

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah organisasi berusaha untuk mengatasi lingkungan ekonomi, teknologi, dan sosial yang semakin bergejolak dimana organisasi pun semakin bergantung pada karyawannya untuk beradaptasi terhadap perubahan (Armenakis, Harris dan Mossholder 1993). Salah satu munculnya potensi perlawanan dalam perubahan yaitu munculnya sinisme karyawan (misalnya : Abraham, 2000; Reichers, Wanous, & Austin, 1997; Vance, Brooks, & Tesluk, 1996; Wanous, Reichers, & Austin, 2000). Definisi tentang sinisme dan perkembangan terhadap perubahan telah diteliti oleh beberapa ahli (Andersson, 1996; Dean, Brandes, & Dharwadkar, 1998). Penelitian tentang sinisme juga telah diteliti oleh (Wanous dkk, 2000), yaitu penelitian tentang sinisme terhadap perubahan organisasi dan dikembangkan suatu ukuran untuk membangun penelitian ini. Mereka mendefinisikan sinisme perubahan organisasi sebagai sudut pandang pesimis tentang upaya melakukan perubahan menjadi sukses dan berhasil, hal ini dikarenakan mereka yang bertanggung jawab untuk membuat perubahan disalahkan karena tidak termotivasi dan tidak kompeten. Artinya bahwa sinisme bisa menjadi perasaan tersendiri yang bisa menghambat keberhasilan dalam upaya perubahan lebih lanjut (Wanous dkk, 2000).

Dean dkk (1998) menyatakan bahwa karyawan cenderung sinis terhadap perubahan yang spontan dalam organisasi. Pada penelitian terdahulu, sinisme dikonseptualisasikan sebagai masalah komunikasi dari ciri kepribadian yang stabil. Sinisme dikonstruksikan secara sosial yang muncul dari konteks sosial,

oleh karena itu sinisme pada perubahan sebagai salah satu jenis sikap di tempat kerja, peristiwa ini dapat mempelajari dalam Pengelolaan Informasi Sosial/ *Social Information Processing* (SIP), kerangka teoritis ini yang dikembangkan oleh Yuxia (2008). Teori Pengelolaan Informasi Sosial untuk menyelidiki konteks informasi dan konteks relasional dalam memberikan kontribusi untuk sinisme pada perubahan. Pengelolaan Informasi Sosial digunakan untuk menjelaskan proses komunikasi di dalam pekerjaan yang berhubungan dengan sikap terkait dengan pekerjaan.

Beberapa studi telah mengidentifikasi sinisme sebagai salah satu sumber resistensi terhadap perubahan organisasi, sinisme pada perubahan dan niat untuk menolak perubahan saling terkait satu sama lainnya (Del Val dan Fuentes, 2003; Ford dkk, 2001; Reichers dkk, 1997). Stanley dkk (2005) menyatakan bahwa sinisme pada perubahan adalah prediktor niat untuk menolak perubahan organisasi. Sinisme dan niat untuk menolak perubahan memiliki beberapa karakteristik umum. Mereka berdua dianggap sebagai sikap negatif terhadap perubahan organisasi yang dihasilkan dari proses komunikasi. Mereka berdua digambarkan sebagai konfrontasi antara atasan dan bawahan. Oleh karena itu, sinisme sering digabungkan dengan maksud untuk menolak perubahan atau resistensi perilaku dalam praktek dan dalam literatur. Namun, sinisme dan resistansi adalah dua konsep yang berbeda. Sementara itu niat untuk menolak perubahan menyiratkan rencana atau resolusi secara aktif menentang inisiatif perubahan (Jermier, dkk 1994).

Niat untuk menolak perubahan didasari oleh banyak faktor, tetapi dalam penelitian ini hanya memfokuskan pada 4 (empat) faktor diantaranya yaitu karena

adanya sinisme pada perubahan (Stanley dkk, 2005), pengaruh kualitas informasi (Miller, dkk 1994) , pengaruh *leader narcissism* (Erkutlu, 2017) dan juga karena faktor kepercayaan pada manajemen (Yuxia, 2008).

Dimana jika kualitas informasi dalam perubahan yang disampaikan berbelit-belit atau tidak jelas diterima oleh seorang, tentu ini akan menjadi pertanyaan oleh si penerima pesan apa maksud yang ingin dilakukan dalam perubahan ini. Selain itu pengaruh dari *leader's narcissism* dalam perubahan ini sangat penting, karena dengan sikap yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang cenderung lebih mementingkan kepentingan pribadinya serta sikap yang enggan untuk dikritik, sikap ini akan membuat seseorang untuk berpikir bahwa perubahan ini dilakukan bukan untuk kepentingan orang banyak, tetapi perubahan ini dilakukan untuk kepentingan pimpinan. Begitu juga dengan kepercayaan pada manajemen, jika seorang pegawai tidak memiliki rasa percaya kepada manajemen, maka akan sulit dalam penerapan perubahan ini. Semua faktor diatas dapat memicu munculnya sikap sinisme pada perubahan dan akan berujung pada niat untuk menolak perubahan.

Diera digital sekarang ini, di pemerintahan juga telah melakukan banyak perubahan untuk menciptakan *good government*, untuk menyukseskan pelaksanaan tata pemerintahan yang baik, tentu diperlukan beberapa langkah, seperti : memperbaiki birokrasi kearah yang lebih baik, memperbaiki citra negatif birokrasi, meningkatkan kepercayaan bawahan terhadap pimpinan dan mencegah munculnya pemimpin-pemimpin yang narsis dimana adanya pemimpin yang selalu menginginkan kekuasaan yang sering menyalahkan bawahan atas kesalahan pribadinya. Untuk mengatasi hal diatas, pemerintah saat sekarang telah berusaha

melakukan perubahan dalam meningkatkan citranya, banyak perubahan yang telah dilakukan oleh pemerintah baik dalam bidang pelayanan, perizinan, serta membangun citra kepemimpinannya.

Untuk saat ini perubahan yang dilakukan oleh pemerintah yaitu memberlakukan sistem pembayaran non tunai untuk belanja kegiatan, dimana sebelumnya pembayaran belanja kegiatan dilakukan secara tunai, selain itu juga melakukan perubahan dalam hal absensi pegawai, yang sebelumnya absensi pegawai dilakukan secara manual atau tertulis, untuk sekarang pegawai melakukan absensi melalui *finger print*.

Perubahan absensi *finger print* dan pembayaran non tunai dalam belanja kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah tentu tidak semua pihak menyambut perubahan ini dengan pikiran terbuka, mereka menganggap perubahan ini tidak harus dilakukan. Ada sebagian pihak yang merasa dirugikan oleh perubahan ini, mereka merasa perubahan ini sesuatu yang telah merebut zona aman yang telah tercipta selama ini. Niat untuk menolak perubahanpun mulai bermunculan di lingkungan pemerintah.

Fenomena yang terjadi di instansi pemerintah saat ini adalah sebagian pegawai merasa perubahan dalam pembayaran belanja kegiatan secara non tunai sulit untuk dilakukan, pegawai merasa perubahan ini mempersulit dalam melakukan pembayaran belanja kegiatan. Salah satu contoh kasus dalam pembayaran belanja kegiatan makan dan minum rapat pegawai yang bersangkutan harus mencari penjual makan dan minum yang mempunyai nomor rekening buku Bank Nagari dan juga harus mempunyai Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP).

Perubahan ini bukan hanya mempersulit mitra kerja pemerintah dalam pembayaran barang, tetapi juga berlaku dalam pembayaran jasa.

Fenomena lain yang terjadi dalam pembayaran jasa, yaitu pembayaran pada petugas kebersihan, dimana dalam pelaksanaan kegiatan tertentu yang melibatkan adanya petugas kebersihan, yang pembayaran jasanya relatif kecil tetap harus dibayarkan secara non tunai, namun permasalahannya tidak semua petugas kebersihan ini mempunyai buku rekening BANK Nagari, sehingga pegawai yang bertugas menyelesaikan kegiatan ini merasa kesulitan dalam proses pembayaran ini.

Fenomena yang terjadi pada Perubahan absensi *finger print* juga mulai bermunculan, pegawai yang tidak mengingikan perubahan ini mulai bermunculan sikap sinisme pada perubahan ini dan adanya niat untuk menolak perubahan ini, sehingga lahirnya tindakan-tindakan dalam menentang perubahan ini, salah satu tindakan yang dilakukan yaitu melakukan upaya merusak alat *finger print* yang menyebabkan alat ini tidak dapat berfungsi.

Berdasarkan fenomena yang terjadi diatas, mulai bermunculnya permasalahan dilingkungan pemerintah, mulai dari rusaknya alat-alat *finger print* di instansi pemerintah, kesulitan dalam menyelesaikan pembayaran belanja kegiatan serta kesulitan dalam menyelesaikan administrasi pertanggungjawaban pelaksanaan sebuah kegiatan, sehingga pembayaran tidak dapat dilaksanakan tepat waktu oleh pegawai yang bersangkutan.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan diatas, untuk melihat bagaimana kondisi yang sebenarnya mengenai pembayaran belanja kegiatan secara *Non*

Tunai, dilakukan pra-survey dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada 15 orang responden. Hasil perolehan kuesioner dari responden dapat dilihat pada table dibawah ini :

Tabel 1.1
Hasil Kuesioner Pra-Survey Niat Menolak Perubahan

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Jumlah
1	Saya khawatir tentang hal-hal apa yang akan terjadi setelah perubahan.	11	4	15
2	Saya kewalahan dengan semua hal yang perlu dilakukan karena perubahan.	9	6	15
3	Saya mencoba untuk tidak berpikir tentang perubahan, karena ketika saya lakukan saya menjadi sangat stres.	14	1	15
4	Saya senang dengan perubahan.	6	9	15
5	Seluruh perubahan ini membuat saya marah.	10	5	15
6	Saya merasa sedih ketika perubahan itu terjadi	8	7	15
7	Saya tidak serius berpikir perubahan itu diperlukan.	11	4	15
8	Saya akan lebih baik setelah perubahan, dibandingkan dengan situasi saya sebelumnya.	6	9	15
9	Saya pikir perubahan itu bagus	6	9	15
10	Perubahan itu akan membuat kita semua baik.	6	9	15
11	Jika memungkinkan, saya mencoba untuk bekerja di luar kantor sebisa saya .	11	4	15
12	Saya menemukan diri saya mencoba untuk mengurangi jumlah waktu yang saya habiskan di kantor (istirahat lebih lama, dll).	9	6	15
13	Perubahan ini cenderung membuat saya terganggu.	11	4	15
14	Saya menemukan bahwa saya tidak efisien atau produktif seperti hari biasanya.	11	4	15
15	Perubahan sekarang ini membuat saya sangat sulit untuk memotivasi diri sendiri untuk melakukan hal-hal yang seharusnya saya tahu dan lakukan	11	4	15
16	Selama periode ini saya menemukan bahwa saya kurang toleransi terhadap orang lain.	9	6	15
17	Hubungan saya dengan rekan kerja saya menjadi kurang baik karena perubahan ini.	9	6	15
Total		158	97	255

Sumber : Hasil Olah Data Kusioner Sementara (2019).

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pegawai lebih dominan menilai dengan jawaban “Ya” adanya niat untuk menolak perubahan dengan total jawaban sebanyak 158 atau sebesar 62 %. sedangkan pegawai yang menjawab dengan tidak hanya berjumlah 97 atau 38 %. Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa keinginan pegawai untuk menolak perubahan ini lebih besar, yaitu sebesar 62 %.

Penelitian sebelumnya oleh (Yuxia, 2008) telah meneliti tentang sinisme pada perubahan terhadap niat untuk menolak perubahan dengan variabel penelitiannya yaitu kualitas informasi, sinisme rekan, kepercayaan dan sinisme pada perubahan terhadap niat untuk menolak perubahan, dimana hasil penelitiannya menunjukkan sinisme pada perubahan memiliki dampak besar pada niat untuk menolak perubahan. Vivi dan Zaitul (2019) juga pernah melakukan penelitian pengaruh kualitas informasi terhadap sinisme pada perubahan dengan hasil penelitiannya bahwa kualitas informasi berpengaruh negatif terhadap sinisme pada perubahan.

Erkutlu (2017) juga melakukan penelitian tentang *leader's narcissism* terhadap sinisme dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa hubungan antara *leader's narcissism* dengan sinisme secara signifikan dimediasi oleh tekanan psikologis. Penelitian tentang penekanan psikologi berpengaruh positif pada kekuatan manusia dan kebajikan, penelitian tentang perilaku kerja kontra produktif, serta penelitian sinisme yang dikembangkan oleh (Andersson dan Bateman, 1997), pengawasan kasar (Tepper, 2007), penelitian dari jalur rel kepemimpinan dan berlebihan politisasi organisasi (Poon, 2003) yang membuktikan adanya sisi gelap dari sifat manusia. Sikap optimisme, integritas, dan autentikasi diri dapat memprediksi kesehatan dan kebahagiaan,

namun ciri-ciri kepribadian seperti narsisisme, tidak jujur, dan psikopati dapat memprediksi perilaku (O'Boyle, 2012). Paulhus dan Williams (2002) menyatakan bahwa ada tiga sifat manusia yang dikenal dengan *Dark Triad*, dimana individu dengan sifat tersebut saling berbagi kecenderungan untuk menjadi tidak berperasaan, egois, dan jahat dalam hubungan interpersonal mereka.

Salah satu ciri-ciri kepribadian *Dark Triad* yaitu sikap narsisme, dimana narsisme merupakan topik yang semakin populer dalam penelitian organisasi, sebagaimana dibuktikan oleh beberapa artikel dalam jurnal organisasi (O'Boyle dkk, 2012). Penelitian ini mendokumentasikan pentingnya narsisme dengan mendirikan hubungannya dengan hasil kerja, khususnya kepemimpinan dan sinisme. Misalnya, bukti substansial menunjukkan bahwa narsisme cenderung muncul sebagai pemimpin dan menempati posisi kekuasaan seperti CEO dan presiden (Chatterjee dan Hambrick ,2011).

Penelitian lain oleh Blair dkk (2008), O'Boyle dkk (2012) menyatakan bahwa narsisme telah dikaitkan dengan penyimpangan kerja dan berbagai perilaku tidak etis dan eksploitatif tertentu seperti kecenderungan untuk menipu, kurangnya integritas kerja, dan bahkan kejahatan kerah putih. Penelitian Hoyt dkk (2013) menyatakan bahwa ketika para pengikut menganggap pemimpin mereka tidak etis, mereka akan mengalami tekanan psikologis, tekanan dan depresi di tempat kerja, dan mengembangkan sikap pengikut negatif seperti sinisme, niat omset, kepuasan kerja dan komitmen yang rendah.

Penelitian tentang peran kepemimpinan narsis dan dampaknya pada sikap pengikut serta perilaku seperti perilaku warga organisasi yang dikembangkan oleh

Campbell dkk (2006), perilaku kontraproduktif kerja oleh Campbell dan Foster (2002) dan tugas kinerja diteliti oleh Soyer dkk (1999). Penelitian lain oleh Bommer dkk (2005) menyatakan bahwa kepemimpinan yang buruk adalah salah satu prediktor yang paling berpengaruh terhadap sinisme karyawan. Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa kepemimpinan dan modal psikologis berpengaruh secara signifikan terhadap sinisme individu (misalnya, Avey dkk 2008; Bommer dkk 2005). Peneliti sebelumnya Avey dkk (2008) menekankan bahwa modal psikologis merupakan sumber penting preventif dari hasil yang tidak diinginkan seperti sinisme tempat kerja dan perilaku menyimpang.

Merujuk pada fenomena, permasalahan dan hasil dari penelitian sebelumnya di atas, penulis merasa penting untuk melakukan penelitian terhadap niat pegawai untuk menolak perubahan pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Sijunjung. Penelitian ini merujuk pada jurnal Yuxia (2008) yang berjudul *A Communication Model of Employee Cynicism Toward Organizational Change*. Berdasarkan hal tersebut maka judul penelitian ini adalah : “ **Pengaruh Kualitas Informasi, *Leader’s Narcissism* dan Kepercayaan pada Manajemen Terhadap Sinisme pada Perubahan dan Dampaknya terhadap Niat Untuk Menolak Perubahan**”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka berikut ini dapat dikemukakan perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Kualitas Informasi berpengaruh terhadap Sinisme pada perubahan?

2. Apakah *leader's narcissism* berpengaruh terhadap Sinisme pada perubahan ?
3. Apakah Kepercayaan pada Manajemen berpengaruh terhadap Sinisme pada perubahan?
4. Apakah Sinisme pada Perubahan berpengaruh terhadap Niat untuk Menolak Perubahan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Bertolak dari latar belakang masalah dan perumusan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini dilakukan adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kualitas Informasi terhadap Sinisme pada perubahan.
2. Untuk mengetahui *leader's narcissism* berpengaruh terhadap Sinisme pada perubahan.
3. Untuk mengetahui Kepercayaan pada Manajemen berpengaruh terhadap Sinisme pada perubahan.
4. Untuk mengetahui Sinisme pada Perubahan berpengaruh terhadap Niat untuk Menolak Perubahan .

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan manfaat sebagai berikut :

A. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan yang meneliti tentang niat untuk menolak perubahan dan dapat sebagai dasar pemahaman hubungan antara kualitas

informasi, *leader's narcissism*, kepercayaan pada manajemen, sinisme pada perubahan dan dampaknya pada niat untuk menolak perubahan. Penelitian ini juga diharapkan mampu untuk menunjukkan bagaimana perkembangan sikap pegawai dalam menerima perubahan yang dilakukan oleh organisasi atau pemerintah.

Bagi para pembaca, penelitian ini diharapkan dapat menerangkan dan menambah wawasan pembaca terhadap pengaruh kualitas informasi, *leader's narcissism*, kepercayaan pada manajemen terhadap sinisme pada perubahan dan dampaknya pada niat untuk menolak perubahan.

B. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Sijunjung dalam hal pengambilan keputusan dan kebijakan. Selain itu, diharapkan Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Sijunjung dapat mencari cara dalam mengatasi sikap pegawai yang sinisme pada perubahan yang berdampak pada niat untuk menolak di instansi pemerintah.