



## PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL PADA PERILAKU LALAI DENGAN MENGGUNAKAN PERSEPSI POLITIK ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI

Latifah <sup>✉</sup>, Nury Ariani Wulansari

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

### Info Artikel

Sejarah Artikel:  
Diterima Juli 2017  
Disetujui Agustus 2017  
Dipublikasikan September 2017

Keywords:  
*Emotional Intelligence;  
Perceptions of Organizational Politics; Negligent Behavior;*

### Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menjelaskan pengaruh kecerdasan emosional pada Perilaku lalai melalui persepsi politik organisasional sebagai pemediasi. Populasi penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah. Metode penarikan sampel menggunakan *propotional random sampling* dengan sampel sebesar 127 responden. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan kuesioner yang diukur menggunakan skala likert. Metode analisis penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS 16. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh pada persepsi politik organisasional. Selain itu, persepsi politik organisasional, dan kecerdasan emosional mempunyai pengaruh pada Perilaku lalai. Namun, persepsi politik organisasional tidak dapat menjadi peran mediasi dalam penelitian ini. Simpulan penelitian ini yaitu kecerdasan emosional tinggi tidak mampu mengurangi persepsi negatif politik organisasional pegawai. Namun, kecerdasan emosional tinggi mampu mengurangi Perilaku lalai pegawai. Saran untuk Dinas adalah menyarang pegawia yang terlalu politis, mengadakan rekrutmen secara terbuka dan memberikan penghargaan pada karyawan yang tertib aturan tanpa mengikuti praktik politik.

### Abstract

*The purpose of the study was to explain the influence of intelligent emotional on negligent behavior through organizational politics perception as the mediation. The population of the study was Civilian State Apparatus in the Industrial and Commercial Service of Central Java. The sampling technique used used proportional random sampling technique and the samples were 127 people. The data collection methods used observation, interview, and questionnaire that measured using likert scale. The analysis technique of the study used SPSS 16 software. The result of the study showed that emotional intelligent did not influence organization politics perception. Moreover, organizational politics perception and emotional intelligent influenced negligent behavior. However, organizational politics perception could not be a mediation in this study. The conclusion of this study is high emotional intelligent could not decrease the employees' organizational politics perception. However, high emotional intelligent could decrease the employees' negligent behavior. Suggestion for the service is to refine the employees that are too political, hold an open recruitment well, and give a reward to the obedient employees without practicing politics.*

## PENDAHULUAN

Persaingan global saat ini, menuntut setiap individu maupun perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan keunggulan sumber daya manusia agar dapat menciptakan daya saing perusahaan. Manusia sebagai unsur utama sumber inspirasi dan gerakan organisasi yang memiliki peran aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Hal tersebut disebabkan karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Wiliandri, 2013). Dinamika kerja organisasi saat ini telah bergeser dari bekerja secara individual menjadi bekerja secara tim (*work teams*) (Damaryanti & Dewi, 2016). Sehingga karyawan membutuhkan orang lain untuk dapat mencapai tujuan organisasi.

Karyawan sebagai aset utama organisasi, menuntut manajer untuk harus memiliki kemampuan mengajak anggotanya supaya bisa bersikap dengan cara yang bermanfaat bagi organisasi salah satunya, bersikap adaptif terhadap masalah di sekitar lingkungan organisasi. Kompleksitas lingkungan organisasi bisnis menuntut karyawan yang proaktif, positif dan menghindarkan diri dari setiap Perilaku yang menghasilkan sikap negatif. Perilaku negatif di tempat kerja akan mengakibatkan berkurangnya prestasi kerja karyawan, khususnya jika individu tersebut terhubung dengan iklim yang tidak sehat seperti praktik politik organisasional (Samad & Amri, 2011). Hal tersebut dirasakan karyawan yang mempersepsi adanya politik organisasional yang dibentuk berdasarkan pengalaman pribadi, persepsi dan bukti objektif yang telah memperjelas adanya Perilaku politik dalam organisasi (Khan & Hussain, 2014; Iqbal dkk., 2016).

Politik organisasional merupakan Perilaku formal atau informal yang dimotivasi oleh kepentingan diri, dilakukan karena satu-satunya tujuan untuk memenuhi kepentingan individu baik diwaktu sekarang ataupun diwaktu yang akan datang (Asad dkk., 2014). Selain itu hasil penelitian Cropanzano dkk. (1997) menjelaskan politik organisasional dipersepsi menjadi dua Perilaku politik. Pertama, dalam arti luas yaitu Perilaku organisasional untuk mempengaruhi rekan kerja dan organisasi lingkungan kerja. Kedua, dalam arti sempit, politik organisasional diartikan sebagai Perilaku yang memaksimalkan kepentingan pribadi dalam jangka pendek atau jangka panjang.

Ketika karyawan dalam sebuah organisasi mempersepsi adanya politik organisasional maka akan mempengaruhi Perilaku dan iklim politik (Sowmya & Panchanatham, 2016). Hal

tersebut akan mendorong pada diri karyawan untuk bersaing dan berusaha memenuhi kepentingan pribadinya. Politik organisasional dipersepsi sebagai Perilaku positif atau negatif tergantung konteks politik yang terjadi (Agrawal, 2013; Shafiq dkk., 2014; Asad dkk., 2014; Drory & Meisler, 2016).

Hasil dari politik organisasional yang dipersepsi positif dapat menjadi dasar persinggan keuntungan, terutama bila karyawan terampil secara politik (Cacciattolo, 2015). Disisi lain, jika praktik politik organisasional memiliki kontribusi positif pada anggota organisasi, maka praktik politik organisasional tersebut dipersepsi telah memenuhi harapan karyawan, sehingga persepsi karyawan mengenai politik yang ada di organisasi menjadi rendah dan organisasi dianggap berlaku adil (Vigoda & Cohen, 2002). Berbeda halnya dengan karyawan yang mempersepsi politik organisasional sebagai praktik yang negatif.

Menurut Khan dan Hussain (2014) menyimpulkan bahwa politik organisasional yang dipersepsi negatif berbahaya bagi karyawan maupun organisasi. Politik organisasional yang dipersepsi negatif memiliki dampak yang tidak menguntungkan bagi individu dan organisasi (Shafiq dkk., 2014; Drory & Meisler, 2016). Sehingga, Perilaku politik organisasional dapat dipandang sebagai usaha yang disengaja oleh individu tertentu untuk memenuhi kepentingan pribadinya. Karyawan yang mempersepsi negatif adanya praktik politik organisasional, akan lebih mempertimbangkan untuk tidak ikut bergabung dalam permainan politik dan menganggap politik sebagai sesuatu yang buruk (Khan & Hussain, 2014).

Munculnya efek negatif akibat adanya persepsi politik organisasional di lingkungan kerja menimbulkan ketidakadilan organisasi (Vigoda-Gadot, 2001). Sebagai contoh, promosi jabatan yang lebih dikarenakan faktor pilih kasih (*favoritism*) oleh pimpinan terhadap karyawan tertentu (Dar & Raja, 2014), melakukan Perilaku manipulatif seperti pengkhianatan, pencurian ide serta mengkambinghitamkan sesama karyawan untuk mencapai tujuan pribadi (Agrawal, 2013). Perilaku-perilaku tersebut akan memberikan ketidaknyamanan bagi setiap individu dalam lingkungan organisasi (Asad dkk., 2014).

Persepsi politik organisasional yang terjadi di tempat kerja menimbulkan lingkungan yang tidak nyaman bagi karyawan (Asad dkk., 2014). Adanya praktik politik organisasional yang dilakukan oleh sesama karyawan telah mengabaikan aspek emosional individu (Meisler & Vigoda-Gadot, 2014; Asad dkk., 2014). pada kenyataanya,

praktik politik organisasional di tempat kerja mengakibatkan hubungan interaksi sosial yang tidak sehat (Agrawal, 2013). Disatu sisi, organisasi juga harus memperhatikan aspek psikologi dan emosional karyawan. Hal tersebut penting karena karyawan yang mempunyai kecerdasan secara emosional akan memiliki persepsi terhadap politik organisasional yang rendah (Meisler & Vigoda-Gadot, 2014; Drory & Meisler, 2016).

Semakin karyawan memiliki kecerdasan emosional yang tinggi, maka akan semakin menurunkan persepsinya terhadap praktik politik organisasional. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi mampu mengendalikan emosinya dengan lebih baik, selain itu kecerdasan emosional tinggi memungkinkan karyawan mampu mengenali pola pikir dan emosinya. Hal ini, dikarenakan karyawan yang memiliki kecerdasan emosional akan mampu membantu menghindari kejadian masa lalu yang tidak menyenangkan dan menyedihkan, yang dapat memberikan dampak emosional negatif. Di sisi lain, karyawan dengan kecerdasan emosional rendah tidak bisa merasakan atau menyadari dampak emosi destruktif dari kejadian yang tidak menyenangkan dimasa lalunya. Sehingga, karyawan cenderung berulang kali memikirkan kejadian tersebut dan bisa berakibat menimbulkan stres dalam pekerjannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi hal tersebut adalah adanya praktik politik organisasional (Meisler & Vigoda-Gadot, 2014). Sehingga, kecerdasan emosional dapat mempengaruhi persepsi politik organisasional seorang dan memberikan efek secara tidak langsung pada perubahan sikap karyawan di tempat kerja (Asad dkk., 2014).

Kecerdasan emosional dipertimbangkan sebagai salah satu aspek yang dapat membantu dalam menyelesaikan masalah secara efektif di dalam organisasi (Sowmya & Panchanatham, 2016; Khanifah & Palupiningdyah, 2015). Oleh karena itu kecerdasan emosional merupakan kesimbangan emosional dan kedewasaan dalam memahami diri sendiri dan orang lain, serta menerapkannya untuk meningkatkan hubungan interpersonal (Maini dkk., 2012). Karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi akan membangun hubungan interpersonal untuk kenyamanan orang lain, sehingga tidak menimbulkan ketegangan di tempat kerja, mampu mengatasi masalah yang dialami, lebih peka terhadap lingkungan, memiliki kemampuan untuk memahami emosi diri sendiri dan orang lain, mampu menahan diri dan bersikap empatik, dan memiliki hubungan relasi yang baik serta mampu bekerjasama (Hutagalung, 2014; Fitriastuti, 2013).

Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik, dapat meningkatkan rasa puasnya terhadap pekerjaannya sendiri yang akan berujung pada kontribusi kinerjanya pada organisasi (Asad dkk., 2014). Sehingga, seseorang dengan kecerdasan emosional yang tinggi akan mampu mengurangi adanya persepsi politik organisasional di tempat kerja (Meisler & Vigoda-Gadot, 2014) selain itu kecerdasan emosional tinggi akan meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, karyawan dengan kecerdasan emosional tinggi akan mampu mengurangi perilaku negatif yang ada di tempat kerja. Perilaku negatif karyawan yang dilakukan di tempat kerja berupa penyimpangan nilai organisasi yang dilakukan oleh karyawan yang mengakibatkan kerugian bagi organisasi. Salah satu bentuk perilaku negatif tersebut adalah perilaku lalai (Meisler & Vigoda-Gadot, 2014; Iqbal dkk., 2016).

Perilaku lalai (*Negligent Behavior*) merupakan perilaku ketika karyawan memberikan sedikit usahanya dalam pekerjaan, kreativitas dan kemampuannya, maupun lalai dalam pengeluaran aset atau harta organisasi. Ketika seseorang tidak memiliki alternatif lain dalam mengungkapkan perasaan kecewanya terhadap organisasi maka karyawan akan cenderung bekerja dengan lalai (Iqbal, 2016; Vigoda, 2000). Karyawan yang melakukan kelalaian dalam pekerjaan dapat mengganggu tujuan organisasi, mengakibatkan kerugian bagi organisasi, dan menyebabkan timbulnya pengaruh yang tidak baik terhadap sesama rekan kerja. Hadirnya kelalaian tersebut sebenarnya bukan karena niat jahatnya, tetapi lebih disebabkan karena perilaku ceroboh yang membatasi dirinya (Iqbal, 2016).

Bentuk perilaku yang mengabaikan nilai organisasi bukan hanya melalaikan tugas atau protes terhadap organisasi. Selain itu, juga dalam bentuk ketidakdisiplinan dalam bekerja yang berulang-ulang, ketidakhadiran tanpa keterangan, serta penggunaan sumberdaya organisasi untuk kepentingan pribadi (Iqbal, 2016). Beberapa contoh perilaku lalai di tempat kerja yang sering terjadi diantaranya, memberikan sedikit usahanya pada pekerjaan yang telah ditugaskan, menghindari pengawasan, menggunakan waktu istirahat lebih lama atau lebih sedikit dari aturan yang telah diterapkan, dan melakukan kesengajaan untuk terlambat hadir bekerja (Kidwell & Robie, 2003; Lim, 2002). Contoh lain perilaku lalai dalam organisasi yang dilakukan karyawan yaitu penggunaan internet yang berlebihan (*cyber loafing*). Menurut Lim (2002) *cyber loafing* yaitu penggunaan internet oleh karyawan yang disedia-

kan dalam organisasi untuk keperluan pribadi selama jam kerja. Hasil penelitian Boye dan Slora (1993) menjelaskan bahwa 62% dari karyawan supermarket mengakui bahwa karyawan sering mengabaikan pekerjaannya dalam bentuk pencurian waktu. Karyawan yang melakukan tindakan-tindakan lalai dan merupakan salah satu bentuk ketidakpuasan karyawan karena adanya ketidakadilan perlakuan yang diterima ataupun ketidaknyamanan di tempat kerja yang salah satunya dikarenakan adanya praktik politik organisasional yang dipersepsikan oleh karyawan. Persepsi tersebut pada akhirnya akan membawa pada dua konsekuensi pertama, karyawan memutuskan untuk meninggalkan organisasi karena tidak bisa menerima praktik politik organisasional baik dalam skala rendah maupun tinggi.

Karyawan yang melakukan tindakan-tindakan lalai dan merupakan salah satu bentuk ketidakpuasan karyawan karena adanya ketidakadilan perlakuan yang diterima ataupun ketidaknyamanan di tempat kerja yang salah satunya dikarenakan adanya praktik politik organisasional yang dipersepsikan oleh karyawan. Persepsi tersebut pada akhirnya akan membawa pada dua konsekuensi pertama, karyawan memutuskan untuk meninggalkan organisasi karena tidak bisa menerima praktik politik organisasional baik dalam skala rendah maupun tinggi. Kedua, karyawan memutuskan untuk tetap tinggal dalam organisasi dengan pilihan untuk ikut terlibat dalam praktik politik organisasional demi mempertahankan kepentingan pribadinya (Vigoda, 2000; Iqbal, 2016).

Tinggi rendahnya Perilaku lalai dipengaruhi salah satunya yaitu tingkat persepsi karyawan terhadap praktik politik organisasional di tempat kerja. Rendahnya praktik politik organisasional di lingkungan kerja akan mengarah pada Perilaku positif karyawan dan akan mengakibatkan rendahnya Perilaku lalai karyawan dalam organisasi. Namun, sebaliknya kondisi lingkungan kerja yang memiliki praktik politik organisasional tinggi akan mengarahkan pada Perilaku negatif karyawan dan mengakibatkan tingginya Perilaku lalai antar karyawan dalam organisasi (Iqbal, 2016). Persepsi negatif politik organisasional yang terbentuk di lingkungan kerja organisasi selain mengakibatkan Perilaku lalai, politik yang terjadi juga akan membangkitkan aspek emosi negatif pada karyawan seperti marah dan frustasi (Meisler & Vigoda-Gadot, 2014).

Strategi yang dapat dilakukan untuk dapat mengurangi adanya persepsi negatif politik organisasional di lingkungan kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan kecerdasan emosional

karyawan (Fitriastuti, 2013). Sehingga, ketika kecerdasan emosional karyawan tinggi diharapkan dapat mengurangi adanya persepsi politik organisasional, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mengurangi keinginan karyawan keluar serta mengurangi Perilaku lalai (Meisler & Vigoda-Gadot, 2014).

Penelitian Meisler dan Vigoda-Gadot, (2014) menyatakan bahwa rekomendasi penelitian lebih lanjut perlu dilakukan pengujian terhadap persepsi politik organisasional pada objek karyawan sektor publik. Salah satu karyawan sektor publik untuk penelitian ini yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau sekarang berubah istilah menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN). Mengingat keberadaan pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) sangat dibutuhkan dalam rangka pemberian pelayanan umum kepada masyarakat, maka diharapkan ASN mampu menjalankan tugasnya melayani publik dengan sebaik mungkin. Namun, terkadang sebaliknya ASN sering mencari alasan atas kinerja yang buruk, absensi dan praktik-praktik korupsi dengan menyatakan bahwa ASN tidak dibayar dengan cukup. Hal ini, mengakibatkan kerugian bagi organisasi. Selain itu, alasan umum yang lainnya adalah yang melatarbelakangi Perilaku tersebut dikarenakan terlalu banyak aturan, terlalu sedikit pendelegasian pekerjaan, kurang motivasi, bahkan terdapatnya praktik politik yang dilakukan oleh ASN (Kusumadewi dkk., 2010).

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa ASN yang ada di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang, menyatakan bahwa hasil wawancara tersebut didapatkan beberapa indikator adanya praktik politik organisasional yang telah dipersepsikan negatif oleh pegawai. Diantaranya, pertama Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah sejak tahun 2005 sudah tidak melakukan perekutan terbuka atau diumumkan. Kedua, tampak sikap saling merendahkan sesama rekan kerja tertentu dalam hal yang berhubungan dengan pekerjaan, kurang adanya Perilaku saling berbagi informasi atau pengetahuan (*knowledge sharing behavior*) dikarenakan pendapat pihak-pihak tertentu yang menyembunyikan informasi karena tujuan pribadi. Ketiga, terdapat Perilaku dekat dengan beberapa pimpinan yang dilakukan oleh beberapa orang tertentu dan dipersepsikan oleh orang lain. Keempat, terdapat perbedaan pendapat dengan pimpinan atau dengan kelompok yang lebih superior maka beberapa pegawai yang lain lebih memilih untuk diam karena itu dianggap menjadi satu-satunya jalan untuk bertahan di dalam organisasi.

## Pengembangan Hipotesis

### Pengaruh Kecerdasan Emosional pada Persepsi Politik Organisasional

Organisasi melibatkan hubungan yang kompleks dan saling ketergantungan antar karyawan bahkan bersifat saling berkompetisi. Sehingga organisasi adalah tempat saling berinteraksi satu sama lain dengan berbagai karyawan yang menimbulkan aspek emosional yang berbeda satu sama lainnya (Agrawal, 2013). Perbedaan reaksi emosional tersebut disebabkan oleh kejadian tertentu salah satunya karyawan yang mempersepsikan adanya politik organisasional yang terjadi baik yang dipersepsikan positif atau negatif oleh karyawan. Sehingga, penting bagi karyawan untuk memiliki kecerdasan emosional (Drory & Meisler, 2016). Karyawan dengan kecerdasan emosional tinggi mampu mengendalikan emosinya dengan lebih baik, selain itu kecerdasan emosional tinggi memungkinkan karyawan mengenali pola pikir dan emosinya (Meisler & Vigoda-Gadot, 2014). Tinggi rendahnya politik organisasional yang dipersepsikan karyawan akan mempunyai pengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Gunawan & Santoso, 2012). Sehingga, Perilaku politik organisasional dipandang sebagai usaha yang disengaja oleh individu tertentu untuk memenuhi kepentingan pribadinya (Shafiq dkk., 2014).

Hasil penelitian Meisler dan Vigoda-Gadot (2014) menyatakan bahwa kecerdasan emosional tinggi mempunyai pengaruh negatif terhadap persepsi politik organisasional. Selanjutnya, penelitian Sowmya dan Panchanatham, (2016) kecerdasan emosional mempunyai korelasi yang kuat terhadap persepsi politik organisasional. Namun, berbeda dengan hasil penelitian Asad dkk. (2014) yang menemukan bahwa kecerdasan emosional seseorang yang tinggi mempunyai hubungan yang positif terhadap persepsi politik organisasional. Berdasarkan penelitian terdahulu diatas yang menjelaskan bahwa ketika karyawan memiliki tingkat kecerdasan emosional tinggi mempunyai perpengaruh negatif, sehingga mampu mengurangi persepsi politik organisasional di tempat kerja (Meisler & Vigoda-Gadot, 2014; Sowmya & Panchanatham, 2016; Asad dkk., 2014). Berdasarkan uraian pengembangan hipotesis tersebut maka dapat di susun hipotesis sebagai berikut:

H1: Kecerdasan emosional mempunyai pengaruh negatif dan signifikan pada persepsi politik organisasional.

### Pengaruh Persepsi Politik Organisasional pada Perilaku Lalai

Persepsi politik organisasional yang terbentuk di lingkungan kerja memberikan perubahan sikap terhadap karyawan. perubahan sikap ini akibat hadirnya politik organisasional menyebakan lebih banyak tanggapan negatif terhadap karyawan. Sedangkan politik organisasional merupakan fenomena yang tidak dapat terlepas dari setiap organisasi. Ketika karyawan dalam organisasi mempersepsikan adanya politik organisasional maka akan maka akan memperngaruhi sikap dan Perilaku karyawan (Sowmya & Panchanatham, 2016) Karena kehadirannya memberikan ketidaknyamanan dan mengganggu kinerja karyawan. karyawan yang mempersepsikan adanya politik organisasional di lingkungan kerja memiliki kemampuan untuk mengembangkan dan membuat peraturan serta kebijakannya sendiri. Sehingga, karyawan dapat mencapai posisi yang lebih baik di dalam organisasi yang kemudian nantinya diprediksi dapat memenuhi kepentingan pribadinya (Yilmaz, 2014). Karyawan yang melihat adanya praktik politik organisasional di tempat kerja dan merasa dirugikan serta menurunkan kinerja, maka karyawan akan melampiaskan kekecewaanya dengan Perilaku negatif salah satunya Perilaku lalai (Vigoda, 2000).

Hasil penelitian Vigoda-Gadot (2000) menyatakan bahwa persepsi politik organisasional mempunyai pengaruh positif terhadap Perilaku lalai. Selanjutnya, hasil penelitian Meisler dan Vigoda-Gadot (2014) persepsi politik organisasional mempunyai pengaruh positif terhadap Perilaku lalai. Disisi lain, hasil penelitian Iqbal (2016) juga menyatakan bahwa persepsi politik organisasional mempunyai hubungan positif terhadap Perilaku lalai. Berdasarkan penelitian terdahulu diatas yang menjelaskan bahwa persepsi politik organisasional memiliki hubungan positif terhadap Perilaku lalai (Vigoda-Gadot, 2000; Meisler & Vigoda-Gadot, 2014; Iqbal, 2016). Berdasarkan uraian pengembangan hipotesis tersebut maka dapat di susun hipotesis sebagai berikut:

H2 : Persepsi politik organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada Perilaku lalai.

### Pengaruh Kecerdasan Emosional pada Perilaku Lalai

Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional akan mampu membantu menghindari kejadian masa lalu yang tidak menyenangkan dan menyedihkan, yang dapat memberikan

dampak emosional negatif. (Meisler & Vigoda-Gadot, 2014). Karyawan yang memiliki kecerdasan yang baik dapat meningkatkan rasa puasanya terhadap pekerjaannya sendiri yang akan berujung pada kontribusi kinerjanya (Asad dkk., 2014). Sehingga, Kecerdasan emosional diperlakukan sebagai salah satu aspek yang dapat membantu dalam menyelesaikan masalah secara efektif didalam organisasi (Sowmya & Panchanatham, 2016; Khanifah & Palupiningdyah, 2015). Salah satunya yaitu Perilaku lalai yang dilakukan oleh karyawan. Perilaku lalai yang dilakukan karyawan mengakibatkan kerusakan jangka panjang, karena berpotensi memiliki respon yang paling pasif dan negatif (Vigoda-Gadot & Kapun, 2005). Oleh karena itu, ketika kecerdasan emosional tinggi dianggap dapat mengurangi adanya Perilaku lalai yang dilakukan karyawan dalam organisasi (Meisler & Vigoda-Gadot, 2014).

Hasil penelitian Meisler dan Vigoda-Gadot (2014) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh negatif pada Perilaku lalai. Selanjutnya, hasil penelitian Asad dkk. (2014) menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh negatif pada Perilaku lalai. Berdasarkan penelitian terdahulu diatas yang menjelaskan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap Perilaku lalai (Asad dkk., 2014; Meisler & Vigoda-Gadot, 2014). Berdasarkan uraian pengembangan hipotesis tersebut maka dapat di susun hipotesis sebagai berikut:

H3 : Kecerdasan Emosional mempunyai pengaruh negatif dan signifikan pada Perilaku lalai.

#### **Peran Mediasi Persepsi Politik Organisasional**

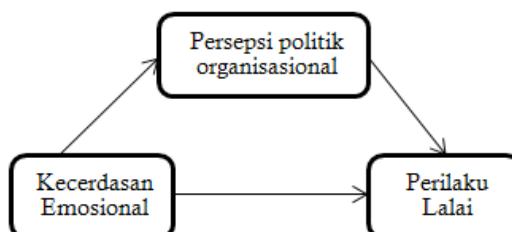
Konsep kecerdasan emosional telah ada selama lebih dari satu abad ketika beberapa para peneliti melakukan penelitian mengenai pentingnya ekspresi emosional dalam aktivitas organisasi (Noriah dkk., 2006). Oleh karena itu, karyawan yang memiliki kecerdasan emosional tinggi memiliki kedewasaan emosional, memahami diri sendiri, meningkatkan hubungan interpersonal dan mampu mengatasi masalah dengan bijak (Samad, 2016; Maini dkk., 2012). Salah satu masalah yang timbul dalam organisasi yaitu praktik politik organisasional yang di persepsikan karyawan. Persepsi politik organisasional yang timbul dalam lingkungan organisasi telah dilakukan banyak penelitian, dimana merupakan Perilaku yang secara konsisten memberikan dampak negatif pada sikap dan Perilaku karyawan. karena

merupakan Perilaku yang dilakukan sengaja oleh karyawan untuk memenuhi kepentingan pribadinya agar mendapatkan posisi yang lebih baik di dalam organisasi, yang akhirnya berpengaruh pada hasil kerja karyawan (Shrestha & Baniya, 2016). Karyawan yang mempersepsikan adanya praktik politik organisasional yang terjadi di lingkungan kerja memberikan ketidakadilan dan ketidakstabilan di tempat kerja. oleh karena itu, karyawan yang melampiaskannya pada Perilaku lalai menjadi alternatif yang dilakukan karyawan karena ketidakpuasannya dalam bekerja. Sehingga karyawan dalam bekerja tidak produktif dan berperilaku buruk atau bahkan bersikap ceroboh (Vigoda, 2000).

Persepsi negatif yang tebentuk di lingkungan kerja karyawan selain dapat mengakibatkan Perilaku lalai, praktik politik yang terjadi juga dapat membangkitkan aspek emosi negatif karyawan (Meisler & Vigoda-Gadot, 2014). Tinggi rendahnya Perilaku lalai dipengaruhi salah satunya yaitu tingkat persepsi karyawan terhadap politik organisasional di tempat kerja (Iqbal, 2016). Oleh karena itu, strategi yang dapat dilakukan untuk dapat mengurangi adanya persepsi negatif politik organisasional di tempat kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan kecerdasan emosional karyawan (Fitriastuti, 2013). Oleh karena itu, ketika kecerdasan emosional karyawan tinggi diharapkan dapat mengurangi adanya persepsi politik organisasional, dan mengurangi adanya Perilaku negatif yang dilakukan karyawan yaitu Perilaku lalai (Meisler & Vigoda-Gadot, 2014). Berdasarkan uraian pengembangan hipotesis tersebut, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H4: Kecerdasan emosional mempunyai pengaruh pada Perilaku lalai melalui mediasi persepsi politik organisasional.

Berdasarkan keterikatan variabel yang diuraikan, maka model penelitian yang diajukan dalam penelitian dapat dilihat pada Gambar 1.



**Gambar 1.** Kerangka Penelitian

## METODE

Populasi dalam penelitian ini yaitu Aparatur Sipil Negara Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah. Teknik penarikan sampel dengan menggunakan *Propotional Random Sampling*, dengan cara undian yang dilakukan dengan cara setiap anggota populasi diberi nomor sesuai dengan jumlah populasi dan ditulis dalam klintungan, penarikan sampel dilakukan dengan cara mencabut satu demi satu kertas lintungan yang ada pada kotak undian sampai mencapai jumlah sampel yang telah ditetapkan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar 127 responden.

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala likert 1-5, observasi dan wawancara yang dilakukan pada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah. Uji instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan *Confirmatori Factor Analysis* menggunakan *loading factor* 0.5. Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Koefisien Cronbach Alpha yang  $> 0.70$  menunjukkan reliabel. Berdasarkan uji instrumen dari 38 item pertanyaan terdapat satu item yang tidak valid, disebabkan *loading factor* item  $< 0.5$  sehingga item pertanyaan tersebut tidak digunakan karena sudah diwakili oleh item pertanyaan lainnya. Sedangkan pada uji reliabilitas, semua item pertanyaan dinyatakan reliabel.

Uji hipotesis menggunakan uji regresi, uji parsial (uji t) dan analisis jalur (*path analys*) yang dilanjutkan uji sobel tes melalui SPSS 16. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel kecerdasan emosional sebagai variabel independen diukur menggunakan 16 item pertanyaan dengan indikator dari Wong dan Law (2002), Perilaku Lalai sebagai variabel dependen diukur dengan menggunakan 7 item pertanyaan dengan indikator dari Rusbult (1988). Sedangkan sebagai variabel pemediasi, persepsi politik organisasional diukur dengan menggunakan 15 item pertanyaan dengan indikator dari Kacmar dan Carlson (1997).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Statistik t

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu (parsial) variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau tidak. Hasil output SPSS untuk Uji t dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel 1.** Pengaruh Kecerdasan Emosional pada Persepsi Politik Organisasional

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	47.701	5.945		8.024	.000
TOT_EI	-.145	.095	-.135	-1.520	.131

a. Dependent Variable: TOT\_POP

Berdasarkan Tabel 1, hasil output SPSS menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional (X) memiliki nilai  $t_{hitung} = -1.520$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0.131 > 0.05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa H1 tidak didukung variabel kecerdasan emosional mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan pada persepsi politik organisasional. Artinya, Aparatur Sipil Negara Dinas perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah meskipun memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi namun tidak bisa mengurangi adanya persepsi politik organisasional yang ada dilingkungan kerjanya. Pegawai yang melihat adanya praktik politik dan telah mempersepsikan negatif terhadap praktik politik organisasional tersebut hanya bersikap diam dan memilih tidak bergabung dalam praktik tersebut. Temuan penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya Meisler dan Vigoda-Gadot (2014) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional tinggi akan mengurangi adanya persepsi politik organisasional.

Beberapa hal yang menyebabkan hasil penelitian tidak didukung yaitu, pertama, persepsi politik organisasional yang terjadi di lingkungan ASN Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah sudah tidak menjadi hal yang tabu lagi, tingginya persepsi politik organisasional yang ada di lingkungan pemerintah telah dirasakan oleh pegawai. Sehingga, ketidakadilan yang dirasakan di lingkungan kerjanya membuat ketidaknyamanan dalam bekerja. seperti pendeklegasian tugas yang diberikan oleh pegawai tidak sesuai dengan bidangnya justru diberikan pada pegawai yang dekat dengan pimpinan, dan hal yang sering terjadi, pegawai yang melakukan politik organisasional dilingkungan kerjanya sering diajak duduk bersama meski hanya sekedar makan bersama. Hal ini diper-

kuat dengan wawancara secara langsung untuk mengkarifikasi hasil penelitian.

Kedua, hasil penelitian ini didukung juga oleh distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kecerdasan emosional menunjukkan nilai indeks rata-rata 77.8 maka berada dalam kategori tinggi. Sedangkan rata-rata frekuensi jawaban responden pada variabel persepsi politik organisasional menunjukkan nilai indeks 55.57 berada dalam kategori sedang. Hal ini membutkan bahwa ASN meskipun memiliki tingkat kecerdasan emosional tinggi tidak bisa mengurangi adanya persepsi politik organisasional yang ada dilingkungan kerjanya. Selain itu hasil penelitian ini juga didukung oleh peneliti terdahulu yang menyatakan bahwa peran kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan tidak memiliki hubungan negatif dengan persepsi politik organisasional yang ada dilingkungan kerja organisasi (Meisler & Vigoda-Gadot, 2010).

**Tabel 2.** Pengaruh Kecerdasan emosional, persepsi politik organisasional pada Perilaku lalai

Model	Coefficients <sup>a</sup>			
	Unstandard- ized Coeffi- cients	Stan- dard- ized Coef- fi- cients	t	Sig.
			B	Std. Error
1	(Constant)	12.707	4.041	3.145 .002
	TOT_EI	-.185	.053	-.251 -3.473 .001
	TOT_POP	.351	.049	.514 7.101 .000

a. Dependent Variable: TOT\_PL

Berdasarkan Tabel 3, hasil output SPSS menunjukkan bahwa variabel persepsi politik organisasional (Y1) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7.101 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa H2 didukung yaitu variabel persepsi politik organisasional mempunyai pengaruh positif signifikan pada Perilaku lalai. Artinya Aparatur Sipil Negara Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah mempersepsikan bahwa praktik politik organisasional merupakan tindakan yang memiliki respon yang paling pasif dan tidak menguntungkan bagi individu maupun organisasi, pegawai yang melihat adanya praktik politik organisasional di tempat kerja dan merasa dirugikan sehingga menurunkan kinerjanya dan melampiaskan kekecewaannya pada Perilaku negatif yaitu Perilaku lalai.

Hasil penelitian ini didukung juga oleh frekuensi jawaban responden pada variabel politik organisasional yang menunjukkan nilai indeks rata-rata 55.57 berada dalam kategori sedang. Sedangkan rata-rata frekuensi jawaban responden pada variabel Perilaku lalai menunjukkan 42.4 berada dalam kategori sedang sebanding dengan Perilaku lalai. Hal ini membuktikan bahwa pegawai yang mempersepsikan negatif adanya praktik politik organisasional yang ada dilingkungan kerja akan berpengaruh dan meningkatkan Perilaku lalai pegawai. Sehingga, dapat diketahui H2 dalam penelitian ini di dukung. Selain itu hasil, hasil penelitian juga didukung oleh peneliti terdahulu yang menyatakan bahwa politik organisasional yang dipersepsikan oleh pegawai mempunyai pengaruh positif pada Perilaku lalai (Meisler & Vigoda-Gadot, 2014; Meisler & Vigoda-Gadot, 2010; Iqbal, 2016; Vigoda-Gadot, 2000).

Berdasarkan Tabel 3 hasil output SPSS menunjukkan bahwa variabel Perilaku lalai (Y2) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar -3.473 dengan tingkat signifikansi  $0.001 < 0.05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel persepsi politik organisasional mempunyai pengaruh negatif dan signifikan pada Perilaku lalai. Oleh karena itu H3 didukung yaitu kecerdasan emosional mempunyai pengaruh negatif dan signifikan pada Perilaku lalai. Artinya, ASN Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah memiliki kecerdasan emosional yang baik, karyawan mampu mengendalikan emosinya dan mengenali pola pikirnya dengan baik. Sehingga, mampu membantu menghindari kejadian masa lalu yang menyedihkan yang dapat ditunjukkan dalam Perilaku lalai.

Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mempunyai fokus pekerjaan terhadap pelayanan masyarakat berusaha memberikan layanannya dengan baik terhadap publik baik dalam keadaan senang ataupun tidak. Sehingga secara emosional karyawan harus mampu mengendalikan emosinya dengan baik agar tetap memberikan pelayanan prima terhadap masyarakat. Hasil penelitian ini juga didukung oleh distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kecerdasan emosional yang menunjukkan nilai indeks rata-rata 77.8 berada dalam kategori tinggi. Sedangkan rata-rata frekuensi jawaban responden pada variabel Perilaku lalai hanya menunjukkan nilai indeks 42.4 berada dalam kategori sedang. Hal ini membuktikan bahwa ASN Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah mempersepsikan bahwa praktik politik organisasional merupakan tindakan yang memiliki respon yang paling pasif dan tidak menguntungkan bagi individu maupun organisasi, pegawai yang melihat adanya praktik politik organisasional di tempat kerja dan merasa dirugikan sehingga menurunkan kinerjanya dan melampiaskan kekecewaannya pada Perilaku negatif yaitu Perilaku lalai.

gangan Provinsi Jawa Tengah memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi yang mempengaruhi pada Perilaku lalai. Selain itu selain itu, hasil penelitian juga didukung oleh peneliti terdahulu yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional karyawan mempunyai pengaruh negatif signifikan pada Perilaku lalai (Ashad dkk., 2014; Meisler & Vigoda Gadot, 2014; Meisler & Vigoda-Gadot, 2010).

### Analisis Jalur Path (Path Analysis)

Selanjutnya yaitu uji mediasi pada yang dilakukan dengan analisis jalur (path analysis) digunakan untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel. Koefisien jalur dihitung dengan membuat dua persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan.

Dalam penelitian ini persamaan strukturalnya adalah:

$$\begin{aligned} Y_1 &= b_1 X + e_1 \\ Y_2 &= b_2 X + b_3 Y_1 + e_2 \end{aligned}$$

Keterangan:

$Y_1$  = Persepsi Politik Organisasional

$Y_2$  = Perilaku Lalai

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien Regresi

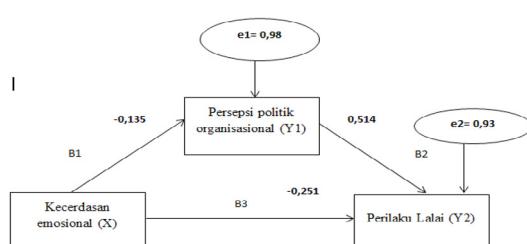
$X$  = Kecerdasan Emosional

$e$  = *Unexplained Variance*

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan menggunakan sofware SPSS 16, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Y_1 &= -0.135 X + 0.98 \\ Y_2 &= -0.251X + 0.514 X + 0.93 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan, maka digambarkan alur struktural penelitian yang dapat dituliskan pada persamaan struktural Gambar 2.



Gambar 2. Hasil Uji Analisis Jalur

Tabel 3. Koefisien Jalur Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Kecerdasan Emosional, Persepsi Politik Organisasional pada Perilaku Lalai

No	Variabel independen	Pengaruh Langsung	Persepsi politik organisasional	Perilaku lalai	Total
1	Kecerdasan emosional	Langsung Tidak langsung	-.135	.514	-.251 -.135 x .514= -.021 -.021+ (.251)= -.272
	Total				

Berdasarkan perhitungan pada Tabel 3. menunjukkan bahwa total pengaruh sebesar -0.272 sedangkan pengaruh langsung sebesar -0.021. Sehingga besarnya pengaruh total -0.272 < pengaruh langsung -0.251. Artinya dapat disimpulkan bahwa H4 tidak didukung yaitu persepsi politik organisasional tidak memediasi pengaruh kecerdasan emosional pada Perilaku lalai. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa persepsi politik organisasional dalam penelitian ini tidak mempunyai pengaruh mediasi. hal ini mengindikasikan bahwa Hipotesis 4 yang menyatakan bahwa persepsi politik organisasional memediasi pengaruh kecerdasan emosional pada Perilaku lalai dalam penelitian ini tidak didukung. Beberapa hal yang menyebabkan peran mediasi persepsi politik organisasional tidak didukung oleh penelitian ini yaitu pertama, ketika pegawai mempersepsikan adanya praktik politik di lingkungan kerjanya, maka pegawai mempersepsikan adanya ketidakadilan dan mempersepsikan lingkungan kerja menjadi negatif. Hal ini diperkuat dengan wawancara sebelumnya yang dilakukan secara langsung untuk mengkonfirmasi hasil penelitian. Selain itu, meskipun karyawan memiliki tingkat kecerdasan emosional tinggi karyawan tidak bisa mengendalikan emosi dan mengurangi adanya persepsi negatif dari praktik politik organisasional yang terjadi di lingkungannya. Kedua, pegawai hanya menyaksikan dan mengakui bahwa alternatif yang terbaik yang dilakukan agar tetap bertahan didalam organisasi yaitu dengan mengakui kekuasaan orang lain dalam berpolitik di dalam organisasi. hal ini ditunjukan dengan hasil distribusi jawaban responden dari persepsi politik organisasional pada indikator dimana pegawai menyetujui atau mengakui kekuasaan orang lain dalam perusahaan sebagai alternatif terbaik untuk dilakukan yaitu sebesar 77.0 dalam kategori tinggi.

Ketiga, meskipun pegawai bekerja di organisasi publik hati dan pikiran tidak bisa untuk dipisahkan karena pekerjaannya yang berorientasi melayani masyarakat maka, pegawai diharuskan memiliki tingkat kecerdasan emosional yang baik, mengelola emosinya dengan baik meski bekerja satu tim dengan rekan kerja yang tidak disukai, memiliki kreativitas yang baik, dan komunikasi yang baik karena berhubungan dengan tugas kedinasan. Hal tersebut dilakukan berdasarkan tugasnya menjadi ASN. Namun tingginya persepsi pegawai terhadap praktik politik organisasional yang dirasakan ASN di lingkungan kerjanya juga tidak dipungkiri, bahwa Praktik politik organisasional yang dirasakan pegawai memberikan ketidaknyamanan.

Keempat, hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Meisler dan Vigoda-Gadot (2010) yang menemukan bahwa persepsi politik organisasional tidak bisa memediasi hubungan antara kecerdasan emosional dan Perilaku lalai. pada akhirnya ASN yang memiliki tingkat kecerdasan emosional tinggi tidak bisa mengurangi adanya persepsi politik organisasional yang ada di lingkungan kerjanya. Kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai hanya sebagai kecerdasan yang dimiliki dalam diri pegawai namun tidak digunakan untuk mengurangi persepsi terhadap praktik politik yang terjadi di lingkungan kerjanya. Kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai hanya sebagai kecerdasan yang dimiliki dalam diri pegawai namun tidak digunakan untuk mengurangi persepsi terhadap praktik politik yang terjadi di lingkungan kerjanya. Selain itu, dilihat dari hasil jawaban responden yang diharapkan peneliti melakukan penelitian pada sektor publik di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah adalah ketika kecerdasan emosional pegawai memiliki nilai indeks tinggi, diharapkan persepsi politik organisasional memiliki nilai indeks rendah dan nilai indeks dari Perilaku lalai rendah namun hasil penelitian yang dilakukan sebaliknya nilai indeks dari persepsi politik organisasional dan Perilaku lalai masuk dalam kategori sedang. Sehingga, hal ini menyebabkan salah satu dari variabel persepsi politik organisasional tidak bisa memediasi hubungan tidak langsung kecerdasan emosional pada Perilaku lalai.

## SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan penelitian ini yaitu bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan pada persepsi politik

organisasional, persepsi politik organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada Perilaku lalai, selanjutnya kecerdasan emosional mempunyai pengaruh negatif dan signifikan pada Perilaku lalai. Penelitian juga menunjukkan bahwa persepsi politik organisasional tidak dapat menjadi peran mediasi pengaruh kecerdasan emosional pada Perilaku lalai.

Implementasi bagi ASN Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah, yaitu pegawai diharapkan untuk bisa mempertahankan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi. Maka, upaya yang dapat dilakukan dengan diadakannya orientasi bagi ASN yang tergolong baru dan membutuhkan bimbingan dari senior. Sehingga, pegawai dapat memahami dan meningkatkan kesadarannya terhadap dinamika politik dalam lingkungan kerjanya. Selanjutnya, bagi pegawai yang memiliki persepsi politik organisasional diharapkan untuk dapat mengurangi persepsi negatif dari adanya praktik politik organisasional yang terjadi di lingkungan kerjanya. Maka, upaya yang dapat dilakukan dengan diadakannya rekruitmen ASN secara transparan. Sehingga, tidak menimbulkan kecemburuan sosial atau prasangka yang tidak baik pegawai terhadap pimpinan instansi.

Implementasi bagi pimpinan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah untuk Menyaring individu-individu yang terlalu politis pada saat pengangkatan kerja, hal ini dilakukan untuk mengurangi adanya kesalah pahaman dan kecemburuan sosial, sehingga pegawai dapat melihat secara langsung bahwa pegawai yang dipromosikan tersebut berhak mendapatkan haknya tanpa mengikuti praktik politik. Adanya upaya yang bisa dilakukan agar memelihara kondisi lingkungan kerja yang adil dan merata. Sehingga, pihak pimpinan mampu mengontrol kondisi lingkungan kerja yang telah dipolitisasi, seperti favoritsme, nepotisme, berperilaku menjilat atasan, mengkambinghitamkan sesama rekan kerja. Misalnya, dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang taat dan tertib mengikuti aturan, menghargai secara publik untuk orang-orang yang mendapat hasil nyata tanpa ikut bergabung dalam praktik politik.

Selanjutnya, untuk penelitian dimasa mendatang diharapkan dapat memperluas sampel sehingga hasil penelitian lebih tergeneralisasi dan masih perlu dilakukan penelitian pada aspek yang sama untuk menguji kekonsistenan hasil penelitian ini. Selain itu penelitian juga dapat dilakukan pada sektor yang berbeda misalnya pada sektor swasta.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agrawal, K. 2013. Emotional Intelligence and Organizational Politics-An Overview. *International Journal of Business Management & Research (IJBMR)*. 3 (3): 101–110.
- Asad, A., Saleem, M. B & Durrani, A. B. 2014. The Relationship between Perception of Organizational Politics, Emotional Intelligence and Work Outcomes: Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan. *Global Journal of Human-Social Science: F Political Science*. 14 (5): 25–31.
- Boye, M. W & Slora, K. B. 1993. The Severity and Prevalence of Deviant Employee Activity within Supermarket. *Journal of Business and Psychology*. 8 (2): 245–253.
- Cacciattolo, K. 2015. Organizational Politics: The Positive & Negative Sides. *European Scientific Journal*. 11 (1): 121–129.
- Cropanzano, R., Howes, J. C & Grandey, A. A. 1997. The Relationship of Organizational Politics and Support to Work Behaviors, Attitudes, and Stress. *Journal of Organizational Behaviour*. 18 (2): 159–180.
- Damaryanti, A. A. D & Dewi, A. A. S. K. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Pegawai Feb. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 5 (2): 790–820.
- Dar, Z & Raja, N. S. 2014. Empirical Study on the Role of Procedural Justice in Performance Appraisal on Turnover Intentions Mediating Role of Organizational Politics. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. 16 (1). 141–145.
- Drory, a & Meisler, G. 2016. Emotion and Emotional Intelligence in Organizational Politics. *Jurnal Research Gate*. (January). 319–333.
- Eran, G. M & Vigoda-Gadot. 2014. Perceived Organizational Politics, Emotional Intelligence and Work Outcomes Empirical Exploration of Direct and Indirect Effects. *Emerald Insight*. 43 (1): 116–135.
- Fitriastuti, T. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisational dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen (Journal of Management Dynamics)*. 4 (2): 103–114.
- Gunawan, H & Santosa, T. E. C. 2012. Politik Organisasi dan Dampaknya terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Manajemen*. 12 (1): 13–26.
- Hutagalung, I. 2014. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komunikasi Interpersonal, Komitmen Organisasi terhadap Manajemen Stres Kerja. *Jurnal Interaksi*. 3 (2): 103–111.
- Iqbal, Q. 2016. Organizational Politics, Transformational Leadership and Neglect in Banking Sector Organizational Politics, Transformational Leadership and Neglect in Banking Sector. *International Journal of Management, Accounting and Economics*. 3 (10): 609–622.
- Kacmar, K. M & Carlson, S. D. 1997. Further Validation of the Perceptions of Politics Scale (Popos): A Multiple Sample Investigation. *Journal of Management*. 23 (5): 627–658.
- Khanifah, S & Palupiningdyah. 2015. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi pada Kinerja dengan Komitmen Organisasi. *Management Analysis Journal*. 4 (3): 200–211.
- Khan, M. A & Hussain, N. 2014. The Analysis of the Perception of Organizational Politics among University Faculty. *Proceedings of Socioint14- International Conference on Social Sciences and Humanities*. 11 (September): 569–577.
- Kidwel, R. E & Robie, C. 2003. Withholding Effort in Organizations: Toward Development and Validation of a Measure. *Journal of Business and Psychology*. 17 (4): 537–561.
- Kusumadewi, I., Widayarsi, S. D & Ika, R. S. 2010. Hubungan Keamanan Kerja dan Perilaku Kerja Kontrapunktif Pegawai yang Berstatus Pns pada Dinas Y di Kota Z. *Jurnal Icha*. 1–14.
- Lim, V. K. G. 2002. The It Way of Loafing on the Job : Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice. *Journal of Organizational Behaviour*. 23 (April): 675–694.
- Maini, J. J., Singh, B & Kaur, P. 2012. The Relationship among Emotional Intelligence and Outcome Variables: A Study of Indian Employees. *Journal Vision*. 16 (3): 187–199.
- Meisler, G & Vigoda-Gadot, E. 2014. Perceived Organizational Politics, Emotional Intelligence and Work Outcomes Empirical Exploration of Direct and Indirect Effects. *Personel Review*. 43: 116–135.
- Noriah M. I., Ramlee M., Zuria M & S. R. 2006. Emotional Intelligence of Malaysian Teachers: Implications on Workplace Productivity. *International Journal of Vocational Education and Training*. 14: 8–24.
- Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G & Iii, A. G. M. (1988). Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty, and Neglect: An Integrative Model of Responses. *Academy of Management Journal*. 31 (3): 599–627.
- Samad, a & Amri, S. 2011. Examining the Influence of Organizational Politics on Job Performance. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*. 5 (12): 1353–1360.
- Shafiq, M., Khan N. U., Bhati, M & Khan, F. 2014. Organizational Justice Mitigates Adverse Effects of Perceived Organizational Politics on Employee's Turnover Intentions at Workplace. *Journal of Management*. 3 (1): 122–142.
- Shrestha, a & Baniya, R. 2016. Emotional Intelligence and Employee Outcomes: Moderating Role of Organizational Politics. *Business Perspectives and Research*. 4 (1): 15–26.
- Sowmya, K. R & Panchanathan, N. 2016. Relationship between Employee's Perception of Organizational Politics and Emotional Intelligence. *3Rd International Hr Conference*. 3 (1). 14–22.

- Vigoda, E. 2000. Organizational Politics, Job Attitudes and Work Outcomes: Exploration and Implications for the Public Sector. *Journal of Vocational Behaviour*. 57: 326–347.
- Vigoda, E & Cohen, A. 2002. Influence Tactics and Perceptions of Organizational Politics: A Longitudinal Study. *Journal of Business Research*. 55 (4): 311–324.
- Vigoda-Gadot, E. 2001. Reactions to Organizational Politics: A Cross-Cultural Examination in Israel and Britain. *Journal Human Relations*. 54 (11): 1483–1518.
- Wiliandri, Y. 2013. Aplikasi Kecerdasan Emosional dalam Perilaku Organisasi. *Jurnal Jurusan Pendidikan IPS Ekonomi*. 1–17.
- Wong, C & Law, K. S. 2002. The Effects of Leader and Follower Emotional Intelligence on Performance and Attitude: *An Exploratory Study*. 13.
- Yilmaz, O. D. 2014. Perception of Organizational Politics and Impression Management Behaviors: A Tourism Industry Perspective. *International Journal of Business and Social Science*. 5 (8): 98–110.