

SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW PENGARUH PERILAKU POLITIK DALAM ORGANISASI TERHADAP IMPLEMENTASI STRATEGI SUMBER DAYA MANUSIA

Gugun Guntur Sahbana¹, Refsy Remas Nurharbi², Lili Karmela Fitriani³

20231710015@uniku.ac.id¹, 20231710013@uniku.ac.id², lili@uniku.ac.id³

Universitas Kuningan

Abstrak

Perilaku politik dalam organisasi modern menjadi fenomena tak terelakkan yang mempengaruhi berbagai aspek termasuk implementasi strategi sumber daya manusia (SDM). Artikel ini membahas bagaimana perilaku politik memengaruhi strategi SDM melalui manipulasi keputusan, dampak langsung dan tidak langsung, serta ketidaksesuaian dengan budaya organisasi yang sehat. Sehingga diperlukan review terhadap paper jurnal yang membahas tentang Pengaruh Perilaku Politik dalam Organisasi terhadap Implementasi Strategi Sumber Daya Manusia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Systematic Literature Review (SLR) terhadap paper jurnal yang publish dari tahun 2019-2024. Terdapat dua Research Question (RQ) yang ditetapkan pada penelitian ini. Penelitian berfokus kepada pengaruh politik dalam organisasi terhadap strategi sumber daya manusia. Sehingga hasil yang didapatkan pada penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi agar para pelaku bisnis online dapat mengetahui bagaimana perilaku konsumen dan dapat meningkatkan atau mengatur strategi untuk meningkatkan penjualan produk atau barang tersebut.

Kata Kunci: Perilaku politik, strategi sumber daya manusia, implementasi, systematic literature review, dampak organisasional.

Abstract

Political behavior in modern organizations has become an inevitable phenomenon that affects various aspects, including the implementation of human resource management (HRM) strategies. This article discusses how political behavior influences HRM strategies through decision manipulation, direct and indirect impacts, and inconsistencies with a healthy organizational culture. Therefore, a review of journal papers discussing the Influence of Political Behavior in Organizations on the Implementation of Human Resource Management Strategies is necessary. The method used in this research is Systematic Literature Review (SLR) on journal papers published from 2019-2024. Two Research Questions (RQ) were established in this study. The research focuses on the influence of organizational politics on human resource management strategies. Therefore, the results obtained in this study are expected to provide information so that online business actors can understand consumer behavior and can improve or adjust strategies to increase sales of products or goods.

Keywords: *Political behavior, human resource strategy, implementation, systematic literature review, organizational impact.*

PENDAHULUAN

Dalam dinamika organisasi modern, perilaku politik menjadi fenomena yang tak terelakkan. Setiap anggota organisasi, baik itu pimpinan maupun staf, memiliki kepentingan dan agenda pribadi yang dapat mempengaruhi cara mereka berinteraksi dan mengambil keputusan. Perilaku politik dalam organisasi mencakup berbagai aktivitas, mulai dari lobbying, pembentukan aliansi, hingga manuver strategis dalam proses pengambilan keputusan. Aktivitas ini sering kali dilakukan untuk memperoleh kekuasaan, sumber daya,

atau posisi yang lebih menguntungkan dalam struktur organisasi. Oleh karena itu, memahami bagaimana perilaku politik mempengaruhi berbagai aspek organisasi, termasuk implementasi strategi sumber daya manusia (SDM), menjadi sangat penting.

Strategi SDM merupakan elemen kunci dalam mengelola dan mengembangkan tenaga kerja organisasi. Strategi ini meliputi berbagai kebijakan dan praktik yang bertujuan untuk menarik, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan karyawan yang kompeten. Implementasi strategi SDM yang efektif memerlukan kerjasama dan komitmen dari seluruh anggota organisasi. Namun, keberhasilan implementasi ini sering kali dipengaruhi oleh perilaku politik yang terjadi di dalam organisasi. Ketika individu atau kelompok dalam organisasi lebih fokus pada agenda politik mereka sendiri daripada tujuan bersama, implementasi strategi SDM dapat terganggu.

Perilaku politik dalam organisasi dapat berdampak langsung dan tidak langsung pada implementasi strategi SDM. Dampak langsung dapat terlihat ketika individu atau kelompok menggunakan pengaruh mereka untuk memanipulasi keputusan terkait kebijakan SDM, seperti promosi, penempatan, dan pengembangan karyawan. Sementara itu, dampak tidak langsung bisa terjadi ketika lingkungan politik yang tidak sehat menciptakan ketidakpastian dan ketidakpercayaan di antara karyawan, yang pada akhirnya menurunkan motivasi dan produktivitas mereka. Kedua jenis dampak ini dapat menghambat pencapaian tujuan strategi SDM dan mengganggu keseluruhan kinerja organisasi.

Selain itu, perilaku politik yang tidak terkendali dapat menyebabkan ketidaksesuaian antara strategi SDM dan budaya organisasi. Budaya organisasi yang sehat biasanya didasarkan pada nilai-nilai seperti keterbukaan, kerjasama, dan keadilan. Namun, ketika perilaku politik mendominasi, nilai-nilai ini dapat terkikis, dan sebagai gantinya muncul budaya organisasi yang berfokus pada persaingan tidak sehat dan intrik politik. Ketidaksesuaian ini dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dan kurang termotivasi, yang pada gilirannya dapat menghambat implementasi strategi SDM yang efektif.

METODE PENELITIAN

Tahap pertama, planning atau perencanaan dimulai dengan menyusun review question (RQ) dan mengembangkan protocol terstruktur sesuai topic penelitian. Tahap Kedua, Conducting atau pelaksanaan yaitu dengan mengidentifikasi literature yang relevan, screening abstrack, dan ekstrasi data. Tahapan terakhir reporting atau pelaporan yaitu menyimpulkan hasil penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Bagaimana perilaku politik di dalam organisasi mempengaruhi implementasi strategi sumber daya manusia

Perilaku politik dalam organisasi sering kali mempengaruhi berbagai aspek operasional, termasuk implementasi strategi sumber daya manusia (SDM), melalui upaya individu atau kelompok dalam menggunakan kekuasaan dan pengaruh mereka untuk mencapai kepentingan pribadi atau kelompok tertentu. Perilaku politik dalam organisasi memiliki dampak signifikan terhadap implementasi strategi sumber daya manusia (SDM). Taktik politik seperti lobbying dan networking melibatkan pembentukan aliansi dan penggunaan jaringan pribadi untuk mempengaruhi keputusan. Manipulasi informasi terjadi ketika individu menahan atau menyebarkan informasi menyesatkan untuk mempengaruhi persepsi atau keputusan, sementara favoritisme dan nepotisme memberikan keuntungan kepada individu berdasarkan hubungan pribadi, bukan kinerja (Yasmeen et al., 2019). Pembentukan koalisi sering dilakukan untuk menggagalkan dukungan, sementara sabotase dan pengambilan kredit atas ide orang lain digunakan untuk meningkatkan posisi pribadi. Penggunaan otoritas untuk menekan atau memanipulasi orang lain, komunikasi selektif

untuk mengontrol informasi, dan strategi 'scapegoating' untuk menyalahkan orang lain juga merupakan taktik umum.

Taktik-taktik ini mengganggu objektivitas dalam rekrutmen dan promosi, membuat keputusan lebih didasarkan pada hubungan politik daripada meritokrasi. Penentuan prioritas dan alokasi sumber daya menjadi tidak adil, dan motivasi serta keterlibatan karyawan menurun akibat keputusan berbasis politik. Kurangnya komunikasi yang jelas dan transparan serta budaya organisasi yang dipengaruhi oleh politik menghambat pelaksanaan kebijakan SDM. Program pengembangan karyawan mungkin tidak berjalan efektif karena fokus pada individu tertentu, dan implementasi kebijakan baru sering terhambat oleh resistensi politik. Ketidakadilan yang dirasakan menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan turnover karyawan. Pengambilan keputusan strategis dalam manajemen SDM sering lebih dipengaruhi oleh kepentingan pribadi atau kelompok daripada kepentingan organisasi secara keseluruhan.

Dari penjelasan diatas, bisa disimpulkan bahwa perilaku politik dalam organisasi memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap implementasi strategi sumber daya manusia (SDM). Taktik politik seperti lobbying, networking, manipulasi informasi, favoritisme, nepotisme, pembentukan koalisi, sabotase, pengambilan kredit, penggunaan otoritas, komunikasi selektif, dan scapegoating dapat mengganggu objektivitas dan keadilan dalam proses rekrutmen dan promosi, serta alokasi sumber daya. Hal ini menyebabkan penurunan motivasi dan keterlibatan karyawan, serta menciptakan budaya organisasi yang tidak transparan dan tidak kolaboratif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Hamadamin & Atan, 2019), (Yasmeen et al., 2019), (Castro et al., 2020), (Pahlevi, 2020), (Anuar et al., 2023), (Raharjo, 2019), (Ardiansah et al., 2024), (Fransina Wattimena, 2019), (Sami Ullah, 2021), (Anwar & Abdullah, 2021), (Pahlevi, 2020).

b. Bagaimana organisasi dapat mengidentifikasi dan mengatasi perilaku politik yang merugikan dalam konteks pengembangan sumber daya manusia

Untuk mengidentifikasi dan mengatasi perilaku politik yang merugikan dalam konteks pengembangan sumber daya manusia (SDM), organisasi perlu mengambil langkah-langkah strategis yang komprehensif. Pertama, implementasi sistem pengawasan dan umpan balik yang efektif adalah kunci untuk memungkinkan karyawan melaporkan perilaku politik tanpa takut akan pembalasan. Survei anonim dan kotak saran dapat menjadi alat penting dalam mengumpulkan informasi yang diperlukan untuk menangani masalah ini secara tepat waktu. Selain itu, melakukan audit budaya organisasi dan menganalisis dinamika politik yang ada akan membantu dalam mengidentifikasi pola, tren, serta bias dalam keputusan rekrutmen, promosi, dan alokasi sumber daya. Langkah-langkah ini harus diikuti dengan pelatihan intensif bagi manajer dan karyawan untuk meningkatkan kesadaran terhadap tanda-tanda perilaku politik yang merugikan.

Kedua, untuk mengatasi perilaku politik yang merugikan, penting untuk menerapkan kebijakan dan prosedur yang jelas, transparan, dan berbasis kinerja (Anuar et al., 2023). Hal ini termasuk membentuk tim penilai yang beragam untuk memastikan objektivitas dalam proses rekrutmen dan promosi. Budaya organisasi yang mempromosikan keterbukaan dan transparansi juga harus dibangun, didukung dengan pelatihan kepemimpinan yang mengedepankan integritas dan etika kerja. Program mentoring dan pengembangan yang inklusif dapat membantu dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan secara menyeluruh (Anwar & Abdullah, 2021). Selain itu, penerapan sistem akuntabilitas yang ketat akan memastikan bahwa tindakan disipliner diambil terhadap mereka yang terlibat dalam perilaku politik yang merugikan. Dengan cara ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil, produktif, dan memotivasi karyawan untuk berkontribusi maksimal dalam mencapai tujuan bersama.

Dari penjelasan diatas, bisa disimpulkan bahwa Untuk mengatasi perilaku politik yang merugikan dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM), organisasi perlu membangun sistem pengawasan yang efektif, menerapkan kebijakan dan prosedur yang jelas berbasis kinerja, serta mempromosikan budaya keterbukaan dan integritas. Langkah-langkah ini akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan produktif, serta meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama. Dengan fokus pada transparansi, akuntabilitas, dan pengembangan karyawan berbasis kompetensi, organisasi dapat mengurangi dampak negatif dari politik internal dan meningkatkan kinerja SDM secara keseluruhan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Hamadamin & Atan, 2019), (Yasmeen et al., 2019), (Castro et al., 2020), (Pahlevi, 2020), (Anuar et al., 2023), (Raharjo, 2019), (Ardiansah et al., 2024), (Fransina Wattimena, 2019), (Sami Ullah, 2021), (Anwar & Abdullah, 2021), (Pahlevi, 2020).

SIMPULAN

Perilaku politik dalam organisasi secara signifikan menghambat implementasi strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Taktik seperti lobbying, jaringan politik, manipulasi informasi, favoritisme, nepotisme, pembentukan koalisi, sabotase, pengambilan kredit atas karya orang lain, penyalahgunaan kekuasaan, komunikasi yang selektif, dan menyalahkan orang lain dapat mengganggu objektivitas dan keadilan dalam proses rekrutmen, promosi, dan alokasi sumber daya. Hal ini berdampak pada penurunan motivasi dan keterlibatan karyawan, serta menciptakan budaya organisasi yang tidak transparan dan tidak kolaboratif. Untuk mengatasi dampak negatif ini, organisasi perlu menerapkan kebijakan dan praktik SDM yang transparan, adil, dan berbasis kinerja, serta melatih manajer untuk mengelola dinamika politik dengan efektif. Pendekatan ini memungkinkan penerapan strategi SDM yang lebih efisien dan efektif, sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anuar, S., Abd, B., Nasir, M., & Bistamam, B. (2023). Pengaruh Politik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pensiunan. *Jurnal Pelita Nusantara*, 7(1), 68–84.
- Anwar, G., & Abdullah, N. N. (2021). The impact of Human resource management practice on Organizational performance. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(1), 35–47. <https://doi.org/10.22161/ijebm.5.1.4>
- Ardiansah, D., Suhertin, T., Ramdani, I., & Hafidin, A. (2024). Konflik Kerja dan Perilaku Politik Organisasi. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(4), 511–517. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i4.320>
- Castro, M. V. de M., de Araújo, M. L., Ribeiro, A. M., Demo, G., & Meneses, P. P. M. (2020). Implementation of strategic human resource management practices: a review of the national scientific production and new research paths. *Revista de Gestao*, 27(3), 229–246. <https://doi.org/10.1108/REG-10-2018-0102>
- Fransina Wattimena. (2019). Implementasi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Dukungan Organisasi Terhadap Peningkatan Kualitas Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pattimura Ambon. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(2), pp.195-208. <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/18177>
- Hamadamin, H. H., & Atan, T. (2019). The impact of strategic human resource management practices on competitive advantage sustainability: The mediation of human capital development and employee commitment. *Sustainability (Switzerland)*, 11(20). <https://doi.org/10.3390/su11205782>
- Pahlevi, A. (2020). Pengaruh Politik Organisasi Terhadap Sikap Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal EBI*, 2(1), 21–26. <https://doi.org/10.52061/ebi.v2i1.14>

- Raharjo, B. (2019). FINTECH : Teknologi Finansial Perbankan Digital. In *Jurnal Sains dan Seni ITS* (Vol. 6, Issue 1). <http://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf><http://fiskal.kemenkeu.go.id/ejournal><http://dx.doi.org/10.1016/j.cirp.2016.06.001><http://dx.doi.org/10.1016/j.powtec.2016.12.055><https://doi.org/10.1016/j.ijfatigue.2019.02.006><https://doi.org/10.1>
- Sami Ullah. (2021). The dark side of employee behavior: An explanation of factors instigating organizational politics. *African Journal of Business Management*, 5(26), 10428–10433. <https://doi.org/10.5897/ajbm11.1057>
- Yasmeen, R., Bibi, M., & Raza, A. (2019). Impact of Organization Politics on Human Resource Management Practices and Employee Performance. *SEISENSE Journal of Management*, 2(2), 39–47. <https://doi.org/10.33215/sjom.v2i2.118>
- Zaqiyah, F. N., Istiqomah, T. N., Fadillah, N., Mardianto, P. H., & Putra, R. S. (2023). a Systematic Literature Review; Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains*, 2(1), 01–15.