

## **DAMPAK *PERCEIVED ORGANISATIONAL POLITICS (POP)* DAN *PERCEIVED ORGANISATIONAL SUPPORT (POS)* TERHADAP *JOB PERFORMANCE***

**Sarah Sofia<sup>1</sup>, Tiara Puspa<sup>2</sup>**

Universitas Trisakti, Indonesia

Email : sarah022002001098@std.trisakti.ac.id, tiara.puspa@trisakti.ac.id

### **Abstrak**

Penelitian ini mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi *job performance* karyawan. *Job performance* diukur sebagai indikator perilaku kerja dan kinerja karyawan, yang mempengaruhi kualitas hasil pekerjaan dan kontribusi individu dalam organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dua faktor, yaitu *perceived organisational politics (POP)* dan *perceived organisational support (POS)*, terhadap *job performance*. *Perceived organisational politics (POP)* merupakan anggapan terhadap lingkungan dengan mementingkan kepentingan dan tujuan bukan untuk kepentingan bersama dan *Perceived organisational support (POS)* merupakan anggapan terhadap perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Tujuan penelitian ini adalah memberikan studi dan memberikan pengetahuan terkait politik organisasi di perusahaan. Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif dengan objek yaitu salah satu perusahaan percetakan yang terletak di Jakarta. Pengujian penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji regresi dengan menggunakan alat bantu SPSS (Statistical Program for social science), dan dengan jumlah sample 80 karyawan serta penelitian menggunakan wawancara dan penyebaran kuesioner. Penelitian ini memberikan hasil adanya *Perceived organisational politics (POP)* dan *Perceived organisational support (POS)* tetap memberikan hasil *job performance* yang tinggi dan karyawan tetap melaksanakan tanggung jawabnya walaupun lingkungan organisasi yang di politisasi. Dengan beegitu penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan *job performance* pada karyawannya.

**Kata Kunci :** *Perceived Organisational Politics (POP), Perceived Organisational Support (POS), Job Performance*

### **Abstract**

*This study examines the factors that influence employee job performance. Job performance is measured as an indicator of employee work behavior and performance, which influences the quality of work results and individual contributions to the organization. This research aims to analyze the influence of two factors, namely perceived organizational politics (POP) and perceived organizational support (POS), on job performance. Perceived organizational politics (POP) is the perception of the environment as prioritizing interests and goals rather than the common good and Perceived organizational support (POS) is the perception of companies that pay attention to the welfare of their employees. The purpose of this research is to provide studies and provide knowledge related to organizational politics in companies. This research uses a quantitative approach with the object being a printing company located in Jakarta. This research was tested using validity tests, reliability tests and regression tests using SPSS (Statistical Program for social science) tools, and with a sample size of 80 employees and research using interviews and distributing questionnaires. This research provides results that Perceived organizational politics (POP) and Perceived organizational support (POS) still provide high job performance results and employees continue to carry out their responsibilities even though the organizational environment is*

*politicized. In this way, this research is expected to help companies improve job performance for their employees.*

**Keywords :** *Perceived Organisational Politics (POP), Perceived Organisational Support (POS), Job Performance*

## PENDAHULUAN

*Job performance* mengukur indikator perilaku kinerja karyawan yang digunakan untuk mengukur kinerja pekerjaan (Rosen et al., 2010). Peningkatan *job performance* cenderung dipicu oleh perbaikan sikap kerja, dan sebaliknya penurunan kinerja cenderung dipicu oleh perubahan sikap kerja yang negatif (Zeffane et al., 2008). Oleh karena itu, *job performance* dinilai penting di suatu organisasi karena dapat mengukur kesalahan yang dilakukan oleh karyawan perusahaan. Variable yang dapat mempengaruhi *job performance* antara lain motivasi dan kinerja (Valaei & Jiroudi, 2016). Motivasi yang timbul pada karyawan akibat dorongan berupa semangat bekerja sehingga meningkatkan *job performance*.

Menurut (Turek, 2020) yang melakukan penelitian pada perusahaan dari berbagai sektor di Polandia, menyebutkan variable lain yang dapat mempengaruhi *job performance* seperti *perceived organisational politics (POP)*, *abusive supervision (AS)*, *job satisfaction (JS)* dan *perceived organisational support (POS)*. Penelitian yang telah dilakukan oleh (Abbas et al., 2014) yang melakukan penelitian pada 6 (enam) cabang bank swasta, 2 (dua) perusahaan manufaktur tekstil, 3 (tiga) kantor kementerian pemerintah, dan kantor layanan pelanggan dari perusahaan telekomunikasi di Faisalabad, Pakistan. Penelitian yang dilakukan oleh (Abbas et al., 2014) menggunakan *perceived organisational politics (POP)*, confirmatory factor analysis (CFA) dan psychological capital (PsyCap), sebagai variable penelitiannya yang berjudul *Combined Effects of Perceived Politics and Psychological Capital on Job Satisfaction, Turnover Intentions, and Performance*. Peneliti melakukan penelitian pada perusahaan yang bergerak di bidang jasa yaitu industri percetakan yang mengembangkan dua variable yaitu *perceived organisational politics (POP)* dan *perceived organisational support (POS)*, karena dua variable tersebut dianggap mewakili perusahaan yang bergerak dibidang percetakan. Contoh penerapan kedua variable tersebut adalah ketika karyawannya berlomba - lomba untuk cepat dan tepat dalam mengerjakan pekerjaannya serta tidak terdapat catatan absensi dalam kehadirannya dengan tujuan individu tersebut mendapatkan nilai lebih dan mungkin saja mendapatkan promosi karyawan.

*Perceived organisational politics (POP)* diartikan sebagai tuntutan pekerjaan yang mengharuskan karyawan mengeluarkan biaya fisik yang berakibat pada kesehatan psikologis individu (Bedi & Schat, 2013). *Perceived organisational politics (POP)* memiliki contoh seperti persepsi individu yang dapat dirasakan sebagai tindakan mementingkan diri sendiri yang dikaitkan dengan tindakan manipulasi dan mengorbankan orang lain untuk keuntungan jangka pendek (Abbas et al., 2014). Menurut penelitian (Turek, 2020) *perceived organisational politics (POP)* memiliki dampak negatif terhadap *job performance*, karena tuntutan yang meningkat akan menghasilkan efek yang negatif dan menyebabkan penurunan *job performance* pada karyawan.

*Perceived organisational support (POS)* diartikan sebagai kepercayaan individu terhadap organisasi untuk memperhatikan kesejahteraan anggotanya (Eisenberger et al., 1986a). Teori *perceived organisational support (POS)* menyebutkan organisasi harus melaksanakan kewajiban untuk peduli terhadap kesejahteraan organisasi dan membantu mencapai tujuan organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2002). Menurut penelitian (Sun, 2019) *Perceived organisational support (POS)* memiliki dampak positif bagi *job performance*, karena mencerminkan kontribusi dan kepedulian karyawan untuk memotivasi melakukan kerja keras. *Perceived organisational support (POS)* memiliki contoh seperti adanya dukungan organisasi mengakibatkan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan memiliki sifat yang positif. *Perceived organisational support (POS)* dalam penelitian (McBey et al., 2017) menyebutkan bahwa dukungan organisasi dapat berpengaruh atas tugas yang telah dikerjakan oleh karyawan pada pertukaran hubungan dalam perusahaan.

*Perceived organisational support (POS)* memiliki contoh seperti adanya dukungan organisasi mengakibatkan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan memiliki sifat yang positif. Penelitian (Turek, 2020) yang dilakukan di Polandia menyebutkan pencapaian hasil pekerjaan merupakan konsekuensi dari karyawan serta dukungan organisasi yang dapat menyanggah anggapan negatif dari karyawan yang merasa stress akan lingkungan kerja, serta fakta bahwa *perceived organisational support (POS)* merupakan dukungan organisasi yang dapat membuat karyawan melakukan pekerjaan dengan giat.

Menurut penelitian (Rhoades & Eisenberger, 2002) yang di ambil dari teori dukungan organisasi, gaji dan promosi karyawan menimbulkan peluang dalam kontribusi *Perceived organisational support (POS)* yang meningkatkan *job performance*, misalnya indikasi yang kuat pada *perceived organisational support (POS)* untuk mempertahankan keanggotaan dan masa depan karyawan. *Perceived organisational support (POS)* mendapatkan dukungan yang mencerminkan nilai organisasi pada kontribusi karyawan dan kepeduliannya terhadap tunjangan yang didapatkan (Sun, 2019). *Perceived organisational support (POS)* memberikan contoh seperti peningkatan terkait dengan absensi karyawan yang berkurang, peningkatan kepuasan kerja, kebahagiaan dan peningkatan pada *job performance*. Penelitian yang dilakukan pada perusahaan percetakan memiliki tingkat absensi karyawan rendah ketika mendekati hari raya, khususnya apabila mendekati hari raya Idul Fitri, karyawan semangat pergi bekerja dan menyelesaikan tugas nya dikarenakan adanya pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) yang di berikan biasanya 2 minggu sebelum perayaan Idul Fitri dengan syarat mempunyai masa kerja 1 bulan secara terus menerus, atau lebih, baik yang mempunyai hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu, termasuk pekerja atau buruh harian lepas.

Berdasarkan pada penjelasan latar belakang di atas, penelitian ini bertujuan melakukan studi untuk melihat bagaimana anggapan terkait *perceived organisational politics (POP)* yang berbeda. Adanya perbedaan serta pengulangan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya (Turek, 2020) yang melibatkan berbagai sektor perusahaan di Polandia. Peneliti melakukan penelitian dengan tujuan lain memberikan pengetahuan terhadap politik organisasi yang terjadi di perusahaan percetakan. Peneliti melakukan penelitian di perusahaan percetakan yang beralasan karena perusahaan tersebut memiliki politik organisasi yang perlu dikembangkan dan diperbaiki, misalnya antar rekan kerja yang saling menjatuhkan karena tidak ada hubungan interpersonal yang erat. Pada kasus tersebut perusahaan percetakan harus membangun hubungan interpersonal yang baik agar para karyawannya tidak lagi melakukan

perselisihan. Perselisihan yang diakibatkan oleh ketegangan hubungan interpersonal akan pencapaian tugas yang dilakukan oleh para karyawan diharapkan dapat mengurangi perselisihan tersebut. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan inspirasi bagi para pembaca sehingga dapat mengetahui situasi dan kondisi sosial dalam perusahaan yang ditinjau dari aspek politik.

Politik Organisasi adalah fitur organisasi terlepas dari ukuran bisnis yang berpengaruh secara langsung atau tidak langsung terhadap sikap dan perilaku karyawan (Varshney, 2019). Istilah politik yang digunakan dalam organisasi menyiratkan suatu perilaku yang ilegal (Chang et al., 2009). Menurut (Ferris et al., 2019) politik menjadikan mekanisme keadilan yang restoratif sebagai perubahan yang positif. Penelitian yang dilakukan oleh (Rosen & Hochwarter, 2014a) di sebuah perusahaan arsitektur menyebutkan karyawan menilai politik sebagai ancaman karena berpotensi menghambat pencapaian tujuan individu. Karyawan cenderung merasa terdorong terlibat pada lingkungan kerja yang dipolitisasi, serta dapat merusak kepuasan kerja karyawan dengan mengalihkan diri mereka dari tugas pekerjaan (Lepine et al., n.d.).

Penelitian terkait politik organisasi saat ini difokuskan pada *perceived organisational politics (POP)* (Cropanzano et al., 1997). *Perceived organisational politics (POP)* biasanya digambarkan sebagai penilaian subjektif individu terhadap ukuran lingkungan kerja yang ditandai dengan karyawan dan supervisor yang menunjukkan perilaku egois (Ferris et al., 2019). Perilaku egois dikaitkan dengan pengambilan keuntungan dengan merugikan dan menjatuhkan orang lain untuk mencapai suatu hal (prestasi) atau penghargaan. Penghargaan yang dimaksud adalah penghargaan yang berdasarkan pada evaluasi subjektif yang dapat dikaitkan dengan struktur penghargaan karyawan secara tidak pasti dengan *perceived organisational politics (POP)* (Varshney, 2019). Penghargaan biasanya terdapat pada evaluasi tahunan karyawan yang didasari dari penilaian *job performance*.

*Perceived organisational politics (POP)* terjadi ketika adanya pemain politik dalam organisasi membuat dirinya unggul dengan cara menjatuhkan orang lain. Perilaku menjatuhkan orang lain dapat dicontohkan ketika perputaran jabatan yang dilakukan setiap tahun dalam perusahaan. Perputaran jabatan biasanya terjadi tiga tahun sekali sehingga dapat menimbulkan keinginan dari para pemain politik organisasi untuk menjatuhkan rekan kerjanya dan mencari simpati pimpinan agar dirinya mendapatkan posisi yang diinginkan. Karyawan yang ingin memiliki posisi tinggi seperti kepala produksi atau manajer akan berupaya membuat dirinya unggul dibandingkan dengan karyawan lain, serta dapat menggunakan perilaku tidak baik seperti menjatuhkan karyawan lain dengan memfitnah atau menjelekan karyawan lain.

Teori dukungan organisasi menunjukkan hubungan karyawan dengan organisasi melalui upaya dan dedikasi karyawan untuk organisasi (Eisenberger et al., 1986a). Hubungan timbal balik antara karyawan dan organisasi dengan hasil karyawan berupa gaji intensif serta manfaat sosio emosional seperti persetujuan dan kepedulian. Hasil yang didapatkan perusahaan berupa kinerja yang dilakukan oleh karyawan sehingga mencapai tujuan pencapaian.

*Perceived organisational support (POS)* adalah pendapat karyawan tentang perusahaan yang menghargai setiap kontribusi karyawan terhadap kinerja, serta kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan (Eisenberger et al., 1986b). Menurut (Rhoades & Eisenberger, 2002) *perceived organisational support (POS)* adalah kecenderungan

karyawan dalam menetapkan karakteristik kepedulian dan penghargaan organisasi yang mengukur kinerja karyawan. Penelitian (Naseer et al., 2018) menjelaskan *perceived organisational support (POS)* merupakan sumber keberlangsungan hidup yang berhubungan dengan pekerjaan sebagai pertukaran sosial dengan sikap saling menghargai.

*Perceived organisational support (POS)* dapat dilihat dari kesejahteraan dan kualitas kerja karyawan yang timbul atas apresiasi dari perusahaan terhadap karyawan yang akan menumbuhkan semangat bekerja dan mencapai tujuan perusahaan (Muñoz et al., 2022). *Perceived organisational support (POS)* dapat terjadi dalam organisasi ketika karyawan mendapatkan apresiasi atas pencapaian kerjanya. Apresiasi dapat tidak hanya berupa dukungan psikologi karyawan tetapi adanya proses sosial (Stinglhamber et al., 2020). Proses sosial berupa interaksi pertukaran informasi antar karyawan.

Menurut (McBey et al., 2017) karyawan yang telah melakukan tugas nya dapat menerima dukungan organisasi berupa penghargaan psikologis yang berharga dari apa yang telah karyawan lakukan. Penghargaan psikologis dari *perceived organisational support (POS)* dapat berupa jaminan dukungan kepada anggota organisasi pada saat karyawan melakukan pekerjaan yang rumit. Oleh karena itu, dalam penelitian (Turek, 2020) menyebutkan komitmen untuk memenuhi kebutuhan kesejahteraan karyawan dengan keyakinan bahwa organisasi dapat diandalkan ketika karyawan berada pada posisi yang sulit. Posisi sulit yang dialami oleh karyawan percetakan misalnya pada saat hari raya dengan target pencetakan masih membutuhkan waktu yang lama. Dukungan yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memberikan bonus bagi karyawan yang ingin bekerja pada saat hari raya.

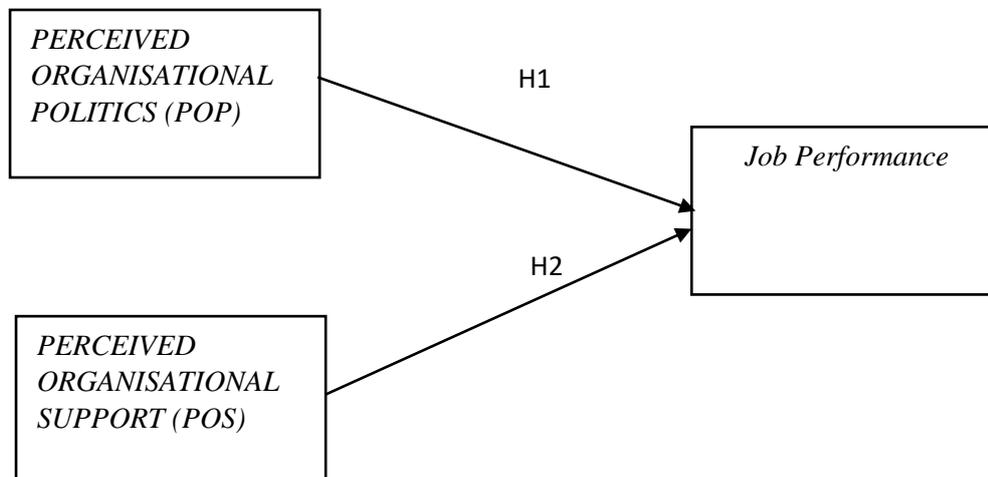
*Job performance* merupakan identifikasi tingkat kebahagiaan dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan karyawan (McClelland, 1998). Menurut (Jaw et al., 2016) karakteristik dan evaluasi aspek spesifik tingkat kebahagiaan yang sangat tinggi di tempat kerja dinilai dapat menimbulkan kepuasan kerja. *Job performance* lebih kuat diprediksi oleh kesejahteraan umum daripada kepuasan kerja (Jaw et al., 2016). *Job performance* diukur menggunakan tingkatan peringkat yang diawasi. Menurut (Ricketta, 2008) dalam penelitiannya menyebutkan kinerja pekerjaan yang berhubungan dengan sikap yang mengacu pada proses korelasi tingkat individu tidak bisa dibandingkan dengan kinerja kelompok. Penelitian ini menyebutkan bahwa *job performance* merupakan hasil dari setiap rangkaian tugas dan sikap dengan tingkatan prestasi yang dapat diperoleh kerja individu maupun kerja tim.

Aspek penilaian yang harus diperhatikan dalam *job performance* adalah kejujuran, disiplin, kreativitas dan kerja tim, tanggung jawab, inisiatif, serta loyalitas karyawan dalam perusahaan (Garavan & McGuire, 2001). Menurut (Wright & Cropanzano, 2000) penilaian *job performance* menggunakan peringkat pengawasan yang di awasi oleh pimpinan atau manager.

Selanjutnya, untuk mengilustrasikan hubungan dan konsep yang diamati dalam penelitian ini, disajikan Rerangka Konseptual yang memvisualisasikan interaksi antara faktor-faktor yang mempengaruhi job performance, yakni *perceived organisational politics (POP)* dan *perceived organisational support (POS)*.

(Bedi & Schat, 2013; Chang et al., 2009) menyebutkan *perceived organisational politics (POP)* berhubungan dengan *job performance* sebagai penghambat yang dapat menimbulkan kerugian. *Perceived organisational support (POS)* memiliki hubungan positif

terhadap *Job Performance* sebab *perceived organisational support (POS)* sebagai penawar dari tinggi nya tingkat *perceived organisational politics (POP)* di perusahaan. Menurut (Turek, 2020) *perceived organisational support (POS)* dikaitkan dengan fakta bahwa karyawan merasa didukung dan lebih bersedia untuk melakukan pekerjaannya ketika lingkungan organisasi tersebut telah di politisasi. Karyawan yang didukung oleh *perceived organisational support (POS)* menggunakan teori *social exchange* yang dikutip dalam penelitian (Umar, 2017) menyebutkan bahwa prilaku sosial merupakan interaksi pertukaran informasi yang melibatkan dua orang dengan pertimbangan untung dan rugi di dalamnya. *Perceived organisational politics (POP)* dan *perceived organisational support (POS)* dapat memperhatikan teori pertukan tersebut dengan hubungan timbal balik yang bersifat dinamis dalam membangun hubungan di dalam perusahaan yang menekankan pada sisi psikologis karyawan dalam peran politik organisasi dan support organisasi terhadap masa kerja karyawan.



## METODE PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi di salah satu perusahaan percetakan yang terletak di Jakarta dengan meneliti seluruh karyawan menggunakan penyebaran kuesioner. Penelitian ini melibatkan 80 (delapan puluh) responden dari 100 orang karyawan di salah satu perusahaan yang bergerak di bidang percetakan. Perusahaan dipilih menjadi tempat penelitian dikarenakan perusahaan tersebut telah berdiri selama 5 (lima) tahun, serta dinilai menjadi tempat penelitian yang sesuai jika dilihat dari persaingan partisipasi karyawan dalam mendapatkan bonus produksi. Bonus produksi dalam perusahaan tersebut adalah bonus ketika karyawan mencapai target produksi dan dapat mengambil simpati pimpinannya.

Prosedur yang digunakan untuk memilih responden adalah survey dengan melakukan penyebaran kuesioner. Penyebaran kuesioner dimulai dari komunikasi peneliti dengan salah satu kepala produksi yang bertujuan untuk melakukan penelitian serta penyebarann kuesioner pada karyawan yang terdapat pada salah satu perusahaan percetakan di Jakarta. Penyebaran kuesioner digunakan untuk menjawab pertanyaan terkait *perceived organisational politics (POP)*, *perceived organisational support (POS)*, dan *job performance* .

Kriteria yang di terapkan untuk pengisian kuesioner dengan latar belakang pendidikan yaitu Sekolah Menengah Atas (SMA) hingga Magister (S2) dengan setidaknya 1 (satu) tahun bekerja dan berpengalaman. Latar belakang pendidikan SMA digunakan karena menjadi

syarat kriteria karyawan dengan subjek penelitian yang memiliki latar belakang minimal SMA serta alasan setidaknya 1(satu) tahun berpengalaman. Pengalaman dalam berkerja digunakan karena karyawan dianggap sudah dapat mengenal lebih jauh terkait kondisi dan situasi perusahaan tersebut. Variable yang meliputi gender, usia, latar belakang pendidikan dan jabatan dalam penelitian (Zhang & Lee, 2010) disebut sebagai variable kontrol. Penelitian ini menggunakan variable kontrol karena menunjukkan keterkaitan *perceived organisational politics (POP)* dan *perceived organisational support (POS)* terhadap *job performance*. Keterkaitan tersebut berguna untuk melihat perbedaan yang dapat terjadi antar karyawan dalam perusahaan dan dengan penelitian sebelumnya.

Kuesioner tersebut diisi oleh kepala produksi, bagian keuangan, bagian produksi, staff manajemen, dan staff umum lainnya. Pengisian kuesioner dilakukan oleh masing masing individu untuk menilai kinerja yang dirasakan oleh responden terkait dengan lingkungan perusahaan tempat responden bekerja.

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif dengan objek yaitu salah satu perusahaan percetakan yang terletak di Jakarta. Pengujian penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji regresi dengan menggunakan alat bantu SPSS (*Statiscal Program for social science*). Uji validitas digunakan sebagai ketepatan instrument butir pertanyaan dalam mengukur variable yang akan di teliti. Uji reliabilitas berhubungan dengan konsistensi antar butir pertanyaan yang digunakan dalam mengukur variable yang akan diteliti. Uji regresi digunakan untuk menjelaskan dampak berdasarkan pengaruh dari variable *perceived organisational politics (POP)* terhadap variable *job performance* serta menjelaskan pengaruh dari variable *perceived organisational support (POS)* terhadap variable *job performance*.

Jumlah pertanyaan yang disajikan pada kuesioner tersebut sebanyak 26 (dua puluh enam) butir pertanyaan yang saling berkaitan guna menunjukkan pengaruh *perceived organisational politics (POP)* dan *perceived organisational support (POS)* terhadap *job performance* . Penelitian dimulai pada bulan Maret – bulan Mei dengan menggunakan metode penyebaran kuesioner. Metode penyebaran kuesioner digunakan dalam Bahasa Indonesia yang telah di adaptasi dari peneliti sebelumnya. Pengadaptasian kuesioner yang digunakan meliputi penerjemahan bahasa serta koreksi kata dan makna di dalamnya.

### **Measures**

Penelitian kali ini menggunakan pengukuran dengan skala Likert 5 (lima) poin, dimana 1 Sangat Tidak Setuju (STS) sampai 5 Sangat Setuju (SS) dan pada Variable *job performance* terdapat pengukuran yang berbeda yaitu menggunakan skala likert 5 (lima) poin dari Buruk sekali (BS) sampai Sangat Baik Sekali (SBS).

*Perceived organisational politics (POP)* yang diukur dari 5 (lima) butir Pertanyaan (Kacmar & Carlson, 1997). Pertanyaan tersebut mengukur tingkat persepsi karyawan yang mempengaruhi bagaimana perasaan karyawan terhadap rekan kerja, pimpinan serta lingkungan perusahaan yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.

*Perceived organisational support (POS)* yang di ukur dengan 6 (enam) butir pertanyaan menurut (Eisenberger et al., 1986b). Mengikuti catatan dari penulis sebelumnya dengan memilih butir pertanyaan yang di beri bintang untuk survey dengan versi singkat. Pertanyaan ini mengukur tentang penghargaan dan support dari perusahaan untuk para karyawannya.

*Job performance* dengan menggunakan 15 (limabelas) butir pertanyaan kuesioner *job performance* individu yang telah dikembangkan penulis dengan terdapat 3 (tiga) dimensi pertanyaan dari (Koopmans et al., 2012).

Penelitian ini menggunakan rekomendasi yang ditawarkan oleh (Ellen, 2014) dengan mempertimbangkan variable kontrol gender, usia, latar belakang pendidikan, dan jabatan kerja.

## Hasil Dan Pembahasan

### Uji Instrumen

Metode penelitian dan hipotesis diatas menggunakan jumlah sample sebanyak 80 (delapan puluh) responden dari 100 karyawan keseluruhan yang telah melakukan pengisian kuesioner. Kuesioner yang telah di sebarakan dengan jumlah 80 responden, yang dimana 20 (dua puluh) individu karyawan merupakan karyawan lepas harian yang dinilai tidak masuk kedalam kriteria responden penelitian.

Penelitian kali ini dilakukan dengan karakteristik yaitu : (1) gender responden penelitian yang didominasi oleh wanita sebesar 58,8%, dengan perbandingan laki – laki sebesar 41,3%; (2) masa bekerja di dominasi karyawan yang bekerja dalam kurung waktu 5 (lima) tahun; (3) latar belakang pendidikan karyawan yang didominasi Sekolah Menengah Atas (SMA) sebesar 65%, serta rentang usia yang didominasi usia 20 – 30 tahun. Pengukuran penelitian secara lengkap dapat dilihat dengan tabel yang tertera dibawah yaitu :

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

<b>Demografi</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentasi</b>
<b>Gender</b>		
Pria	33	41,2 %
Wanita	47	58,8%
<b>Total</b>	80	100
<b>Usia</b>		
20 – 30 Th	62	77,5 %
31 – 40 Th	11	13,8 %
41 – 50 Th	4	%
>50 Th	3	3,7 %
<b>Total</b>	80	100
<b>Jenjang Pendidikan</b>		
SMA/ Sederajat	52	65%
Diploma	7	8,8%
Sarjana	20	25%
Magister	1	1,2%
<b>Total</b>	80	100 %

Uji validitas berkaitan dengan pengujian yang diperlukan untuk melihat apakah alat ukur yang dibuat untuk penelitian menggunakan alat ukur yang tepat serta dapat dipastikan penelitian bersifat ilmiah. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang dapat diukur. Indikator uji validitas di sesuaikan dengan *loading factors* yang telah ditetapkan sesuai jumlah responden. Indikator *loading factors* pada penelitian ini menggunakan cut off faktor loading 0,60 untuk jumlah sampel 80. Penelitian ini

menggunakan faktor loading 0,60 karena jumlah sample nya mendekati nilai jumlah ketetapan penggunaan faktor loading tersebut. Faktor loading  $\geq 0,60$  (butir pertanyaan dinyatakan valid) sedangkan  $< 0,60$  (butir pertanyaan dinyatakan tidak valid).

Tabel 2. Uji validitas

	<i>factors Loading</i>	<b>Keputusan</b>
<b><i>perceived organisational politics (POP)</i></b>		
Terkadang lebih mudah untuk tetap diam daripada melawan sistem	0,644	Valid
Sejak saya bekerja di departemen ini, saya tidak pernah melihat kebijakan gaji dan promosi diterapkan secara politis	0,770	Valid
Kebijakan gaji dan promosi yang dinyatakan tidak ada kaitannya dengan bagaimana kenaikan gaji dan promosi ditentukan	0,737	Valid
Ketika menyangkut keputusan kenaikan gaji dan promosi, kebijakan tidak relevan	0,852	Valid
Promosi di sekitar sini tidak terlalu dihargai karena penentuannya sangat politis	0,778	Valid
<b><i>perceived organisational support (POS)</i></b>		
Bantuan tersedia dari perusahaan ketika saya memiliki masalah	0,827	Valid
Perusahaan sangat peduli dengan kesejahteraan saya	0,729	Valid
Perusahaan memperhatikan kepuasan saya secara umum di tempat kerja	0,740	Valid
Perusahaan memperhatikan pendapat saya	0,813	Valid
Perusahaan merasa bangga atas prestasi saya di tempat kerja	0,785	Valid
Perusahaan berusaha membuat pekerjaan saya semenarik mungkin	0,746	Valid
<b><i>job performance</i></b>		
Bagaimana anda menilai kualitas pekerjaan anda sendiri dalam tiga bulan terakhir	0,625	Valid
Saya dapat memenuhi tanggung jawab saya	0,757	Valid
Kolaborasi dengan pihak lain berjalan lancar	0,754	Valid
Saya mengerti orang lain dengan baik, ketika mereka memberitahu saya sesuatu	0,700	Valid
Komunikasi dengan orang lain membuahkan hasil yang diinginkan	0,772	Valid
Saya mendapatkan ide kreatif di tempat kerja	0,696	Valid
Saya berinisiatif ketika ada masalah yang harus diselesaikan	0,761	Valid
Saya meminta bantuan saat dibutuhkan	0,699	Valid

Saya terbuka untuk dikritik atas pekerjaan saya	0,665	Valid
Saya mencoba untuk belajar dari umpan balik yang saya dapatkan dari orang lain atas pekerjaan saya	0,750	Valid
Menurut saya pelanggan puas dengan pekerjaan saya	0,727	Valid
Saya memperhitungkan keinginan pelanggan dalam pekerjaan saya	0,658	Valid
Saya telah menunjukkan fleksibilitas	0,668	Valid
Saya dapat mengatasi dengan baik situasi sulit dan kemunduran di tempat kerja	0,775	Valid
Saya mudah menyesuaikan diri dengan perubahan dalam pekerjaan saya	0,692	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan software SPSS versi 23

Tabel perhitungan diatas menunjukkan bahwa uji validitas dari setiap butir pertanyaan yang terdapat dalam variable *perceived organisational politics (POP)*, *perceived organisational support (POS)* dan *job performance* dengan faktor loading  $\geq 0,60$  yang berarti seluruh butir pertanyaan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk menentukan tingkat konsistensi antara butir pertanyaan yang digunakan dalam penelitian. Konsistensi dalam pengujian reliabilitas ini digunakan pada pengukuran nilai *cronbach's coefficient alpha*. Pengujian reliabilitas ini menggunakan standar ketentuan sebagai berikut :

- Cronbach's coefficient alpha*  $\geq 0,60$  maka variabel dalam kuesioner layak digunakan (*construct reliable*).
- Cronbach's coefficient alpha*  $< 0,60$  maka variabel dalam kuesioner tidak layak digunakan (*construct unreliable*).

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Nomor	Nama Variable	Jumlah Butir Pertanyaan	<i>Cronbach's coefficient alpha</i>	Keputusan
1.	<i>Perceived organisational politics (POP)</i>	5	0,815	<i>Reliable</i>
2.	<i>Perceived organisational support (POS)</i>	6	0,865	<i>Reliable</i>
3.	<i>Job performance</i>	15	0,930	<i>Reliable</i>

Sumber : Data diolah menggunakan software SPSS versi 23

Perhitungan reliable pada tabel diatas menunjukkan nilai *cronbach's coefficient alpha* yang terdapat pada instrumen variable *Perceived organisational politics (POP)*, *perceived organisational support (POS)*, dan *job performance* diperoleh nilai  $\geq 0,60$  yang menunjukkan seluruh butir pertanyaan pada setiap variable mampu mengukur konsep yang sama serta konsisten dan seluruh butir pertanyaan dinyatakan *reliable* atau butir pertanyaan tersebut dapat digunakan.

### Uji Hipotesis

Pengujian dalam penelitian ini menggunakan uji hipotesis metode regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui apakah *perceived organisational politics (POP)* dan *perceived organisational support (POS)* memiliki pengaruh terhadap *job performance*. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan adalah dengan pengukuran keputusan jika  $P\text{-value} \leq 0,05$  maka terdapat pengaruh diantara variable bebas dengan variable terikat, sementara apabila nilai  $P\text{-value} > 0,05$  maka tidak terdapat pengaruh diantara variable bebas dengan variable terikat. Tingkatan pengaruh dalam penelitian ini menggunakan tingkatan pengaruh yang positif atau pengaruh negatif.

Tabel 4. Uji Hipotesis

Hipotesis	$\beta$	Sig	Keputusan
<i>Perceived organisational politics (POP)</i> → <i>Job performance</i>	0,318	0,048	H1 didukung
<i>Perceived organisational support (POS)</i> → <i>Job performance</i>	0,993	0,00	H2 didukung

Sumber : Data diolah menggunakan software SPSS versi 23

### Hipotesis 1 :

Uji hipotesis pada penelitian (Turek, 2020) yang melakukan penelitian dari berbagai sektor perusahaan di polandia menyebutkan bahwa *Perceived organisational politics (POP)* memiliki pengaruh yang negatif terhadap *job performance*. Penelitian tersebut didukung oleh (Chang et al., 2009) *perceived organisational politics (POP)* merupakan sisi gelap kehidupan organisasi yang terdapat di perusahaan. Adanya perspektif tersebut (Bedi & Schat, 2013; Chang et al., 2009c) menyebutkan *perceived organisational politics (POP)* memiliki efek yang merugikan dalam organisasi serta dapat mengurangi kepercayaan karyawan, kepuasan kerja karyawan serta menimbulkan efek negatif pada *job performance*.

Hasil penelitian ini menunjukkan *perceived organisational politics (POP)* memiliki pengaruh yang positif terhadap *job performance* dengan nilai signifikan sebesar  $0,0485 \leq 0,05$  yang menunjukkan bahwa H1 dapat diterima dengan nilai estimasi beta ( $\beta$ ) sebesar 0,318. Hasil pada penelitian ini menunjukkan hasil yang berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Turek, 2020) yang melakukan penelitian pada berbagai sektor yang beroperasi di Polandia serta sample dari subjek sosiodemografis penelitian nya menggunakan 5% dari jumlah 1000 karyawan yang bekerja. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan yang bergerak di bidang percetakan dengan menggunakan sample dari subjek penelitian yang hanya menggunakan 80 responden dari jumlah 100 karyawan yang terdapat dalam perusahaan percetakan tersebut yang menyebutkan *perceived organisational politics (POP)* memiliki pengaruh yang negatif. Perbedaan pada penelitian ini didukung oleh penelitian (Gunawan et al., 2012) yang menyatakan politik organisasi memiliki hubungan yang positif dengan cara pandang karyawan terkait dengan tanggung jawab dan komitmen karyawan terhadap tugas kerjanya yang digunakan untuk mendapatkan jaminan pekerjaan dan mengevaluasi serta mencapai keberhasilan tujuan perusahaan serta membantu dalam perencanaan karir dan pengembangan promosi karir karyawan. *Perceived organisational politics (POP)* yang tinggi dapat dilihat pada butir pertanyaan dalam penelitian yang menyebutkan bahwa promosi di perusahaan ini tidak terlalu dihargai karena penentuannya sangat politis, namun *job performance* yang tinggi dapat dilihat dari butir pertanyaan yang menyebutkan bahwa karyawan dapat menyelesaikan tanggung jawabnya serta dapat mengatasi situasi yang sulit (situasi politik organisasi) di tempat kerja.

### Hipotesis 2 :

Hasil uji hipotesis kedua yaitu *perceived organisational support (POS)* yang berdampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap *job performance* dengan nilai signifikan sebesar  $0,00 \leq 0,05$  yang menunjukkan bahwa hipotesis ini dapat diterima dengan nilai estimasi beta ( $\beta$ ) sebesar 0,993. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya (Rhoades & Eisenberger, 2002) bahwa *perceived organisational support (POS)* dapat meningkatkan *job performance* ketika karyawan dapat meningkatkan hasil kerja dan menguntungkan organisasi serta perusahaan dapat menyediakan dukungan sosio emosional, dan bantuan materi yang dibutuhkan oleh karyawan. Hasil pembuktian ini ditunjukkan pada jawaban atas butir pertanyaan penyebaran kuesioner yang menunjukkan ketika *perceived organisational support (POS)* tinggi maka *job performance* juga tinggi. Butir pertanyaan pada variable *perceived organisational support (POS)* seperti perusahaan sangat peduli dengan kesejahteraan karyawan yang berpengaruh pada jawaban atas pertanyaan variable *job performance* yang menyebutkan karyawan mudah menyesuaikan diri dengan perubahan dalam pekerjaannya.

### Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat diberikan kesimpulan bahwa politik organisasi adalah fitur organisasi yang terlepas dari ukuran bisnis serta pengaruh secara langsung atau tidak langsung terhadap sikap dan perilaku karyawan. Penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Turek, 2020) yang menyebutkan bahwa *perceived organisational politics (POP)* memiliki hasil pengaruh negatif. Hal ini dikarenakan pada penelitian sebelumnya (Turek, 2020) menyebutkan bahwa *perceived organisational politics (POP)* dapat merugikan karyawan karena dapat berpotensi menimbulkan konflik dan menimbulkan situasi yang tegang antara karyawan. Hasil yang didapatkan perusahaan berupa kinerja yang dilakukan oleh karyawan sehingga mencapai tujuan pencapaian. Penelitian ini menghasilkan bahwa *perceived organisational politics (POP)* memiliki hubungan yang positif terhadap *job performance*. *Perceived organisational politics (POP)* yang tinggi pada penelitian ini menyebutkan cara pandang karyawan terkait tanggung jawab dan komitmen yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya walaupun terdapat kegiatan politik organisasi di dalamnya yang menimbulkan gangguan dalam melakukan pekerjaannya sehingga menimbulkan *job performance* yang tinggi. Karyawan tetap melakukan hubungan komunikasi terhadap karyawan yang lainnya walaupun kegiatan politik organisasi yang dilakukan seperti promosi karyawan dan penentuan gaji yang ditetapkan secara politis.

*Perceived organisational support (POS)* dikaitkan dengan fakta bahwa karyawan merasa didukung dan lebih bersedia untuk melakukan pekerjaannya ketika lingkungan organisasi tersebut telah di politisasi. *Perceived organisational support (POS)* yang berdampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap *job performance*. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya bahwa *perceived organisational support (POS)* dapat meningkatkan *job performance* ketika karyawan dapat meningkatkan hasil kerja dan menguntungkan organisasi, serta perusahaan dapat menyediakan dukungan sosio emosional, dan bantuan materi yang dibutuhkan oleh karyawan.

Saran untuk penelitian selanjutnya dapat meneliti dan mengkaji lebih dalam apakah variable yang memiliki hubungan dengan *job performance* terdapat variable lain yang mempengaruhi dan memiliki hubungan keterikatan. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah hanya menggunakan satu objek penelitian pada perusahaan yang bergerak dibidang percetakan di wilayah Jakarta, selain itu penelitian ini hanya dilakukan dalam waktu yang singkat karena jumlah responden yang hanya 80 (delapan puluh) orang. Sedikit nya jumlah responden tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Proses pengambilan data yang menggunakan penyebaran kuesioner terkadang tidak menunjukkan situasi dan kondisi yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, M., Raja, U., Darr, W., & Bouckenoghe, D. (2014). Combined Effects of Perceived Politics and Psychological Capital on Job Satisfaction, Turnover Intentions, and Performance. *Journal of Management*, 40(7), 1813–1830. <https://doi.org/10.1177/0149206312455243>
- Agarwal, U. A. (2016). Examining perceived organizational politics among Indian managers: Engagement as mediator and locus of control as moderator. *International Journal of Organizational Analysis*, 24(3), 415–437. <https://doi.org/10.1108/IJOA-07-2014-0786>
- Bedi, A., & Schat, A. C. H. (2013). Perceptions of organizational politics: A meta-analysis of its attitudinal, health, and behavioural consequences. *Canadian Psychology*, 54(4), 246–259. <https://doi.org/10.1037/a0034549>
- Byrne, Z. S., Kacmar, C., Stoner, J., & Hochwarter, W. A. (2005). The Relationship Between Perceptions of Politics and Depressed Mood at Work: Unique Moderators Across Three Levels. In *Journal of Occupational Health Psychology* (Vol. 10, Issue 4, pp. 330–343). <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.4.330>
- Chang, C.-H., Rosen, C. C., & Levy, P. E. (2009a). The Relationship between Perceptions of Organizational Politics and Employee Attitudes, Strain, and Behavior: A Meta-Analytic Examination. In *Source: The Academy of Management Journal* (Vol. 52, Issue 4). <http://www.jstor.orgURL:http://www.jstor.org/stable/40390316>
- Chang, C.-H., Rosen, C. C., & Levy, P. E. (2009b). *THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL POLITICS AND EMPLOYEE ATTITUDES, STRAIN, AND BEHAVIOR: A META-ANALYTIC EXAMINATION.*
- Chang, C.-H., Rosen, C. C., & Levy, P. E. (2009c). *THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL POLITICS AND EMPLOYEE ATTITUDES, STRAIN, AND BEHAVIOR: A META-ANALYTIC EXAMINATION.* *Academy of Management Journal*, 1–24.
- 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)
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42–51. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.42>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986a). Perceived Organizational Support. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 71, Issue 3).
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986b). Perceived Organizational Support. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 71, Issue 3).
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986c). Perceived Organizational Support. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 71, Issue 3).

- Eisenberger, R., Rhoades Shanock, L., Wen, X., & ARjatscls, E. (2019). *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior Perceived Organizational Support: Why Caring About Employees Counts*. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119>
- Ellen, B. P. (2014). Considering the positive possibilities of leader political behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 35(6), 892–896. <https://doi.org/10.1002/job.1938>
- Ferris, G. R., Parker, B., Iii, E., Mcallister, C. P., & Maher, L. P. (2019). *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior Reorganizing Organizational Politics Research: A Review of the Literature and Identification of Future Research Directions*. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych>
- Garavan, T. N., & Mcguire, D. (2001). Competencies and workplace learning: Some reflections on the rhetoric and the reality. *Journal of Workplace Learning*, 13(4), 144–164. <https://doi.org/10.1108/13665620110391097>
- Gunawan, H., Jurusan, A., Universitas, M., Maranatha, K., Cintya, B. T. E., Staf, S., Akademi, P., Terang, E., & Semarang, B. (2012). Politik Organisasi Dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). In *Jurnal Manajemen* (Vol. 12, Issue 1).
- Jaw, C., Po-Hsun Hsiao, J., Huan, T.-C. (T. C. ), & Woodside, A. G. (2016). Complexity Theory and Human Resources Management: Transcending Variable and Case-Based Perspectives of Service Employees' (Un)Happiness and Work Performance. In *Bad to Good* (pp. 245–292). Emerald Group Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/978-1-78635-334-420161011>
- Kacmar, K. M., & Carlson, D. S. (1997). Further validation of the perceptions of politics scale (pops): A multiple sample investigation. *Journal of Management*, 23(5), 627–658. <https://doi.org/10.1177/014920639702300502>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Van Buuren, S., Van Der Beek, A. J., & de Vet, H. C. w. (2012). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6–28. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
- Lepine, J. A., Podsakoff, N. P., & Lepine, M. A. (n.d.). *A META-ANALYTIC TEST OF THE CHALLENGE STRESSOR-HINDRANCE STRESSOR FRAMEWORK: AN EXPLANATION FOR INCONSISTENT RELATIONSHIPS AMONG STRESSORS AND PERFORMANCE*.
- McBey, K., Karakowsky, L., & Ng, P. (2017). Can I make a difference here? The impact of perceived organizational support on volunteer commitment. *Journal of Management Development*, 36(8), 991–1007. <https://doi.org/10.1108/JMD-05-2015-0078>
- Mcclelland, D. C. (1998). *IDENTIFYING COMPETENCIES WITH BEHAVIORAL-EVENT INTERVIEWS*.

- Muñoz, R. M., Andrade, S. M., Peña, I., & Donate, M. J. (2022). Wellness programs in times of COVID-19, perceived organizational support and affective commitment: effects on employee innovative behavior. *European Journal of Innovation Management*, 26(7), 23–44. <https://doi.org/10.1108/EJIM-02-2022-0072>
- Naseer, S., Raja, U., Syed, F., & Bouckenooghe, D. (2018). Combined effects of workplace bullying and perceived organizational support on employee behaviors: does resource availability help? *Anxiety, Stress and Coping*, 31(6), 654–668. <https://doi.org/10.1080/10615806.2018.1521516>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Ricketta, M. (2008). The Causal Relation Between Job Attitudes and Performance: A Meta-Analysis of Panel Studies. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 472–481. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.2.472>
- Rosen, C. C., Chang, C. H., Djurdjevic, E., & Eatough, E. (2010). Occupational stressors and job performance: An updated review and recommendations. *Research in Occupational Stress and Well Being*, 8, 1–60. [https://doi.org/10.1108/S1479-3555\(2010\)0000008004](https://doi.org/10.1108/S1479-3555(2010)0000008004)
- Rosen, C. C., & Hochwarter, W. A. (2014a). Looking back and falling further behind: The moderating role of rumination on the relationship between organizational politics and employee attitudes, well-being, and performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 124(2), 177–189. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2014.03.003>
- Rosen, C. C., & Hochwarter, W. A. (2014b). Looking back and falling further behind: The moderating role of rumination on the relationship between organizational politics and employee attitudes, well-being, and performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 124(2), 177–189. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2014.03.003>
- Stinglhamber, F., Ohana, M., Caesens, G., & Meyer, M. (2020). Perceived organizational support: the interactive role of coworkers' perceptions and employees' voice. *Employee Relations*, 42(1), 107–124. <https://doi.org/10.1108/ER-05-2018-0137>
- Sun, L. (2019). Perceived Organizational Support: A Literature Review. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(3), 155. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i3.15102>
- Turek, D. (2020). Does organisational politics always hurt employee performance? Moderating–mediating model. *Baltic Journal of Management*, 17(6), 19–34. <https://doi.org/10.1108/BJM-09-2021-0338>
- Umar. (2017). *PENDEKATAN SOCIAL EXCHANGE PERSPEKTIF GEORGE C. HOMANS*.
- Valaei, N., & Jiroudi, S. (2016). Job satisfaction and job performance in the media industry: A synergistic application of partial least squares path modelling. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*, 28(5), 984–1014. <https://doi.org/10.1108/APJML-10-2015-0160>

- Varshney, D. (2019). Relationship between social loafing and the self-concept: Mediating role of perceived organisational politics. *Journal of Indian Business Research*, 11(1), 60–74. <https://doi.org/10.1108/JIBR-11-2017-0230>
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84–94. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.84>
- Zeffane, R., Ibrahim, M. E., & Al Mehairi, R. (2008). Exploring the differential impact of job satisfaction on employee attendance and conduct: The case of a utility company in the United Arab Emirates. *Employee Relations*, 30(3), 237–250. <https://doi.org/10.1108/01425450810866514>
- Zhang, G., & Lee, G. (2010). The Moderation Effects of Perceptions of Organizational Politics on the Relationship between Work Stress and Turnover Intention: An Empirical Study about Civilian in Skeleton Government of China. *IBusiness*, 02(03), 268–273. <https://doi.org/10.4236/ib.2010.23034>