

BAB I

PENDAHULUAN

1. 1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam organisasi. Aktivitas-aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dijalankan oleh sumber daya manusia. Hal yang harus diperhatikan oleh organisasi dalam mengelola fungsi-fungsi pada manajemennya adalah bagaimana cara mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang baik tentu akan memberikan kontribusi positif bagi suatu organisasi.

Peraturan Daerah Kota Pariaman 3 Tahun 2008 tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) Perangkat Daerah Kota Pariaman mendasari pelaksanaan tugas Kedinasan Jabatan Struktural. Dengan adanya peraturan tersebut semua aparatur daerah dituntut untuk memberikan pelayanan yang maksimal bagi masyarakat. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan orang-orang yang memiliki kompetensi didalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.

Pemerintah mempunyai peran penting untuk menyediakan layanan publik sesuai amanat undang-undang. Di dalam Undang-undang nomor 25 tahun 2009 tentang pelayanan publik pasal 1 menyebutkan bahwa“ pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan

sesuai dengan peraturan undang-undang bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang dan jasa atau pelayanan administratif yang disediakan oleh pelayanan publik”. Pemerintah sebagai penyedia layanan publik bertanggungjawab dan terus berupaya untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Rendahnya mutu pelayanan publik yang diberikan oleh aparatur pemerintah menjadi citra buruk pemerintah di tengah masyarakat saat ini.

Paradigma pengelolaan pemerintah daerah (publik) sudah berubah dari *public management* menjadi *public governance*. Perubahan paradigma ini di sebabkan karena pemerintah daerah di tuntutan agar mengelola sumber daya publik dengan mengaplikasikan prinsip prinsip *governance* yang baik. Untuk itu, pengelolaan sumberdaya manusia juga harus sejalan dengan prinsip tersebut. Salah satunya permasalahan SDM di Pemerintahan kota pariaman adalah adanya sebagian pegawai yang bersikap sinis terhadap apapun yang dilakukan pemerintahan. Sinisme merupakan sikap paling negatif yang bisa ditunjukkan oleh seseorang karyawan terhadap organisasi (Dean, Brander dan Dharwadkar, 1998). Jika permasalahan sikap sinisme ini tidak di tangani dengan baik maka akan menimbulkan permasalahan MSDM yang serius sehingga akan mengganggu hasil kinerja pegawai dan kinerja pemerintah secara umum. Sehingga kajian tentang faktor yang mempengaruhi sinisme sangat penting untuk dilakukan.

Untuk mengetahui fenomena sinisme karyawan pada Kecamatan Pariaman Tengah, dilakukan survey awal dengan hasil sebagaimana terlihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Hasil Survey awal Sinisme Pegawai

No	Pernyataan	Jumlah yang Diamati	Jawaban			
			Orang		Persentase (%)	
			Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Saya dapat melihat orang-orang secara mental mundur dalam kelompok kerja saya	15	13	2	86,7	13,3
2	Ada suasana sinis dalam kelompok kerja saya	15	13	2	86,7	13,3
3	Komunikasi dalam kelompok kerja saya sering negatif	15	14	1	93,3	6,7
4	Kami mengalami banyak suka cita di tempat kerja (skor terbalik)	15	15	0	100	0
5	Sebagian besar orang bekerja terpisah satu sama lain	15	15	0	100	0
6	Ada banyak sinisme dalam kelompok kerja saya	15	12	3	80,0	20,0
7	Dalam kelompok kerja saya ada keinginan untuk membuat sesuatu terjadi (skor terbalik)	15	2	13	13,3	86,7
Rata-Rata					80,0	20,0

Sumber: Hasil Survey (2019)

Dilihat tabel diatas bahwa mayoritas responden dengan memberikan dengan kategori “iya” sebesar 80%. Hal ini bermakna bahwa sinisme pegawai kecamatan pariaman tengah di kota pariaman tergolong dalam kategori tinggi. Berdasarkan penelitian terdahulu, sinisme adalah reaksi pelanggaran pertukaran sosial yang terkait dengan ketenagakerjaan (Johnson dan O’leary-kelly 2003). Dari literatur review yang di lakukan, penelitalan tentang sinisme pada organsiasi telah banyak di kaji (Abu bakar, Namin, Harazneh, Arasli, & Tunç, 2017; Cartwright & Holmes, 2006; Cole, Bruch, & Vogel, 2006 a; Neves, 2012; Polatcan & Trek, 2014). Selain itu,kajian tentang sinisme juga telah di lakukan oleh peneliti sebelumnya (Bernerth, Armenakis, Feild, & Walker, 2007; Watt &

Piotrowski, 2008; Wu, Neubert, & Yi,2007). Dari penelitian terdahulu dapat di simpulkan bahwa masih terbatasnya penelitian yang menggunakan data dari Indonesia. Selain itu, penelitian tersebut juga banyak menggunakan objek sektor swasta di bandingkan dengan sektor publik.

Perilaku sinisme karyawan ini tidak akan muncul, tetapi ada beberapa faktor yang mempengaruhi munculnya sinime karyawan yaitu emosi, persepsi dukungan atasan, kepemimpinan transformasional dan ketahanan psikologis. Salah satu dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi kinerja ada yang paling penting yaitu tenaga kerja atau sumber daya manusia itu sendiri. Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan kinerja, maka salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh karyawan adalah kualitas emosional. Emosi seorang karyawan sangat berperan penting dalam pembentukan tingkat tinggi atau rendah sinisme karyawan. Untuk mendapatkan kinerja terbaik karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan intelektual saja namun juga dilihat dari kemampuan karyawan dalam mengendalikan emosional dalam menjalankan tanggung jawab pada organisasi.

Kecerdasan manusia bukanlah merupakan suatu hal yang bersifat dimensi tunggal semata, yang hanya bisa diukur dari satu sisi dimensi, namun juga kemampuannya menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain ,kemampuan tersebut oleh Daniel Goleman (2000), disebut dengan kecerdasan emosional. Goleman (2000:104), melalui penelitiannya mengatakan bahwa emosional menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh kemampuan intelektual. Sebuah penelitian lain menyebutkan bahwa kemampuan intelektual hanya memberikan kontribusi 20% dari kesuksesan hidup seseorang.

Selebihnya bergantung pada emosi dan sosial dari orang yang bersangkutan. Emosi sangat penting dimiliki oleh setiap karyawan pada sebuah organisasi yang akan membantu karyawan berhubungan dengan karyawan lain dan saling berbagi informasi serta untuk mengelola konflik yang muncul dalam melaksanakan tugas-tugas dalam pekerjaannya.

Persepsi karyawan yang baik akibat adanya dukungan organisasi akan menimbulkan rasa “hutang budi” dalam diri pegawai terhadap organisasi sehingga merasa memiliki kewajiban untuk membayarnya (Robert Eisenberger: 2002). Dukungan organisasi yang diberikan dapat berupa pemberian gaji dan tunjangan yang layak, menciptakan hubungan baik antara atasan dan bawahan, pemberian fasilitas memadai sehingga tercipta kondisi kerja yang baik. Persepsi dukungan organisasi dapat diukur melalui indikator penghargaan, dukungan atasan, kondisi kerja, dan kesejahteraan pegawai. Indikator penghargaan menilai sejauh mana persepsi pegawai mengenai reward yang diterima atas pekerjaan mereka. Sedangkan dukungan atasan berkaitan dengan dukungan pimpinan terhadap pekerjaan bawahannya, artinya pimpinan memberi kepercayaan penuh kepada bawahan dalam menjalankan peran namun tetap melakukan pengawasan selama proses (Robert Eisenberger: 2002).

Adanya efek yang dirasakan dari dukungan atasan adalah suatu konsep yang terkait dengan teori pertukaran sosial sebelumnya telah menunjukkan bahwa sinisme karyawan dapat dipengaruhi oleh kepercayaan global sejauh mana organisasi peduli dengan kesejahteraan mereka (Treadway dkk, 2004). Karena itu, sebagai agen organisasi, kami menduga bahwa perlakuan yang menguntungkan

atasan, karyawan juga akan memiliki efek positif dalam hal penurunan tingkat sinisme karyawan.

Semakin banyak penelitian yang telah menunjukkan bahwa sifat tahan banting meningkatkan ketahanan psikologis dalam menanggapi tuntutan dan tekanan yang berkelanjutan dari kehidupan sehari-hari. Dalam suatu pandangan ini, kami berpendapat bahwa dukungan atasan yang dirasakan dan ketahanan psikologis secara tidak langsung akan memprediksi tingkat sinisme yang diungkapkan oleh karyawan melalui emosi karyawan, ketahanan mengacu pada adaptasi positif, atau kemampuan untuk mempertahankan atau mendapatkan kembali kesehatan mental, meski mengalami kesengsaraan (Maddi, 2005).

Tekanan kerja yang terlampau tinggi juga dapat menyebabkan karyawan bersikap sinis pada organisasi (Nair & Kamalanabhan, 2010). Faktor eksternal dibagi menjadi dua yaitu kepemimpinan dan organisasi. Kepemimpinan terkait dengan pengaruh kepemimpinan transformasional (Kranabetter & Niessen, 2016). Penelitian sebelumnya menemukan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi *burnout* yang salah satu faktornya adalah sinisme (Skakon, Nielsen, Borg, & Guzman, 2010). Kepemimpinan juga telah diuji dalam hal tingkat reaksi emosional, sebuah studi oleh Mizuno, Matsubara dan Takai (1994), melihat tingkat reaksi emosional bawahan terhadap atasan. Khususnya, untuk bawahan yang rendah dalam reaksi emosional, kepemimpinan berorientasi tugas berkorelasi positif dengan moral. Namun, kepemimpinan berorientasi pada tugas berhubungan negatif dengan moral dengan reaksi emosional yang tinggi kepada atasan. Ini menyiratkan bahwa intensitas emosi bawahan tentang pemimpin dan berpotensi tentang masalah lain mempengaruhi kinerja. Agar dapat bekerja

dengan baik, tampak bahwa bawahan dengan tingkat intensitas emosional yang lebih besar memerlukan pendekatan kepemimpinan yang berbeda dari mereka yang memiliki tingkat intensitas emosi yang lebih rendah.

Studi yang meneliti pengaruh positif dan negatif global tidak dengan jelas menunjuk satu atau yang lain sebagai menguntungkan dalam semua konteks kepemimpinan. Emosi juga berpengaruh bagaimana kita mengatasi tantangan dan ancaman, menetapkan tujuan baru, mempelajari perilaku baru dan memanfaatkannya orang lain untuk bantuan atau dukungan. emosi adalah elemen kepemimpinan yang sulit dipahami yang sulit untuk didefinisikan dan diukur. ini mungkin salah satu alasan mengapa hal itu tidak diperiksa secara luas dalam literatur kepemimpinan umum, atau dalam teori dan penelitian tentang kepemimpinan transformasional.

kerangka kerja yang dapat digunakan untuk mengeksplorasi secara sistematis bagaimana jenis emosi tertentu dapat mempengaruhi interaksi dan perilaku pemimpin dan bawahan. Kerangka kerja ini digunakan untuk mendefinisikan lebih lanjut bagaimana para pemimpin dan penilaian terhadap bawahan, menggunakan dan bereaksi terhadap emosi dalam paradigma kepemimpinan transformasional.

Atas dasar latar belakang permasalahan tersebut, maka penulis ingin mengetahui **Pengaruh Persepsi Dukungan Atasan, Kepemimpinan Transformasional dan Ketahanan Psikologis Terhadap Sinisme Karyawan dengan Emosi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pegawai Kecamatan Pariaman Tengah di Kota Pariaman).**

1. 2 Perumusan Masalah

1. Bagaimanakah pengaruh dukungan atasan terhadap sinisme karyawan pada pegawai kecamatan pariaman tengah di kota pariaman?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap sinisme karyawan pada pegawai kecamatan pariaman tengah di kota pariaman?
3. Bagaimana pengaruh ketahanan psikologis terhadap sinisme karyawan pada pegawai kecamatan pariaman tengah di kota pariaman?
4. Bagaimanakah pengaruh emosi terhadap sinisme karyawan pada pegawai kecamatan pariaman tengah di kota pariaman?
5. Bagaimanakah pengaruh dukungan atasan terhadap emosi pegawai kecamatan pariaman tengah di kota pariaman?
6. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan Transformasional terhadap emosi pegawai kecamatan pariaman tengah di kota pariaman?
7. Bagaimanakah pengaruh ketahanan psikologis terhadap emosi pegawai kecamatan pariaman tengah di kota pariaman?
8. Bagaimana pengaruh dukungan atasan terhadap sinisme karyawan melalui emosi sebagai variabel mediasi pegawai kecamatan pariaman tengah di kota pariaman?
9. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap sinisme karyawan melalui emosi sebagai variabel mediasi pada pegawai kecamatan pariaman tengah di kota pariaman?

10. Bagaimana pengaruh ketahanan psikologi terhadap sinisme karyawan melalui emosi sebagai variabel mediasi pada pegawai kecamatan pariaman tengah di kota pariaman?

1.3 Tujuan penelitian

Bedasarkan perumusan masalah penelitian maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh dukungan atasan terhadap sinisme karyawan pada pegawai kecamatan pariaman tengah di kota pariaman.
2. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap sinisme karyawan pada pegawai kecamatan pariaman tengah di kota pariaman.
3. Pengaruh ketahanan psikologis terhadap sinisme karyawan pada pegawai kecamatan pariaman tengah di kota pariaman.
4. Pengaruh emosi terhadap sinisme karyawan pada pegawai kecamatan pariaman tengah di kota pariaman.
5. Pengaruh dukungan atasan terhadap emosi pegawai kecamatan pariaman tengah di kota pariaman.
6. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap emosi pegawai kecamatan pariaman tengah di kota pariaman
7. Pengaruh ketahanan psikologi terhadap emosi pegawai kecamatan pariaman tengah di kota pariaman.
8. Pengaruh dukungan atasan terhadap sinisme karyawan melalui emosi sebagai variabel mediasi pegawai kecamatan pariaman tengah di kota pariaman.

9. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap sinisme karyawan melalui emosi sebagai variabel mediasi pada pegawai kecamatan pariaman tengah di kota pariaman.
10. Pengaruh ketahanan psikologi terhadap sinisme karyawan melalui emosi sebagai variabel mediasi pada pegawai kecamatan pariaman tengah di kota pariaman.

1. 4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat terhadap Kecamatan Pariaman Tengah di Kota Pariaman dalam hal pengambilan keputusan dan kebijakan. Selain itu, diharapkan Kecamatan Pariaman Tengah di Kota Pariaman dapat mencari cara dalam menurunkan tingkat sinisme yang berdampak pada penurunan kinerja atau efektifitas organisasi. Jika adanya perubahan karyawan sinisme yang kearah positif di harapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik. Sehingga dapat memberikan dampak yang positif bagi kantor kecamatan pariaman tengah di kota pariaman.