero energy transition. *Environmental Innovation and Societal Transitions*, 42, 395–410.

- <https://doi.org/10.1016/j.eist.2022.02.002>
- Bundtzen, H. (2020). Adapting Herzberg's Motivation-Hygiene Theory to a VUCA World – A Repertory Grid Study. *European Journal of Economics and Business Studies*, 6(3), 145. <https://doi.org/10.26417/914kzv77e>
- Castro-lopez, A., Iglesias, V., & Santos-vijande, M. L. (2023). Organizational capabilities and institutional pressures in the adoption of circular economy. *Journal of Business Research*, 161(March), 113823. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113823>
- Chan, H., Mazzucchelli, T. G., & Rees, C. S. (2021). The battle-hardened academic: an exploration of the resilience of university academics in the face of ongoing criticism and rejection of their research. *Higher Education Research and Development*, 40(3), 446–460. <https://doi.org/10.1080/07294360.2020.1765743>
- Chiat, L. C., & Panatik, S. A. (2019). Perceptions of Employee Turnover Intention by Herzberg's Motivation-Hygiene Theory: A Systematic Literature Review. *Journal of Research in Psychology*, 1(2), 10–15. <https://doi.org/10.31580/jrp.v1i2.949>
- Ciocirlan, C., & Pettersson, C. (2012). Does Workforce Diversity Matter in the Fight against Climate Change? An Analysis of Fortune 500 Companies. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 19(1), 47–62. <https://doi.org/10.1002/csr.279>
- 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(2), 159–180. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199703\)18:2<159::AID-JOB795>3.0.CO;2-D](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199703)18:2<159::AID-JOB795>3.0.CO;2-D)
- Davies, G. J., Kendall, G., Soane, E., & Li, J. (2010). Regulators as 'agents': Power and personality in risk regulation and a role for agent-based simulation This article was downloaded by : [Cranfield University] Regulators as 'agents': power and personality in risk regulation and a role for agent-base. *Journal of Risk Research*, December, 961–982. <https://doi.org/10.1080/13669877.2010.486075>
- Ferris, G. R., Treadway, D. C., Perrewé, P. L., Brouer, R. L., Douglas, C., & Lux, S. (2007). Political skill in organizations. *Journal of Management*, 33(3), 290–320. <https://doi.org/10.1177/0149206307300813>
- French Jr., J. R. P., & Raven, B. (1959). The bases of social power. In *Studies in social power*. (pp. 150–167). Univer. Michigan.
- Greenberg, E. S., Grunberg, L., & Daniel, K. (1996). Industrial work and political participation: Beyond “simple spillover.” *Political Research Quarterly*, 49(2), 305–330. <https://doi.org/10.1177/106591299604900204>
- Grosz, M. P., Leckelt, M., & Back, M. D. (2020). Personality predictors of social status attainment. *Current Opinion in Psychology*, 33, 52–56. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2019.07.023>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). SAGE Publication, Inc.
- Hammack, P. L. (2011). Narrative and the politics of meaning. *Narrative Inquiry*, 21(2), 311–318. <https://doi.org/10.1075/ni.21.2.09ham>
- Hanif, I., Wallace, S., & Gago-de-Santos, P. (2020). Economic Growth by Means of Fiscal Decentralization: An Empirical Study for Federal Developing Countries. *SAGE Open*, 10(4). <https://doi.org/10.1177/2158244020968088>
- Hochwarter, W. A. (2003). The Interactive Effects of Pro-Political Behavior and Politics Perceptions on Job Satisfaction and Affective Commitment. *Journal of Applied Social Psychology*, 33(7), 1360–1378. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2003.tb01953.x>
- Hogan, R., & Sherman, R. A. (2020). Personality theory and the nature of human nature. *Personality* <https://jurnal.utu.ac.id/jbkan/>

- and Individual Differences*, 152(January 2019), 109561.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109561>
- Iqbal, J., Asghar, A., & Asghar, M. Z. (2022). Effect of Despotism Leadership on Employee Turnover Intention: Mediating Toxic Workplace Environment and Cognitive Distraction in Academic Institutions. *Behavioral Sciences*, 12(5). <https://doi.org/10.3390/bs12050125>
- Iqbal Khan, T., Kaewsaeng-on, R., Hassan Zia, M., Ahmed, S., & Khan, A. Z. (2020). Perceived Organizational Politics and Age, Interactive Effects on Job Outcomes. *SAGE Open*, 10(3). <https://doi.org/10.1177/2158244020936989>
- Izuagbe, R., Olawoyin, O. R., Nkiko, C., Ilo, P. I., Yusuf, F., Iroaganachi, M., Ilogho, J., & Ifijeh, G. I. (2021). Impact analysis of e-Databases' job relevance, output quality and result demonstrability on faculty research motivation. *Library Hi Tech*. <https://doi.org/10.1108/LHT-03-2020-0050>
- Jalagat, R. (2016). Job Performance, Job Satisfaction, and Motivation: A Critical Review of Their Relationship. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 5(6), 36–43. www.managementjournal.info
- Jimoh, B. A., Oladele, T. O., & Adegioriola, A. E. (2020). Effect of Nepotism Leadership on Employees' Turnover Intention and Job Satisfaction in Nigerian Private Media Industries. *C, April*. https://www.researchgate.net/profile/Adewale_Adegioriola/publication/340363616_Effect_of_Nepotism_Leadership_on_Employees'_Turnover_Intention_and_Job_Satisfaction_in_Nigerian_Private_Media_Industries/links/5e84fdd54585150839b5956b/Effect-of-Nepotism-Leadersh
- Kakar, A. kumar S. (2017). Why do users prefer the hedonic but choose the Utilitarian? Investigating user dilemma of hedonic–utilitarian choice. *International Journal of Human Computer Studies*, 108, 50–61. <https://doi.org/10.1016/j.ijhcs.2017.07.003>
- Kapoutsis, I., Papalexandris, A., Nikolopoulos, A., Hochwarter, W. A., & Ferris, G. R. (2011). Politics perceptions as moderator of the political skill - job performance relationship: A two-study, cross-national, constructive replication. *Journal of Vocational Behavior*, 78(1), 123–135. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.09.009>
- Keles, H. N., Ozkan, T. K., & Bezirci, M. (2011). A Study On The Effects Of Nepotism, Favoritism And Cronyism On Organizational Trust In The Auditing Process In Family Businesses In Turkey. *International Business & Economics Research Journal (IBER)*, 10(9), 9. <https://doi.org/10.19030/iber.v10i9.5622>
- Khoshnevis, H., & Tahmasebi, A. (2016). The Motivation System in a Governmental Organization. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 230(May), 212–218. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.09.027>
- Kovach, M. (2020). Leader Influence : A Research Review of French & Raven ' s (1959) Power Dynamics. *The Journal of Values-Based Leadership*, 13(2).
- Lareki, A., Fraga-Varela, F., & Martínez-de-Morentin, J. I. (2024). Adolescents and negligent social media use. *Technology in Society*, 78(January), 102623. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2024.102623>
- Lee, W. H., Lin, C. W., & Shih, K. H. (2018). A technology acceptance model for the perception of restaurant service robots for trust, interactivity, and output quality. *International Journal of Mobile Communications*, 16(4), 361–376. <https://doi.org/10.1504/IJMC.2018.092666>
- Li, J. (Justin), Bonn, M. A., & Ye, B. H. (2019). Hotel employee's artificial intelligence and robotics awareness and its impact on turnover intention: The moderating roles of perceived organizational support and competitive psychological climate. *Tourism Management*, 73(February), 172–181. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2019.02.006>
- Lin, E., & Schmid, P. C. (2022). Journal of Experimental Social Psychology Does power increase <https://jurnal.utu.ac.id/jbkan/>

- attention to rewards? Examining the brain. *Journal of Experimental Social Psychology*, 101(August 2021), 104332. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2022.104332>
- Luo, Z., Qu, H., & Marnburg, E. (2013). Justice perceptions and drives of hotel employee social loafing behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 33(1), 456–464. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2012.11.005>
- Matsuo, K. (2022). When a dominant CEO hinders exploration in a firm : A longitudinal case study from Japan. *Journal of Business Research*, 140(October 2021), 143–154. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.042>
- Mihai, I., Tamasila, M., & Negru-strauti, G. (2016). Study on Management Styles and Managerial Power Types for a Large Organization. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 221, 66–75. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.091>
- Mosadeghrad, A. M. (2014). Occupational stress and its consequences: Implications for health policy and management. *Leadership in Health Services*, 27(3), 224–239. <https://doi.org/10.1108/LHS-07-2013-0032>
- Nevicka, B., Ten Velden, F. S., de Hoogh, A. H. B., & van Vianen, A. E. M. (2011). Reality at odds with perceptions: Narcissistic leaders and group performance. *Psychological Science*, 22(10), 1259–1264. <https://doi.org/10.1177/0956797611417259>
- Nguyen, C. N., Hoang, G., & Luu, T. T. (2023). Frontline employees' turnover intentions in tourism and hospitality sectors: A systematic literature review and research agenda. *Tourism Management Perspectives*, 49(November), 101197. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2023.101197>
- Nguyen, P., Rahman, N., & Zhao, R. (2024). Do firms adjust their payout policy to public perception of their social irresponsibility? *Journal of Business Research*, 185(September), 114941. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2024.114941>
- Oktanofa, A. K., Arliawan, F. A., & Gustomo, A. (2022). Measuring and Improving Employee Engagement (A Study in PT. Svara Inovasi Indonesia). *IPTEK Journal of Proceedings Series*, 0(1), 425. <https://doi.org/10.12962/j23546026.y2020i1.11945>
- Rasool, S. F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A., & Iqbal, J. (2021). How toxic workplace environment effects the employee engagement: The mediating role of organizational support and employee wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 1–17. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052294>
- Reppi, B., Sumampouw, O. J., Lestari, H., Pascasarjana, P., Kesehatan, I., Universitas, M., Ratulangi, S., Kedokteran, F., & Sam, U. (2020). Faktor-faktor Risiko Stres Kerja pada Aparatur Sipil Negara Bryan. *Journal of Public Health*, 1(1), 33–39.
- Rosen, C. C., Kacmar, K. M., Harris, K. J., Gavin, M. B., & Hochwarter, W. A. (2017). Workplace Politics and Performance Appraisal: A Two-Study, Multilevel Field Investigation. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 24(1), 20–38. <https://doi.org/10.1177/1548051816661480>
- Sjöström, A., & Gollwitzer, M. (2015). Displaced revenge: Can revenge taste “sweet” if it aims at a different target? *Journal of Experimental Social Psychology*, 56, 191–202. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2014.09.016>
- Ul Haq, I. (2011). The Impact of Interpersonal Conflict on Job Outcomes: Mediating Role of Perception of Organizational Politics. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 25, 287–310. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.10.549>
- Vigoda-Gadot, E. (2002). Stress-related aftermaths to workplace politics: The relationships among politics, job distress, and aggressive behavior in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 571–591. <https://doi.org/10.1002/job.160>

- Vigoda-Gadot, E., Vinarski-Peretz, H., & Ben-Zion, E. (2003). Politics and image in the organizational landscape: An empirical examination among public sector employees. *Journal of Managerial Psychology*, 18(7–8), 764–787. <https://doi.org/10.1108/02683940310511872>
- Vigoda, E. (2000). Organizational Politics, Job Attitudes, and Work Outcomes: Exploration and Implications for the Public Sector. *Journal of Vocational Behavior*, 57(3), 326–347. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1742>
- Wang, F., Li, W., Feng, Y., Ren, Y. W., Chen, Y., & Xiao, H. (2024). Political skill amplifies the beneficial effects of leader humor on actors' work engagement via psychological capital. *Journal of Business Research*, 182(June), 114775. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2024.114775>
- Zhang, L. X., Li, J. M., Wang, L. Le, Mao, M. Y., & Zhang, R. X. (2023). How does the usage of robots in hotels affect employees' turnover intention? A double-edged sword study. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 57(September), 74–83. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2023.09.004>
- Zulfikar, I., Efendi, S., Suheri, H., Pulubuhu, D. A., Kadir, R., & Parenta, T. (2021). The Influence of Work Environment, Motivation and Competence to Work Performance and the Impact on Lecturer Performance in Higher Education. *Psychology and Education Journal*, 58(1). <https://doi.org/10.17762/pae.v58i1.763>