

**Cynism pada Karyawan RSUD Ahmad Yani Kota Metro**

**Oksa Lawdy Tanjung**

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang  
oksa339@gmail.com

**ABSTRACT**

*This research summarizes and analyzes literature related to employee cynicism in the context of the work environment. Cynicism, as an attitude of skepticism and disdain for trust in organizational processes, has become a focus of increasing attention in the world of human resource management. Through a careful literature review, this research explores various aspects of employee cynicism, identifies causal factors, and analyzes the consequences for individuals and organizations. The literature indicates that employee cynicism may emerge in response to unclear organizational policies, revealed transparency, or inequities in career opportunities. The impact of employee cynicism on includes decreased performance, increased turnover, and decreased organizational engagement. Some literature also highlights management efforts that can be taken to overcome cynicism, such as improving internal communication, providing clear feedback, and creating a supportive organizational culture. This literature review shows the need for special attention to employee cynicism in efforts to create a positive and productive work environment. Future research could focus on developing management strategies that can reduce levels of cynicism, increase job satisfaction, and strengthen relationships between employees and organizations. Thus, this research provides useful insights for human resources practitioners and organizational leaders seeking to improve employee well-being and productivity.*

**Keywords:** cynism

**ABSTRAK**

Penelitian ini merangkum dan menganalisis literatur terkait sinisme pada karyawan dalam konteks lingkungan kerja. Sinisme, sebagai sikap skeptis dan kurangnya kepercayaan terhadap proses organisasional, telah menjadi fokus perhatian yang meningkat di dalam dunia manajemen sumber daya manusia. Melalui literatur *review* yang cermat, penelitian ini menggali berbagai aspek sinisme karyawan, mengidentifikasi faktor-faktor penyebabnya, dan menganalisis konsekuensi terhadap individu dan organisasi. Literatur mengindikasikan bahwa sinisme karyawan dapat muncul sebagai respons terhadap kebijakan organisasional yang tidak jelas, kurangnya transparansi, atau ketidaksetaraan dalam kesempatan karir. Dampak sinisme pada karyawan mencakup penurunan kinerja, peningkatan *turnover*, dan penurunan keterlibatan organisasional. Beberapa literatur juga menyoroti upaya manajemen yang dapat diambil untuk mengatasi sinisme, seperti meningkatkan komunikasi internal, memberikan umpan balik yang jelas, dan menciptakan budaya organisasional yang mendukung. Kesimpulan literatur *review* ini menunjukkan perlunya perhatian khusus terhadap sinisme karyawan dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Penelitian masa depan dapat fokus pada pengembangan strategi manajemen yang dapat mengurangi tingkat sinisme, meningkatkan kepuasan kerja, dan memperkuat hubungan antara karyawan dan organisasi. Dengan demikian, penelitian ini memberikan wawasan yang

berguna bagi praktisi sumber daya manusia dan pemimpin organisasi yang berupaya meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

**Kata kunci:** sinisme

## PENDAHULUAN

Paradigma pengelolaan pada instansi yang dibawah naungan pemerintah daerah di tuntutan agar mengelola sumber daya publik dengan mengaplikasikan prinsip-prinsip *governance* yang baik. Untuk itu, pengelolaan sumber daya manusia juga harus sejalan dengan prinsip tersebut. Salah satu permasalahan SDM di RSUD Ahmad Yani kota metro adalah adanya sebagian pegawai yang bersikap sinis terhadap apa pun yang di lakukan pemerintah. Jika permasalahan sikap sinisme ini tidak di tangani dengan baik maka akan menimbulkan perasa malah MSDM yang serius sehingga akan mengganggu hasil kinerja pegawai dan kinerja pemerintah secara umum. Sehingga kajian tentang faktor yang mempengaruhi sinisma sangat penting untuk dilakukan. Dari literatur *review* yang dilakukan, penelitian tentang sinisma pada organisasi telah banyak di kaji (Abubakar, Namin, Harazneh, Arasli, & Tunc, 2017; Cartwright & Holmes, 2006; Cole, Bruch, & Vogel, 2006; Neves, 2012; Polatcan & Trek, 2014). Selain itu, kajian tentang sinisma pada perubahan 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.

Banyak literatur yang muncul berfokus pada sinisme terhadap organisasi, pekerjaan, perubahan organisasi bahkan masyarakat (Abraham, 2000). Sinisme organisasi muncul karena adanya pelanggaran kontrak tersirat (*implied contracts*) antara karyawan dengan organisasi sehingga karyawan yang sinis sering mengalami frustrasi, putus asa dan kekecewaan terhadap organisasi (Andersson, 1996). Sinisme organisasi yang dilihat sebagai suatu sikap yang negatif ini kemudian menjadikannya sebagai topik yang sensitif bagi manajer dan organisasi (Andersson, 1996). Sensitivitas tersebut menjadikan penelitian yang terkait dengan sinisme organisasi relatif diabaikan pada penelitian bisnis sehingga kita kurang memahami sinisme organisasi secara komprehensif (Chiaburu, Peng, Oh, Banks, & Lomeli, 2013). Padahal sinisme organisasi adalah salah satu elemen yang mengancam efektivitas organisasi dan patut menjadi perhatian penting organisasi. Hal ini terlihat dari fenomena bahwa tingginya tingkat sinisme organisasi sering kali diikuti juga dengan menurunnya efisiensi kerja dan motivasi karyawan, berkurangnya kepuasan kerja serta lemahnya komitmen mereka terhadap organisasi (Polatcan and Titrek, 2014) serta meningkatkan niat karyawan untuk keluar (Dean et al., 1998).

Dean, Brandes, & Dharwadkar (1998) mengonseptualisasikan sinisme organisasi meliputi tiga dimensi yaitu dimensi kognitif, afektif serta perilaku. Dimensi kognitif sinisme organisasi meliputi keyakinan bahwa orang-orang didalam organisasi tidak konsisten dan tidak dapat dipercaya. Dimensi afektif sinisme

organisasi meliputi reaksi emosi yang kuat seperti marah, kacau, tidak hormat, serta malu ketika memikirkan organisasi. Pada dimensi perilaku sinisme organisasi, orang-orang sinis cenderung berperilaku pesimis terhadap peristiwa yang terjadi didalam organisasi meliputi perilaku yang mencela serta meremehkan organisasi. Karyawan yang memiliki sikap sinis dapat mempengaruhi seluruh organisasi dan dapat menghambat organisasi mencapai tujuannya (Yunida, 2016).

Sinisme dalam organisasi merupakan salah satu hambatan yang berpotensi mempengaruhi perilaku etika bisnis. Sikap sinisme dalam organisasi terjadi karena karyawan merasa tertekan, stres, dan jengkel ketika memikirkan organisasinya. Selain situasi stres, yang dapat menyebabkan sinisme organisasi adalah ketidaksetujuan dengan harapan organisasi, kurangnya dukungan dan pengakuan sosial, tidak memiliki suara dalam proses pengambilan keputusan, distribusi kekuasaan yang tidak seimbang dan kurangnya komunikasi (Reichers et al., 1997). Adapun faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi sinisme ialah kondisi lingkungan yang berubah, kesenjangan antara individu dan harapan karyawan, perbedaan besar antara manajemen puncak dan manajemen terendah, kompleksitas kehidupan kerja dan kesulitan manajemen waktu dalam bekerja yang menciptakan ketegangan pada karyawan merupakan faktor pendukung dalam sinisme organisasi, serta faktor kepribadian seperti ketahanan psikologis seseorang (Shaharruddin et al., 2016). Penelitian dari Satar, Januariska dan Zaitul (2019) mengungkapkan bahwa ketahanan psikologis memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap sinisme pegawai.

Lingkungan kerja dapat dicirikan secara positif oleh faktor pengalaman seperti dukungan organisasi atau keadilan organisasi. Mereka juga dapat dicirikan secara negatif melalui faktor-faktor seperti ketidakadilan, pelanggaran kontrak psikologis, persepsi politik organisasi, atau tekanan psikologis (Chiaburu et al., 2013). Perbedaan disposisi individu yang terkait dengan sinisme organisasi mencakup pengaruh positif atau negatif dan sinisme sifat. Afek positif ditandai dengan sikap waspada, aktif, dan antusias, sedangkan afek negatif ditandai dengan kemarahan, rasa jijik, rasa bersalah, kesusahan, dan keterlibatan yang tidak menyenangkan yang terus-menerus (Chiaburu et al., 2013). Orang yang memiliki ketidakpercayaan mendasar terhadap orang lain dan percaya bahwa orang pada dasarnya tidak jujur atau mementingkan diri sendiri menunjukkan sifat sinis (Chiaburu et al., 2013).

Berbagai komponen yang membentuk sinisme karyawan dalam organisasi salah satunya adalah ketahanan psikologis (Cole, Bruch, & Vogel, 2006). Tingkat pengaruh negatif dan sinisme sifat yang lebih tinggi dikaitkan dengan tingkat sinisme organisasi yang lebih tinggi, sedangkan tingkat pengaruh positif yang lebih tinggi dikaitkan dengan tingkat sinisme organisasi yang lebih rendah. Namun, aspek ketahanan psikologis (*resiliensi*) seseorang memiliki hubungan yang lebih kuat dengan sinisme karyawan dalam organisasi. Persepsi ketahanan psikologis memiliki hubungan negatif dengan sinisme organisasi, sehingga persepsi ketahanan psikologis yang positif dikaitkan dengan perasaan sinis yang lebih rendah (Cole, Bruch, & Vogel, 2006).

Pada saat individu mampu mengatur pemikiran formal operasional dengan

baik sehingga memungkinkan untuk merencanakan dan membuat hipotesis tentang masalah- masalah yang dihadapi. Ketika menghadapi masalah, sebagai orang dewasa, individu dapat berpikir logis dan melakukan adaptasi secara pragmatis terhadap kenyataan (Santrock, 2002). Dengan kemampuan-kemampuan ini individu dewasa cenderung dinilai lebih mampu untuk mengembangkan cara-cara yang efektif dalam mengatasi peristiwa yang menekan. Kemampuan merespons secara positif kondisi seperti ini disebut sebagai resiliensi. Baron dan Byrne (2004) mengemukakan bahwa altruisme merupakan suatu bentuk khusus dari menolong secara sukarela dengan tenaga serta dimotivasi oleh keinginan untuk meningkatkan kesejahteraan orang lain dan lebih dari sekedar mendapat *reward* eksternal. Penelitian Rushton dan Allen (1983) yang mengukur karakteristik altruisme, menemukan bahwa karakteristik seseorang dengan tingkat altruisme tinggi adalah antara lain empati, efikasi diri, standar moral yang tinggi, sikap dan emosi yang positif, dan emosi yang cenderung stabil

## **METODE PENELITIAN**

Pada penelitian digunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivis hal ini digunakan untuk meneliti atau menguji populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, dan menganalisis data menggunakan metode kuantitatif atau statistik yang memiliki tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya (Sugiyono, 2019:16).

Objek pada penelitian ini adalah variabel yang diteliti oleh peneliti di RSUD Ahmad Yani Kota Metro Timur. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan dan pengunjung RSUD.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Sinisme**

Sinisme organisasi merupakan sikap negatif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap organisasi yang memperkerjakan mereka yang dihasilkan dari persepsi bahwa organisasi kurang memiliki integritas (Dean et al., 1998). Orang-orang yang sinis di tempat kerja tidak mempercayai motif pimpinan mereka dan berkeyakinan bahwa pemilik perusahaan apabila diberikan peluang maka mereka akan mengeksploitasi kontribusi mereka (Kanter dan Mirvis, 1989). Sinisme organisasi ialah sikap negatif terhadap organisasi tempatnya bekerja, yang terdiri dari 3 dimensi yaitu: (1) keyakinan bahwa organisasi tersebut kurang berintegritas; (2) pengaruh negatif terhadap organisasi; dan (3) kecenderungan perilaku meremehkan dan kritis terhadap organisasi yang konsisten dengan keyakinan dan pengaruh tersebut" (Dean et al., 1998).

Sinisme telah dipelajari secara luas dari perspektif psikologis. Dari sudut pandang organisasi, Niederhoffer dalam studinya pada tahun 1967 adalah orang pertama yang menganalisis dan mengukur sinisme pada petugas polisi. Sekelompok peneliti lain menyimpulkan bahwa sinisme dapat mempengaruhi organisasi dan

anggotanya melalui “penghancuran otoritas”. Namun, pada tahun 1990an, baik praktisi maupun akademisi mulai memberikan perhatian terhadap sinisme dalam organisasi. Selama ini, studi sinisme organisasi dianggap sebagai tahap pertama penelitian ilmiah. Ada banyak penelitian yang berfokus pada pemeriksaan sistematis terhadap sinisme organisasi sebagai konstruksi yang secara langsung mempengaruhi sikap, keyakinan, dan perilaku.

Sinisme memiliki makna yang lebih dekat dengan kecurigaan, skeptisisme, ketidakpercayaan, pesimisme, ketidakpercayaan dan negativitas, dalam pengertian modern mengartikan orang yang berubah-ubah, mudah tersinggung dan kritis (Eaton, 2000). Bateman dkk (1992) mendefinisikan sinisme sebagai sikap negatif dan tidak aman terhadap otoritas dan institusi. Sinisme telah digunakan dalam situasi di mana pekerja “meremehkan, meremehkan dan tidak menyukai” organisasi mereka (Dean et al., 1998). Konsep sinisme, yang didefinisikan sebagai sikap pekerja yang “menghina dan meremehkan” terhadap organisasi (Dean et al., 1998), juga dianggap sebagai keadaan pikiran dan serangkaian perilaku yang ditunjukkan oleh orang-orang tersebut “ yang percaya bahwa setiap orang hanya peduli pada kepentingannya sendiri dan dengan demikian mendefinisikan setiap orang sebagai individu yang mementingkan diri sendiri” (Andersson dan Bateman, 1997). Namun, makna yang dikaitkan dengan konsep tersebut telah mengalami perubahan seiring berjalannya waktu. Sinisme organisasi, secara konseptual mengacu pada kurangnya di antara para pekerja perasaan benar, percaya diri, adil dan tulus terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Abraham, 2000).

James (2000), studi yang lebih mendalam berkontribusi pada berbagai aspek sinisme organisasi dibagi menjadi lima struktur berbeda, yaitu:

1. Sinisme pribadi adalah sesuatu yang merupakan ciri kepribadian seseorang.
2. Sinisme masyarakat adalah perasaan negatif terhadap masyarakat secara umum.
3. Sinisme terhadap perubahan adalah tentang ketidakpercayaan spesifik seorang karyawan terhadap perubahan organisasi dan sifat karier.
4. Sinisme kerja dieksplorasi sebagai komponen kelelahan. Sinisme kerja berarti sikap menyendiri dan acuh tak acuh terhadap pekerjaan seseorang dan kecenderungan untuk menilai kinerja sendiri di tempat kerja dalam istilah negatif. Studi tersebut juga menemukan bahwa beberapa bentuk sinisme terkait pekerjaan mungkin bertindak sebagai strategi penanggulangan bagi karyawan.
5. Sinisme karyawan mengacu pada hasil perilaku dan sikap negatif karyawan. Sama seperti dimensi sinisme organisasi lainnya, sinisme karyawan juga mempunyai efek sebaliknya terhadap produktivitas dan proses organisasi. Misalnya; seorang karyawan mungkin melibatkan dirinya dalam bermalas-malasan daripada melakukan pekerjaannya. Ini adalah langkah pertama menuju tahap penghentian pekerjaan yang lebih ekstrem.

Sinisme organisasi terdiri dari tiga dimensi berbeda, yaitu :

1. Sinisme kognitif mengacu pada kurangnya ketulusan, kejujuran, dan keadilan dalam organisasi, di mana sinisme kognitif dapat diakses ketika staf merasa bahwa perusahaan mereka tidak menghargai upaya mereka atau peduli terhadap setiap upaya mereka, dan oleh karena itu mungkin tidak akan membuat keputusan mereka. upaya terbaik untuk perusahaan mereka. Pekerja yang menghadapi sinisme kognitif berpikir bahwa prinsip sering kali dikorbankan demi kepentingan, dan bahwa dualitas, tipu muslihat, dan kepentingan pribadi adalah hal biasa di perusahaan mereka. Bernerth dan rekannya menemukan bahwa persepsi karyawan terhadap sinisme kognitif berhubungan negatif dengan komitmen organisasi. Demikian pula, Abraham menunjukkan bahwa sinisme kognitif mengurangi kinerja dalam organisasi.
2. Sinisme afektif mengacu pada respons emosional dan sentimental terhadap organisasi, dan melibatkan reaksi psikologis seperti kejengkelan, ketegangan, kecemasan, dan ketidaknyamanan; di mana orang-orang sinis merasa tidak hormat dan frustrasi terhadap perusahaan mereka. Mishra dan Spreitzer menunjukkan bahwa orang-orang sinis sebenarnya mengalami emosi yang berbeda seperti kemarahan moral, kemarahan, dan kebencian terhadap organisasi tempatnya bekerja. Sinisme afektif disertai dengan arogansi karena karyawan yang sinis percaya bahwa mereka memiliki pemahaman yang unggul dan pengetahuan yang luar biasa tentang berbagai hal.
3. Sinisme perilaku mengacu pada ekspresi kritis dan sikap negatif yang sering digunakan dalam organisasi. Sinisme perilaku terdiri dari humor sarkastis, kritik terhadap organisasi, perilaku non-verbal yang tidak menyenangkan, interpretasi negatif terhadap sikap dalam organisasi, dan prediksi sinis tentang tindakan organisasi di masa depan. Perilaku karyawan yang sinis mencakup sikap humoris dan pedas serta menjelek-jelekkkan organisasinya, selain itu, karyawan yang menjelek-jelekkkan organisasinya dan manajemen senior cenderung kurang melakukan upaya untuk pekerjaannya. Karyawan ini menunjukkan kinerja kerja yang buruk dalam organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi sinisme pada karyawan menurut (Chiaburu et al., 2013) yaitu :

1. Ketidakadilan.
2. Pelanggaran kontrak psikologis.
3. Persepsi politik organisasi.
4. Tekanan psikologis.

Adapun faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi sinisme menurut (Shaharruddin et al., 2016) yaitu :

1. Kondisi lingkungan yang berubah.
2. Kesenjangan antara individu dan harapan karyawan.
3. Perbedaan besar antara manajemen puncak dan manajemen terendah.

4. kompleksitas kehidupan kerja.
5. Kesulitan manajemen waktu dalam bekerja yang menciptakan ketegangan pada karyawan merupakan faktor pendukung dalam sinisme organisasi.
6. Kepribadian seperti ketahanan psikologis seseorang.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Analisis literatur ini menunjukkan bahwa sinisme dapat memiliki dampak negatif pada kesejahteraan individu dan masyarakat. Hal ini dapat mencakup penurunan motivasi, peningkatan tingkat stres, dan penurunan partisipasi dalam kegiatan sosial atau politik. Sinisme juga dapat merugikan proses pembangunan sosial dan ekonomi. Sinisme dapat dipahami sebagai suatu fenomena sosial yang muncul sebagai reaksi terhadap ketidakpuasan atau ketidakpercayaan terhadap berbagai aspek kehidupan. Literatur *review* menunjukkan bahwa sinisme dapat berasal dari berbagai faktor, termasuk pengalaman pribadi, ketidakpuasan terhadap pemerintahan, atau perubahan sosial.

Literatur *review* ini menyoroti tantangan dalam mengatasi sinisme. Melibatkan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan, membangun kepercayaan terhadap institusi, dan meningkatkan transparansi dapat menjadi langkah-langkah kunci dalam mengurangi tingkat sinisme. Literatur *review* ini juga menunjukkan perlunya perhatian khusus terhadap sinisme karyawan dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Penelitian masa depan dapat fokus pada pengembangan strategi manajemen yang dapat mengurangi tingkat sinisme, meningkatkan kepuasan kerja, dan memperkuat hubungan antara karyawan dan organisasi. Dengan demikian, penelitian ini memberikan wawasan yang berguna bagi praktisi sumber daya manusia dan pemimpin organisasi yang berupaya meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, R., 2000. Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social & General Psychology Monographs*. Vol. 126 pp 269- 92.
- Anderson, LM (1996). Sinisme karyawan: Pemeriksaan menggunakan kerangka pelanggaran kontrak. *Hubungan Manusia*, 49 (11), 1395.
- Andersson, LM dan Bateman, TS (1997). Sinisme di tempat kerja: Beberapa sebab dan akibat. *Jurnal Perilaku Organisasi*, 18(5), 449-469.
- Beduk, A. Burhand Cakici, H. Ibrahim Cicekdagi. (2015). An Organizational Evaluation On Cynicism And Organizational Commitment: Example Of Disaster And Emergency Employees. *Int.J.Eco. Res. Issn: 2229-6158*. pp: 18-31.
- Chiaburu, DS, Chunyan Peng, A., Oh, IS., Banks, G., & Lomeli, L. (2013). Anteseden dan konsekuensi dari sinisme organisasi karyawan: Sebuah meta-analisis. *Jurnal Perilaku Kejuruan*, 83, 181-197.
- Dean, J.W., Brandes, P. and Dharwadkar, R. (1998), "Organizational cynicism",

Academy of Management Review, Vol. 23 No. 2, pp. 341-352.

Nafei, Wageeh A. (2013). The Effects of Organizational Cynicism on Job Attitudes an Empirical Study on Teaching Hospitals in Egypt. *International Business Research*. 6 (7), pp:52-69.

Nafei, Wageeh A. and Belal A. Kaifi. (2013). The Impact of Organizational Cynicism on Organizational Commitment: An applied Study on Teaching Hospitals in Egypt. *European Journal of Business and Management*, 6 (12), pp:131-147.

Scott, K., & Zweig, D. (2021). We're in This Together: A Dyadic Approach to Organizational Cynicism, Leader-Member Exchange, and Performance. *Human Performance*, 34(4), 257-270. doi: 10.1080/08959285.2021.1929234.

Shaharruddin, Sarah., Fais Ahmad, dan Muhammad Muhaizam Musa. (2016). Cynicism in Organizations: Does Organizational Justice Matter? *International Journal of Research in Business Studies and Management*. 3(2), pp: 49-60.