

**ALTRUISME SEBAGAI MEDIATOR HUBUNGAN ANTARA *RESILIENSI*
DENGAN *SINISME* PADA KARYAWAN**

TESIS

Diajukan Untuk Memenuhi
Persyaratan Dalam Memperoleh
Gelar *Magister Psikologi Sains*



Oleh:

Nama : Oksa Lawdy Tanjung

Nim : 202220440211037

**PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER PSIKOLOGI
SAINS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2025

**ALTRUISM SEBAGAI MEDIATOR HUBUNGAN ANTARA
RESILIENSI DENGAN
SINISME PADA KARYAWAN**

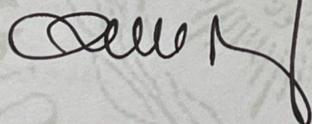
Diajukan oleh :

OKSA LAWDY TANJUNG
202220440211037

Telah disetujui

Pada hari/tanggal, **Kamis/ 30 Desember 2024**

Pembimbing Utama



Prof. Tulus Winarsunu, Ph.D

Pembimbing Pendamping



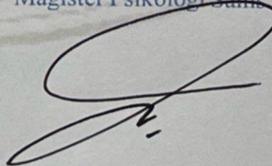
Dr. Nida Hasanati, M.Si.

Direktur
Program Pascasarjana



Prof. L. Anam, Ph.D

Ketua Program Studi
Magister Psikologi Sains



Dr. Iswinarti, M.Si

TESIS

Dipersiapkan dan disusun oleh :

OKSA LAWDY TANJUNG
202220440211037

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada hari/tanggal, Kamis/ 30 Desember 2024
dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan
memperoleh gelar Magister/Profesi di Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Malang

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Ketua : **Prof. Tulus Winarsunu, Ph.D**
Sekretaris : **Dr. Nida Hasanati, M.Si.**
Penguji I : **Dr. Iswinarti, M.Si**
Penguji II : **Dr. Djudiyah, M.Si**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : **OKSA LAWDY TANJUNG**

NIM : **202220440211037**

Program Studi : **Magister Psikologi Sains**

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. TESIS dengan judul : **ALTRUISM SEBAGAI MEDIATOR HUBUNGAN ANTARA RESILIENSI DENGAN SINISME PADA KARYAWAN** Adalah karya saya dan dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dalam daftar pustaka.
2. Apabila ternyata dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur **PLAGIASI**, saya bersedia Tesis ini **DIGUGURKAN** dan **GELAR AKADEMIK YANG TELAH SAYA PEROLEH DIBATALKAN**, serta diproses sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.
3. Tesis ini dapat dijadikan sumber pustaka yang merupakan **HAK BEBAS ROYALTY NON EKSKLUSIF**.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 06 Januari 2025
Yang menyatakan,



OKSA LAWDY TANJUNG

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penyusunan tesis yang berjudul “*Altruism* Sebagai Mediator Hubungan Antara *Resiliensi* Dengan *Sinisme* Pada Karyawan” dapat diselesaikan dengan baik.

Ucapan terima kasih dihaturkan kepada kedua orang tua penulis, Bapak Akp. Edy Saderi dan Ibu Octarini, A.Md.,Kes atas segala dukungan baik secara mental, fisik, maupun materi yang telah diberikan selama penulis menempuh pendidikan di Universitas Muhammadiyah Malang. Kemudian secara khusus, ucapan terima kasih dan penghargaan yang tinggi penulis sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. Fauzan, M.Pd selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Prof. Latipun, Ph.D selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Prof. Dr. Iswinarti, M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Prof. Tulus Winarsunu, Ph.D selaku dosen pembimbing utama yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama pengerjaan tesis ini.
5. Dr. Nida Hasanati, selaku dosen pembimbing pendamping yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama pengerjaan tesis ini.
6. Para dosen mata kuliah di lingkungan program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang.
7. Partisipan yang telah bersedia terlibat dalam penelitian ini yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.
8. Kakak tersayang Kasa Kurnia Tanjung S.Kep, Ns , Mba Sekar Ayu Pembayun S.Tr.,Kes , Ayuk-ayuk tersayang Nadia Oktabri S.Pd , Delvania Armanda Putri S.T , serta adik-adikku Meiliasyari Wiliandani S.T , Dsalsabila Armanda Putri yang selalu mendo'akan dan memberikan dukungan.

9. Hana Mery Diani S.Pd , Miranti S.Psi, Alifia Rahma S.Psi , Mulia Ramadhona S.H , Nimas Galuh Anggraini , Ericka Elsa Susanti, Azzizah zahra A.Md.I.K. , Dieo Armando Mahardika A.Md. Pjk , Bripda Hafiz Awaludin, Bripda Gilang Ananda, Muhammad Pedy Purnama, S.Psi , Ilham Indra Wijayanto A.Md.Ak, Dedi Budi Utomo, Muhammad Diqam Fattab Mardhotillah, Wanda Tegar Prabuswara & Tri Ario Wicaksono, yang telah menjadi pendengar, penyemangat dan selalu kebersamai penulis selama menempuh pendidikan di Universitas Muhammadiyah Malang.
10. Saudara dan sahabat, mahasiswa Magister Psikologi Sains Angkatan 2023, khususnya kelas B yang telah membantu, memberikan motivasi, dan mendukung dalam penyelesaian studi dan penyusunan tesis.
11. Semua pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam proses pengerjaan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tesis ini masih terdapat kekurangan dan perlu penyempurnaan. Walau demikian penulis berharap semoga membawa manfaat bagi pengembangan pengetahuan dan pendidikan khususnya dalam bidang psikologi. Semoga Allah SWT membalas kebaikan saudara semua dengan sebaik-baik balasan.

Malang, 06 Januari 2025

Penulis

Oksa Lawdy Tanjung

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
Daftar Tabel	viii
Daftar Gambar	ix
Daftar Lampiran	x
Abstrak	xi
LATAR BELAKANG	1
KAJIAN TEORI	
Sinisme	6
Resiliensi	9
Altruisme	10
Resiliensi dan Sinisme	12
Hubungan Antara Altruisme dan Sinisme	12
Hubungan <i>Resiliensi</i> dan <i>Sinisme</i> dengan Variabel Mediator <i>Altruism</i>	13
Kerangka Berpikir	16
Hipotesis	16
METODE PENELITIAN	
Desain Penelitian	16
Subjek Penelitian	16
Definisi Operasional Variabel	17
Instrumen Penelitian	18
Prosedur Penelitian	19
Analisis Data	20
HASIL DAN PEMBAHASAN	
Uji Asumsi Klasik	20
Deskripsi Variabel Penelitian	21
Uji Hipotesis	22
Pembahasan	23
PENUTUP	
Kesimpulan Dan Saran	26
Daftar Pustaka	27
Lampiran.....	32

DAFTAR TABEL

TABEL DEMOGRAFIS SUBJEK	17
TABEL 2. DESKRIPSI STATISTIK	21
TABEL 3. HASIL UJI KORELASI.....	21
TABEL 4. PENGARUH ANTAR VARIABEL.....	22



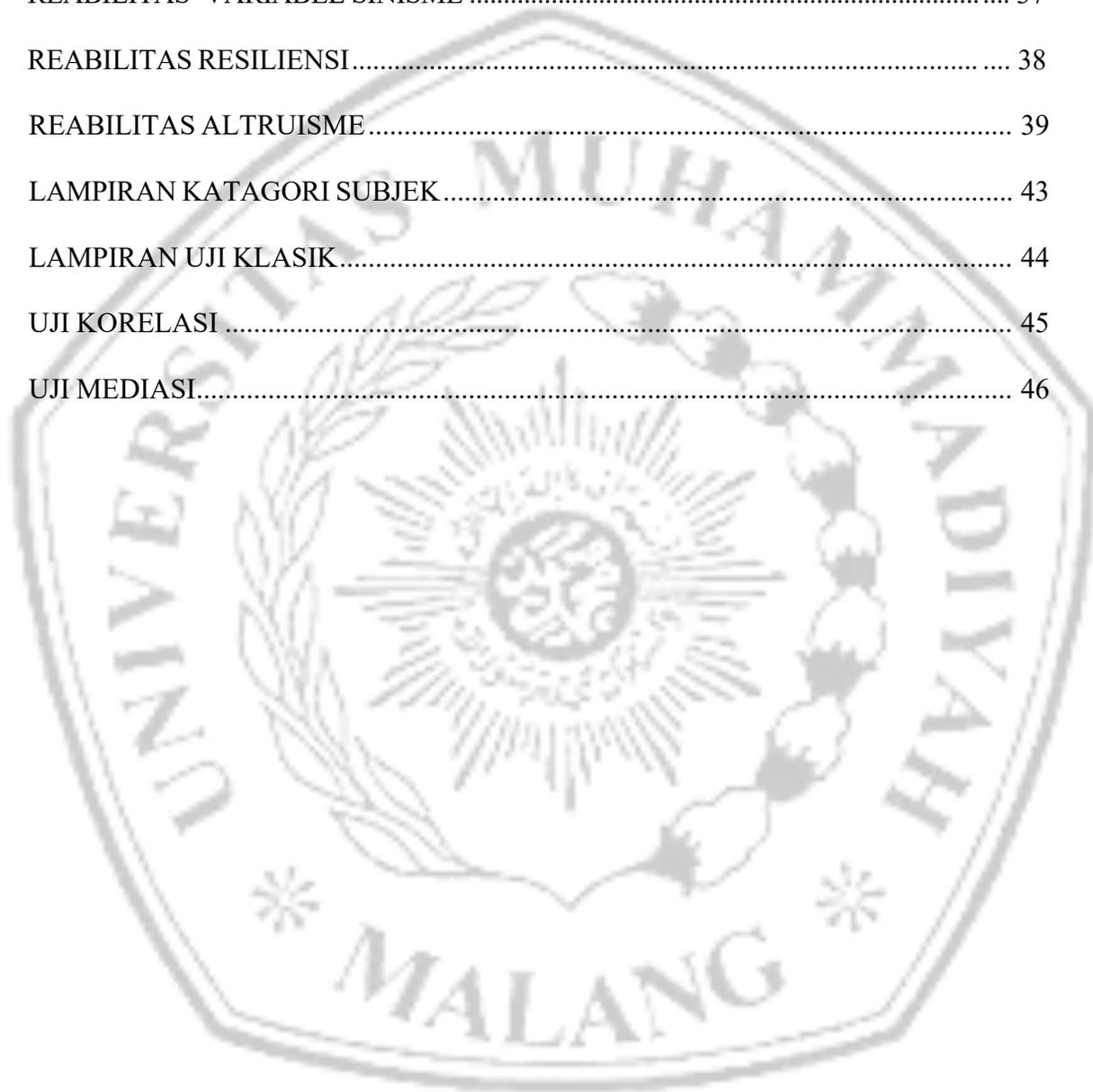
DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 1..... 16



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN ALAT UKUR	32
REABILITAS VARIABEL SINISME	37
REABILITAS RESILIENSI.....	38
REABILITAS ALTRUISME.....	39
LAMPIRAN KATAGORI SUBJEK.....	43
LAMPIRAN UJI KLASIK.....	44
UJI KORELASI	45
UJI MEDIASI.....	46



ALTRUISM SEBAGAI MEDIATOR HUBUNGAN ANTARA RESILIENSI DENGAN *SINISME* PADA KARYAWAN

Abstrak

Sinisme merupakan sikap skeptis dan kurangnya kepercayaan terhadap niat dan tindakan organisasi, dapat menimbulkan berbagai dampak negatif yang signifikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara resiliensi, altruisme, dan *sinisme* pada karyawan di RSUD Ahmad Yani Kota Metro. Fokus utama adalah memahami apakah altruisme dapat memediasi hubungan antara resiliensi dan *sinisme*. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 174 karyawan dari berbagai divisi. Instrumen penelitian yang digunakan berupa Connor-davidson Resilience Scale (CD-RISC), Cynicism About Organizational Change (CAOC), dan Self Report Altruism Scale (SRAS). Analisis dalam penelitian ini menggunakan bantuan komputer program SPSS 25 *for windows*. Hasil analisis menunjukkan bahwa resiliensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *sinisme*. Altruisme berperan sebagai faktor penting yang dapat memberikan peran mediasi terhadap hubungan antara resiliensi dengan *sinisme*. Penelitian ini menegaskan pentingnya strategi organisasi dalam meningkatkan resiliensi dan altruisme untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

Kata Kunci: *Altruism* , *Resiliensi*, *Sinisme*

***Altruism* Sebagai Mediator Hubungan Antara *Resiliensi* Dengan *Sinisme* Pada Karyawan**

Latar Belakang

Masalah *sinisme* menjadi perhatian utama yang mempengaruhi cara kerja perawat dan tenaga kesehatan (Wang et al., 2023). *Sinisme*, yang umumnya diinterpretasikan sebagai sikap skeptis atau pesimis terhadap berbagai aspek pekerjaan, secara khusus berkembang di sektor kesehatan karena tekanan kerja yang tinggi, interaksi kompleks dengan pasien dan manajemen rumah sakit, serta kesenjangan antara harapan dan realitas pekerjaan (Durrach et al., 2019). Tidak hanya menyebabkan penurunan motivasi dan komitmen tenaga perawat, tetapi juga berpotensi merusak kualitas layanan yang mereka berikan. *Sinisme* ini dapat mengganggu kerjasama tim, menurunkan produktivitas, dan pada akhirnya memengaruhi kepuasan pasien serta hasil pengobatan.

Sinisme, yang seringkali diekspresikan melalui sikap skeptis dan kurangnya kepercayaan terhadap niat dan tindakan organisasi, dapat menimbulkan berbagai dampak negatif yang signifikan. Salah satunya adalah penurunan kinerja karyawan, rendahnya tingkat kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan yang berkurang. Dampak ini tidak hanya berdampak pada produktivitas dan efisiensi operasional, tetapi juga dapat merusak atmosfer kerja secara keseluruhan, mengurangi kekompakan tim, dan meningkatkan tingkat pergantian karyawan (Durrach et al., 2019).

Lebih lanjut, *sinisme* juga dapat menghalangi upaya perubahan dan inovasi di dalam organisasi. Karyawan yang sinis cenderung menolak kebijakan dan perubahan baru, yang pada gilirannya dapat menghambat kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan tantangan eksternal dan meningkatkan proses internal (Arslan, 2018). Ini mengakibatkan terhambatnya kemampuan organisasi untuk berkembang dan berevolusi sesuai dengan lingkungan yang berubah, karena inisiatif perubahan yang penting untuk pertumbuhan jangka panjang dapat dipermalukan atau bahkan dihentikan oleh sikap sinis dari karyawan. Sebagai akibatnya, organisasi dapat kehilangan keunggulan kompetitif dan gagal untuk merespons secara efektif terhadap permintaan pasar atau perkembangan industri. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin organisasi untuk mengakui dan mengatasi *sinisme* di antara anggota tim mereka agar dapat menciptakan lingkungan yang mendukung perubahan, inovasi, dan pertumbuhan jangka panjang.

Penelitian tentang *sinisme* didasarkan pada pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor eksternal dan internal yang mempengaruhi fenomena ini di lingkungan kerja. Faktor eksternal, seperti tekanan kerja yang tinggi dan interaksi yang kompleks dengan pasien serta manajemen rumah sakit, telah diidentifikasi sebagai pemicu utama *sinisme* di antara perawat dan petugas kesehatan (Durrach et al., 2019). Tingkat stres yang tinggi yang dihadapi oleh tenaga kesehatan, bersama dengan tuntutan interaksi yang kompleks dan beragam dengan berbagai pihak terkait di rumah sakit, secara signifikan meningkatkan risiko timbulnya sikap sinis.

Salah satu komponen yang membentuk *sinisme* karyawan dalam organisasi adalah ketahanan psikologis (Cole, Bruch, & Vogel, 2006). Aspek ketahanan psikologis (*resiliensi*) seseorang memiliki hubungan dengan *sinisme* karyawan dalam organisasi. Ketahanan psikologis memiliki hubungan negatif dengan *sinisme* organisasi (Cole, Bruch & Vogel, 2006). Masten dan Reed (2002) menemukan bahwa individu yang memiliki tingkat resiliensi yang tinggi cenderung lebih mungkin untuk menunjukkan perilaku altruistik. Mereka yang mampu pulih dari stres atau trauma memiliki kecenderungan yang lebih besar untuk mengembangkan empati dan kepedulian terhadap orang lain. 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 altruism tinggi adalah antara lain empati, efikasi diri, standar moral yang tinggi, sikap dan emosi yang positif, dan emosi yang cenderung stabil.

Di sisi lain, faktor internal juga berperan penting dalam pembentukan *sinisme* di lingkungan kerja. Ketidakseimbangan antara harapan dan realitas pekerjaan, di mana ekspektasi pekerja tidak sejalan dengan kenyataan yang dihadapi, merupakan salah satu faktor internal yang signifikan dalam memunculkan *sinisme* (Kurniati & Efendi, 2012). Selain itu, ketidakpercayaan terhadap kejujuran dan keadilan organisasi juga dapat menjadi pemicu *sinisme* kognitif dan afektif (Wang et al., 2023). Ketika karyawan merasa bahwa organisasi tidak adil dalam perlakuan atau tidak memenuhi standar etika yang diharapkan, hal ini dapat menggerakkan sikap sinis terhadap organisasi dan pekerjaan mereka.

Faktor-faktor utama yang menjadi pemicu *sinisme* salah satunya adalah pengalaman negatif di tempat kerja, seperti kebijakan organisasi yang dianggap tidak adil dan kurangnya kepercayaan pada manajemen (Chiaburu et al., 2013). Selain itu, karakteristik individu juga

dapat menjadi faktor penting dalam pembentukan *sinisme*. Kepribadian yang cenderung sinis, seperti memiliki sifat negatif atau sikap skeptis yang berlebihan, telah terbukti menjadi prediktor yang kuat untuk mengembangkan sikap sinis di tempat kerja (Naus et al., 2007). Orang-orang dengan kepribadian seperti ini cenderung melihat segala sesuatu dari sudut pandang yang negatif atau tidak mempercayai niat baik orang lain, yang kemudian dapat memengaruhi persepsi mereka terhadap organisasi dan lingkungan kerja. Selain faktor individu, kurangnya dukungan sosial dan sumber daya psikologis juga dapat berkontribusi pada *sinisme* di tempat kerja. Misalnya, kurangnya resiliensi atau ketahanan mental, lingkungan kerja yang penuh tekanan dan kurang mendukung, serta ketidakpastian dan perubahan organisasi yang besar, semuanya dapat menjadi pemicu *sinisme* (Andersson & Bateman, 1997). Ketika karyawan merasa tidak didukung oleh rekan kerja atau organisasi dalam menghadapi tekanan dan perubahan, ini dapat memperkuat sikap sinis mereka terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja.

Dalam lingkungan kerja yang semakin dinamis dan kompetitif, karyawan sering kali dihadapkan pada berbagai tantangan dan tekanan yang dapat berdampak pada kesejahteraan psikologis mereka. Dalam konteks ini resiliensi atau kemampuan untuk pulih dan berkembang dari situasi yang sulit atau stres, telah menjadi fokus penelitian yang semakin penting dalam bidang organisasi (Luthans et al., 2020). Resiliensi dikenali sebagai salah satu faktor psikologis positif yang memiliki peran penting dalam membentuk kesejahteraan karyawan di lingkungan kerja (Luthans et al., 2007). Individu yang memiliki tingkat resiliensi yang tinggi cenderung lebih mampu menghadapi tantangan dan tekanan yang muncul di tempat kerja. Mereka tidak hanya dapat bertahan dalam situasi yang sulit, tetapi juga mampu memperoleh pembelajaran dan pertumbuhan dari pengalaman tersebut. Kemampuan untuk beradaptasi dan pulih dari kegagalan atau kejadian negatif merupakan aspek penting dari resiliensi. Karyawan yang resilien mungkin lebih fleksibel dalam menghadapi perubahan organisasi, lebih dapat mengelola stres, dan memiliki kemampuan untuk mempertahankan keseimbangan emosional dan mental dalam situasi yang menantang.

Pemilihan resiliensi sebagai variabel independen dalam penelitian ini didasarkan pada temuan penelitian sebelumnya yang menunjukkan hubungan yang signifikan antara resiliensi dan berbagai sikap serta perilaku positif di tempat kerja. Misalnya, Luthans et al. (2007) menemukan bahwa resiliensi berkorelasi dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Namun, meskipun hubungan positif ini telah ditemukan, hubungan antara resiliensi dan sikap

negatif seperti *sinisme* masih jarang dieksplorasi. Beberapa penelitian telah mulai mengeksplorasi hubungan tersebut. Contohnya, Yu dan Chae (2020) menemukan bahwa resiliensi dapat bertindak sebagai mediator dalam hubungan antara burnout akademik dan kesejahteraan psikologis. Rodríguez-Sánchez et al. (2021) menemukan bahwa tanggung jawab sosial perusahaan terhadap karyawan memiliki pengaruh positif terhadap resiliensi kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja perusahaan melalui kapabilitas belajar organisasi. Selain itu, Iftikhar et al. (2021) menemukan bahwa resiliensi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja perusahaan, baik dari segi finansial maupun non-finansial. Santoro, Messeni-Petruzzelli, dan Del Giudice (2021) juga menemukan dampak resiliensi pada kinerja perusahaan.

Temuan penelitian terbaru oleh Digdyani & Kaloeti (2020) memberikan tambahan penting dalam pemahaman kita tentang peran resiliensi dalam mengurangi sikap *sinisme* di tempat kerja. Temuan ini menegaskan bahwa resiliensi bukan hanya menjadi faktor yang memengaruhi kesejahteraan individu, tetapi juga dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap dinamika lingkungan kerja secara keseluruhan. Pentingnya penelitian ini adalah bahwa resiliensi, sebagai kemampuan individu untuk bangkit kembali dari kesulitan dan tantangan, dapat menjadi faktor kunci dalam mengatasi sikap negatif seperti *sinisme*. Dengan memiliki tingkat resiliensi yang tinggi, karyawan mungkin lebih mampu menghadapi tekanan dan tantangan di lingkungan kerja tanpa mengembangkan sikap sinis terhadap pekerjaan dan organisasi. Melalui pemahaman lebih lanjut tentang hubungan antara resiliensi dan sikap *sinisme*, organisasi dapat mengembangkan strategi intervensi yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Ini mungkin melibatkan upaya untuk meningkatkan resiliensi karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan yang sesuai, serta mempromosikan budaya kerja yang mendukung pertumbuhan dan adaptasi di tengah tantangan yang ada.

Pemilihan *altruisme* sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini menggarisbawahi peran *altruisme* dalam meningkatkan kesejahteraan individu dan kolektif di tempat kerja. *Altruisme*, menjadi faktor yang mempengaruhi dinamika positif dalam organisasi, termasuk di lingkungan organisasi kesehatan. Penelitian oleh Yurtsever dan Angın (2022) menunjukkan bahwa *altruisme* berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara kecenderungan empati dengan keterkaitan dengan alam dan kesadaran lingkungan. Yurtsever dan Angın (2022), serta Ma, Li, dan Xiang (2023) menegaskan bahwa *altruisme*, yang berasal

dari kapasitas empati, rasa kagum, dan dukungan sosial, berfungsi untuk mengurangi sikap sinis di tempat kerja dengan memperkuat ikatan sosial dan norma-norma positif dalam organisasi. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gabriella dan Grashinta (2012), ditemukan bahwa resiliensi memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan *altruisme*. Temuan ini memunculkan dugaan bahwa kemungkinan besar altruism memediasi hubungan antara resiliensi dengan *sinisme*.

Pemilihan *altruisme* sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini menyoroti peran penting *altruisme* dalam meningkatkan kesejahteraan individu dan kolektif di lingkungan kerja. *Altruisme*, yang mencerminkan sikap memberi dan peduli terhadap orang lain, telah terbukti menjadi faktor yang mempengaruhi dinamika positif dalam organisasi, termasuk di lingkungan organisasi kesehatan. Penelitian oleh Yurtsever dan Angin (2022) menunjukkan bahwa *altruisme* memainkan peran sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara kecenderungan empati dengan keterkaitan dengan alam dan kesadaran lingkungan. Temuan ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki tingkat empati yang tinggi cenderung lebih mungkin untuk menunjukkan perilaku altruistik, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada kesejahteraan individu dan lingkungan kerja secara keseluruhan.

Selain itu, penelitian oleh Yurtsever dan Angin (2022) serta Ma, Li, dan Xiang (2023) menegaskan bahwa *altruisme*, yang berasal dari kapasitas empati, rasa kagum, dan dukungan sosial, dapat berperan dalam mengurangi sikap sinis di tempat kerja dengan memperkuat ikatan sosial dan norma-norma positif dalam organisasi. *Altruisme* membantu membangun hubungan yang lebih harmonis antara sesama karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan mendukung. Penelitian sebelumnya oleh Gabriella dan Grashinta (2012) juga menunjukkan hubungan yang signifikan dan positif antara resiliensi dan *altruisme*. Temuan ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki tingkat resiliensi yang tinggi cenderung lebih mungkin untuk menunjukkan perilaku altruistik. Oleh karena itu, didasarkan pada temuan ini, dugaan muncul bahwa kemungkinan besar *altruisme* memediasi hubungan antara resiliensi dengan sikap sinis di tempat kerja.

Rumusan masalah penelitian adalah Adakah hubungan antara *Resiliensi* dengan *Cynism* pada karyawan? Serta Apakah peran *Altruism* dapat memediasi hubungan antara *reiliensi* dengan *cynism* pada karyawan?. Tujuan dari penelitian ini untuk menjelaskan bahwa karyawan dengan *resiliasi* yang baik maka akan mempunyai sikap altruism yang baik pula sehingga dapat

menurunkan sikap *sinisme*. Maka dari itu, diharapkan penelitian ini akan memberikan kontribusi dalam psikologi organisasi, serta memperluas pengetahuan tentang peran *altruisme* dalam meningkatkan kesejahteraan individu dan kolektif di tempat kerja.

KAJIAN PUSTAKA

Sinisme

Sinisme organisasi merupakan sikap negatif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap organisasi yang mempekerjakan 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, merendahkan 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 (2005), 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 ekstrim.

James (2005), menyatakan bahwa *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; dimana 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 sarkastik, kritik terhadap organisasi, perilaku non-verbal yang tidak menyenangkan, interpretasi negatif terhadap sikap dalam organisasi, dan prediksi *sinis* tentang tindakan organisasi dimasa depan. Perilaku karyawan yang *sinis* mencakup sikap humoris dan pedas serta menjelek-jelekan organisasinya. Selain itu, karyawan yang mengejek 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 : ketidakadilan, pelanggaran kontrak psikologis, persepsi politik organisasi, dan tekanan psikologis.

Adapun faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *sinisme* menurut (Shaharruddin et al., 2016) yaitu : kondisi lingkungan yang berubah, kesenjangan antara individu dan harapan karyawan, perbedaan besar antara manajemen puncak dan manajemen terendah, kompleksitas kehidupan kerja, kesulitan manajemen waktu dalam bekerja yang menciptakan ketegangan pada karyawan merupakan faktor pendukung dalam *sinisme* organisasi, dan kepribadian seperti ketahanan psikologis seseorang.

Resiliensi

Ketanggahan psikologis atau *resiliensi* adalah gabungan kepribadian keyakinan tentang diri dan dunia yang melibatkan pentingnya rasa komitmen, kontrol, dan tantangan (Kobasa, 1979). ketahanan psikologis diyakini mempengaruhi bagaimana individu mengalami, menafsirkan, dan mengatasi peristiwa yang menimbulkan stres dan situasi (Maddi, 2006), dan telah terbukti meningkatkan kinerja, perilaku, dan moral (Maddi, 2006). (Lambert & Lambert, 1999) mengemukakan bahwa sifat tahan banting dapat diterima sebagai gaya kepribadian yang mempengaruhi kehidupan sehari-hari dan keterampilan penting yang diperlukan untuk mengatasi tekanan.

Respon dalam menghadapi hambatan dapat dijelaskan melalui konsep *resiliensi*, yaitu kemampuan seseorang dalam mempertahankan dan memulihkan fungsi psikis dan fisik yang stabil ketika menghadapi peristiwa kehidupan yang tidak menyenangkan dan penuh tekanan (Seiler & Jenewein, 2019). Connor dan Davidson (2003) menjelaskan bahwa *resiliensi* terdiri dari berbagai dimensi, antara lain: (a) kompetensi personal; (b) toleransi terhadap dampak buruk; (c) penerimaan perubahan; (d) pengendalian; dan (e) keyakinan spiritual.

Resiliensi adalah kemampuan untuk mengatasi dan beradaptasi terhadap kejadian yang berat atau masalah yang terjadi dalam kehidupan. Bertahan dalam keadaan tertekan, dan bahkan berhadapan dengan kesengsaraan (Adversity) atau trauma yang dialami dalam kehidupannya (Reivich & Shatte, 2002). *Resiliensi* merupakan hasil dari kekuatan yang ada pada diri individu sehingga mampu beradaptasi terhadap kondisi yang tidak menyenangkan (Wagnild & Young, 1993). Menurut Grothberg (Desmita, 2006) *resiliensi* adalah kemampuan atau kapasitas insani yang dimiliki seseorang, kelompok atau masyarakat yang memungkinkannya untuk menghadapi, mencegah, meminimalkan dan bahkan menghilangkan dampak-dampak yang merugikan dari kondisi-kondisi yang tidak menyenangkan, atau bahkan mengubah kondisi kehidupan yang menyengsarakan menjadi suatu hal yang wajar untuk diatasi. Sedangkan menurut Rutter (2006) menyatakan bahwa *resiliensi* sebagai ketahanan yang merupakan sebuah konsep interaktif yang mengacu pada *resistensi* yang *relative* terhadap pengalaman risiko lingkungan atau mengatasi stress atau kemalangan. Menurut Connor dan Davidson (2003) menyatakan *resiliensi* sebagai suatu karakteristik multidimensional yang bervariasi terhadap konteks, waktu, usia, jenis kelamin, dan budaya asal, serta karakteristik dalam diri individual dalam berbagai kejadian hidup. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *resiliensi* merupakan ketahanan

seseorang dalam menghadapi situasi yang tidak diinginkan, bahkan seseorang tersebut mampu bangkit dari situasi yang menyakitkan tersebut.

Menurut Wagnild dan Young (1993) *resiliensi* memiliki 5 aspek yang meliputi :

1. *Meaningful life (purpose)* yaitu adanya kesadaran bahwa hidup mempunyai suatu tujuan untuk dicapai, yang mana untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan usaha.
2. *Perseverance* yaitu sikap bertahan dalam menghadapi kondisi atau situasi sulit yang sedang dihadapi.
3. *Equanimity*, yaitu persepsi yang dimiliki oleh individu yang berhubungan dengan pengalaman hidup. Individu mampu melihat sudut pandang dari kejadian yang pernah dialami sehingga individu lebih fokus pada hal positif daripada hal negatif dari situasi sulit yang dialami. Individu yang resilien akan bersikap optimis dan memiliki harapan sekalipun berada dalam situasi sulit.
4. *Self-reliance*, yaitu keyakinan individu terhadap diri, kemampuan yang dimiliki dan batasan diri.
5. *Coming home to yourself (existential aloneness)* yaitu kesadaran bahwa setiap individu memiliki kehidupan yang unik. Individu mampu bertindak secara mandiri, belajar hidup tanpa bergantung pada orang lain dalam menghadapi apapun.

Dari 5 aspek *resiliensi* diatas dapat disimpulkan bahwa individu memiliki *resiliensi* jika mempunyai tujuan untuk dicapai, mampu bertahan dalam situasi sulit, mampu melihat sisi positif dalam diri individu, mempunyai keyakinan diri dan kemampuan yang dimiliki, serta kesadaran individu bahwa setiap orang memiliki pengalaman hidup unik sehingga individu mampu hidup mandiri tanpa mengandalkan orang lain.

Altruisme

Widyastuti (2014) menjelaskan jika perilaku altruisme ialah tindakan yang sukarela diberikan seseorang maupun sekelompok orang untuk orang lainnya tanpa mengharap balasan apapun. Lalu Sarwono (2015) menjelaskan kalau tingkah laku menolong ialah salah satu interaksi manusia yang positif sehingga penting untuk ditingkatkan. Hal ini bisa dilaksanakan dengan cara meningkatkan kesadaran individu kalau menolong ialah sebuah tanggung jawab masing-masing individu.

Kemudian Rahman (2018) menjelaskan jika perilaku altruisme diartikan pada sejenis perilaku menolong dengan arti si penolong memberikan bantuan kepada orang lain tanpa mengharap keuntungan. Kemudian, menurut Baron dan Byrne (2005) perilaku altruisme ialah tingkah laku yang tidak mementingkan diri sendiri demi kebaikan orang lain

Peneliti beracuan pada pendapat oleh Baron dan Byrne (2005) yang menyatakan kalau altruisme ialah tingkah laku yang tidak mementingkan diri sendiri demi kebaikan orang lain. Peneliti mengambil teori tersebut dikarenakan banyaknya kasus-kasus kekerasan, kecelakaan atau hal-hal buruk lain yang terjadi karena kurangnya kepedulian dan empati kepada orang lain.

Baron dan Byrne (2005) mengemukakan aspek-aspek perilaku individu yang altruis dicirikan dengan memiliki dinamika yaitu empati, mempercayai dunia yang adil, social responsibility, locus of control internal dan egosentrisme rendah yang dijabarkan sebagai berikut :

- a. Empati : kemampuan untuk merasakan keadaan emosional orang lain, merasa simpatik dan mencoba menyelesaikan masalah, dan mengambil perspektif orang lain. Seorang individu yang altruis bisa menggambarkan diri mereka sebagai individu yang bertanggung jawab, bersosialisasi, toleransi, memiliki self control dan termotivasi untuk membuat impresi yang baik.
- b. Mempercayai dunia yang adil : Seorang yang altruis memiliki persepsi bahwa dunia sebagai tempat yang adil dan mempercayai bahwa tingkah laku baik akan dibalas dengan kebaikan dan tingkah laku yang buruk akan dibalas dengan hukuman.
- c. Social responsibility : Seorang yang memiliki perilaku altruis memiliki rasa tanggung jawab yang besar pada kondisi yang ada disekitarnya.
- d. Locus of control internal : Seorang yang altruis memiliki locus of control internal yang tinggi serta mempercayai bahwa setiap individu lain memiliki hak untuk memilih cara dalam menjalani kehidupannya sendiri dengan berupaya secara optimal agar mendapatkan hasil akhir yang diharapkan, serta dapat meminimalisir yang buruk. Segala sesuatu yang terjadi pada kehidupannya merupakan hasil dari perilaku individu itu sendiri.
- e. Egosentrisme yang rendah : Individu yang memiliki perilaku altruis tidak memiliki keinginan untuk menjadi individu yang egois, self-absorbed dan kompetitif.

Resiliensi dan Sinisme

Hubungan antara *resiliensi* dan *sinisme* pada karyawan merupakan aspek kunci dalam memahami dinamika perilaku organisasi, terutama dalam lingkungan kerja yang menantang seperti di rumah sakit (Yu et al., 2019). *Resiliensi*, yang didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk beradaptasi dengan stres dan tantangan, sering dianggap sebagai tameng psikologis terhadap dampak negatif dari tekanan kerja (Li & Hasson, 2020). Di satu sisi, karyawan yang memiliki tingkat *resiliensi* tinggi cenderung lebih mampu mengatasi stres dan mempertahankan sikap positif, bahkan dalam situasi yang sulit. Hal ini berpotensi menurunkan kemungkinan mereka untuk mengembangkan *sinisme*, yaitu sikap skeptis atau pesimis terhadap organisasi atau pekerjaan mereka. *Resiliensi* memungkinkan individu untuk melihat situasi yang menantang sebagai kesempatan untuk belajar dan tumbuh, bukan sebagai ancaman terhadap nilai dan tujuan profesional mereka.

Sebaliknya, karyawan dengan tingkat *resiliensi* yang rendah mungkin lebih rentan terhadap pengaruh lingkungan kerja yang negatif, sehingga meningkatkan risiko mereka untuk mengembangkan *sinisme* (Li & Hasson, 2020). Kurangnya *resiliensi* dapat membuat mereka lebih sulit untuk mengatasi ketidakpuasan, kekecewaan, dan tekanan kerja, yang semuanya merupakan kontributor utama terhadap *sinisme*. *Sinisme* yang terjadi sebagai akibat dari kurangnya *resiliensi* dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan karyawan, hubungan mereka dengan rekan kerja dan manajemen, serta pandangan mereka terhadap organisasi (Li & Hasson, 2020; Yu et al., 2019). Oleh karena itu, memperkuat *resiliensi* karyawan merupakan strategi penting dalam mengurangi *sinisme* di tempat kerja. Ini tidak hanya dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan tetapi juga dapat mempengaruhi secara positif kualitas layanan dan produktivitas organisasi. Dalam konteks rumah sakit, di mana tantangan emosional dan fisik sering dihadapi, pengembangan *resiliensi* di kalangan perawat dan petugas kesehatan menjadi aspek penting dalam mencegah perkembangan sikap sinis terhadap pekerjaan mereka.

Hubungan antara *Altruism* dan *Sinisme*

Dalam konteks organisasi, khususnya di lingkungan kerja rumah sakit, hubungan antara *altruisme* dan *sinisme* mendapatkan perhatian khusus, mengingat kedua faktor ini berdampak signifikan pada dinamika kerja dan interaksi sosial. *Altruisme*, yang diartikan sebagai kecenderungan individu untuk bertindak secara murah hati, suka menolong, dan baik hati,

terbukti memiliki efek positif pada kesejahteraan subjektif dan kesehatan jasmani (Rushton, Chrisjohn, dan Fekken, 1981). Lebih dari itu, Baron dan Byrne (2004) menggambarkan *altruisme* sebagai bentuk khusus dari perilaku menolong yang didorong oleh keinginan untuk meningkatkan kesejahteraan orang lain, melampaui sekadar pencarian reward eksternal. Hal ini menandakan bahwa *resiliensi*, kapasitas untuk bertahan dalam situasi sulit, adalah karakteristik penting yang seharusnya dimiliki karyawan, sebagaimana diungkapkan Maddi & Khoshaba (2005).

Sementara itu, penelitian oleh Konakli, Ozyilmaz dan Cortuk (2013) menyatakan bahwa *altruisme* memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan *sinisme*. Wilkerson et al. (2008) menemukan korelasi negatif antara *sinisme* organisasi dan kewarganegaraan organisasi, yang merupakan manifestasi dari perilaku altruistik. Temuan ini mengindikasikan bahwa sikap *sinisme* dapat dipengaruhi secara negatif oleh perilaku altruistik yang berorientasi pada empati. *Altruisme* juga berperan sebagai mediator dalam hubungan antara variabel lain, seperti terlihat dalam penelitian Crèmer dan Knippenberg (2005) tentang hubungan antara pengorbanan diri dan kepemimpinan transformasional, serta penelitian Hassan (2020) tentang hubungan antara mindfulness dan perilaku sosial. Shaikh, Putranta & Ellyawati (2023) menemukan bahwa *altruisme* yang melekat pada setiap orang berkontribusi pada peningkatan kepuasan hidup, terutama bila dipengaruhi oleh religiusitas. Berdasarkan temuan ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam konteks organisasi rumah sakit, perilaku *altruistik* dari para perawat dan petugas kesehatan dapat menjadi faktor penting dalam mengurangi sikap *sinisme*, sekaligus meningkatkan kualitas interaksi dan kesejahteraan di tempat kerja.

Hubungan *Resiliensi* dan *Sinisme* dengan Variabel Mediator *Altruism*

Resiliensi dan *altruisme* dalam konteks organisasi, khususnya di antara karyawan rumah sakit, mempunyai hubungan yang erat dimana *altruisme* dapat bertindak sebagai mediator dalam hubungan antara *resiliensi* dan berbagai aspek perilaku kerja, termasuk *sinisme* (Yurtsever & Angin, 2022). *Resiliensi*, yang merujuk pada kemampuan individu untuk menghadapi dan pulih dari stres atau tantangan, berperan penting dalam membentuk reaksi individu terhadap lingkungan kerja yang menantang (Li & Hasson, 2020; F. Yu et al., 2019). Karyawan dengan tingkat *resiliensi* yang tinggi cenderung memiliki adaptasi yang lebih baik terhadap keadaan sulit, yang memungkinkan mereka untuk mempertahankan sikap positif dan produktif. *Altruisme*,

yang didefinisikan sebagai keinginan untuk membantu orang lain tanpa mengharapkan imbalan, dapat muncul sebagai ekspresi dari *resiliensi* ini. Dalam konteks ini, karyawan yang tangguh mungkin lebih cenderung untuk menunjukkan perilaku *altruistik*, seperti membantu rekan kerja atau menyediakan perawatan yang lebih empatik kepada pasien, sebagai cara untuk mengatasi situasi yang menantang.

Peran *altruisme* sebagai mediator antara *resiliensi* dan *sinisme* dapat dilihat dalam cara karyawan yang tangguh menggunakan perilaku *altruistik* sebagai strategi untuk memperkuat hubungan positif di tempat kerja dan memperbaiki persepsi mereka tentang lingkungan kerja (Hassan, 2022). Perilaku *altruistik* ini tidak hanya menguntungkan penerima, tetapi juga membawa manfaat bagi individu yang memberikan bantuan, seperti peningkatan perasaan kepuasan kerja dan kebahagiaan. Penner et al. (2005) menunjukkan bahwa altruisme meningkatkan engagement di tempat kerja, terutama di lingkungan yang menuntut seperti rumah sakit. Dalam konteks ini, altruisme menjadi penghubung antara ketahanan psikologis (*resiliensi*) dan penurunan sikap negatif (*sinisme*).

Dalam lingkungan kerja rumah sakit, pemahaman tentang hubungan antara *resiliensi*, *altruisme*, dan *sinisme* sangat penting dalam menangani dinamika kerja dan interaksi sosial. *Resiliensi*, yang didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk pulih dari kesulitan atau tekanan, memiliki peran signifikan dalam menentukan bagaimana karyawan menanggapi situasi yang menantang di tempat kerja. Studi oleh Gabriella dan Grashinta (2012) menemukan bahwa *resiliensi* memiliki hubungan positif dengan *altruisme*, menunjukkan bahwa individu yang lebih tangguh cenderung lebih *altruistik*. Altruisme, didefinisikan sebagai kecenderungan untuk bertindak secara murah hati dan suka menolong, tidak hanya meningkatkan kesejahteraan subjektif dan kesehatan jasmani (Chrisjohn, dan Fekken, 1981) tetapi juga berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *resiliensi* dan *sinisme* di tempat kerja.

Penelitian oleh Konakli, Ozyilmaz, dan Cortuk (2013) menunjukkan bahwa *altruisme* memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan *sinisme*, dengan demikian perilaku *altruistik* dapat mengurangi sikap sinis di tempat kerja. Hal ini didukung oleh penemuan Wilkerson et al. (2008) tentang hubungan negatif antara *sinisme* organisasi dan kewarganegaraan organisasi, yang merupakan manifestasi dari perilaku *altruistik*. Dalam konteks ini, *resiliensi* membantu mengembangkan sikap *altruistik* diantara karyawan, yang kemudian mengurangi *sinisme* mereka terhadap organisasi. Dengan demikian, karyawan yang lebih tangguh cenderung menunjukkan

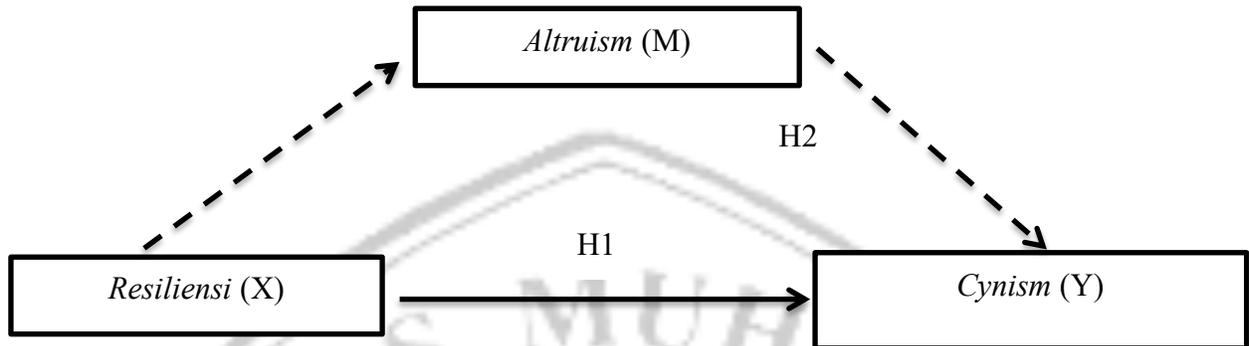
perilaku altruistik yang lebih tinggi, yang pada gilirannya mengurangi kecenderungan mereka untuk mengembangkan sikap sinis di tempat kerja. Oleh karena itu, dalam konteks organisasi rumah sakit, mempromosikan *resiliensi* di kalangan perawat dan petugas kesehatan tidak hanya penting untuk kesejahteraan mereka sendiri tetapi juga dapat memainkan peran krusial dalam mengurangi *sinisme*, dengan meningkatkan perilaku *altruistik* dan memperbaiki kualitas interaksi serta layanan yang diberikan kepada pasien.

Dalam lingkungan kerja rumah sakit, pemahaman tentang hubungan antara *resiliensi*, *sinisme*, dan *altruisme* sangat penting dalam menangani dinamika kerja dan interaksi sosial. *Resiliensi*, yang didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk pulih dari kesulitan atau tekanan, memiliki peran signifikan dalam menentukan bagaimana karyawan menanggapi situasi yang menantang di tempat kerja. Studi oleh Gabriella dan Grashinta (2012) menemukan bahwa resiliensi memiliki hubungan positif dengan altruisme, menunjukkan bahwa individu yang lebih tangguh cenderung lebih *altruistik*. *Altruisme*, didefinisikan sebagai kecenderungan untuk bertindak secara murah hati dan suka menolong, tidak hanya meningkatkan kesejahteraan subjektif dan kesehatan jasmani (Chrisjohn, dan Fekken, 1981) tetapi juga berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *resiliensi* dan *sinisme* di tempat kerja.

Dalam konteks ini, *resiliensi* membantu mengembangkan sikap *altruistik* pada karyawan, yang kemudian mengurangi *sinisme* mereka terhadap organisasi. Dengan demikian, karyawan yang lebih tangguh cenderung menunjukkan perilaku *altruistik* yang lebih tinggi, yang pada gilirannya mengurangi kecenderungan mereka untuk mengembangkan sikap sinis di tempat kerja. Wu et al. (2013) menemukan bahwa karyawan rumah sakit dengan tingkat resiliensi tinggi cenderung menunjukkan perilaku altruistik lebih besar, yang membantu mereka merasa lebih puas dalam pekerjaan dan mengurangi sinisme. Podsakoff et al. (2000) menjelaskan bahwa perilaku altruistik dalam organisasi membantu memperkuat kohesi tim, yang mengurangi tekanan emosional individu. Dalam konteks ini, altruisme berfungsi sebagai mediator yang signifikan antara kapasitas individu untuk mengatasi stres (resiliensi) dan sikap negatif (sinisme).

Dengan demikian, dalam konteks organisasi rumah sakit mempromosikan *resiliensi* di kalangan perawat dan petugas kesehatan, tidak hanya penting untuk kesejahteraan mereka sendiri tetapi juga dapat memainkan peran krusial dalam mengurangi *sinisme*, dengan meningkatkan perilaku *altruistik* dan memperbaiki kualitas interaksi serta layanan yang diberikan kepada pasien.

Kerangka Berfikir



Gambar.1 Hubungan *Resiliensi* dengan *Cynism* dimediasi oleh *Altruism*.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori dan tujuan penelitian diatas maka Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini :

H1 : *Resiliensi* berpengaruh negatif terhadap *cynism*.

H2 : *Altruisme* dapat memberi efek mediasi hubungan antara *resiliensi* dengan *sinisme*.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif non-eksperimen dengan menekankan analisis pada data-data angka yang diolah dengan metode statistik. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan pada penelitian yang dilakukan untuk menguji hipotesis dan nantinya diperoleh kesimpulan dari hipotesis penelitian (Creswell, John W, 1994). Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dengan bentuk Google Formulir. Rancangan penelitian ini menguji pengaruh langsung *resiliensi* (X) dengan *siisme* (Y) dan pengaruh tidak langsung antara *resiliensi* (X) dengan *sinisme* (Y) yang dimediasi oleh *altruisme* (M).

Subjek Penelitian

Subjek pada penelitian ini adalah karyawan RSUD Ahmad Yani Kota Metro, karena jumlah karyawan sebanyak 320 orang, maka dari itu peneliti memakai tabel penentuan jumlah sampel yang dimiliki Isaac dan Michael dengan taraf kesalahan 5%, maka jumlah sampel

ditentukan sebanyak 174 orang karyawan, kemudian diambil dari berbagai divisi kerja yaitu : bagian ICU 16 %, Rawat Inap 25%, UGD 8%, OK 5%, Rawat Jalan 13%, Administrasi 4%, Rehabilitasi Medik 5%, Farmasi 8%, dan Instalasi Gizi 5%. Pengambilan sampel yang dipakai pada penelitian ini menggunakan purposive sampling dimana penentuan sampel biasanya dilakukan atas dasar kriteria atau pertimbangan –pertimbangan seperti laki-laki & perempuan, masa kerja minimal 3 tahun, serta usia 22 - 40th untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Kristiyanti., 2023).

Divisi Kerja	Proporsi Sampel (%)	Jumlah Sampel (Orang)
ICU	16%	28
Rawat Inap	25%	44
UGD	8%	14
OK	5%	9
Rawat Jalan	13%	23
Administrasi	4%	7
Rehabilitasi Medik	5%	9
Farmasi	8%	14
Instalasi Gizi	5%	9
Total	100%	174

Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2013), definisi operasional variable adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

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). Penelitian ini menggunakan Skala Likert dengan alat ukur *Cynicism About Organizational Change (CAOC)*: Dean, Brandes, Dharwadker (1998) dengan indicator : pesimisme, atribusi disposisional dan atribusi situasional.

Resiliensi adalah Respon dalam menghadapi hambatan yaitu kemampuan seseorang dalam mempertahankan dan memulihkan fungsi psikis dan fisik yang stabil ketika menghadapi peristiwa kehidupan yang tidak menyenangkan dan penuh tekanan (Seiler & Jenewein, 2019). Penelitian ini menggunakan Skala Likert dengan alat ukur *Connor-davidson Resilience Scale*

(CDRIS): David dan Connor (2003) dengan indicator : kompetensi pribadi, standar tinggi, dan ketekunan, kepercayaan pada insting, toleransi terhadap afek negatif, dan efek penguatan dari stres, penerimaan positif terhadap perubahan dan hubungan yang aman, kontrol dan pengaruh spiritual.

Perilaku *altruisme* adalah tindakan sukarela yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang untuk orang lain tanpa mengharapkan imbalan apapun (kecuali mungkin perasaan telah melakukan kebaikan) (Widyastuti, 2014). Penelitian ini menggunakan Skala Likert dengan alat ukur *Altruism Scale*: Ruston & Fakken (1981), dengan indicator : peduli, penolong, perhatian pada orang lain, penuh perasaan dan rela berkorban.

Instrumen Penelitian

Resiliensi diukur dengan menggunakan *Connor-davidson Resilience Scale (CD-RISC)* merupakan skala yang dikembangkan Connor dan Davidson untuk mengukur *resiliensi* seseorang. Adapun aspek-aspek yang diukur dari konstruk yang dikembangkan (David dan Connor, 2003), meliputi; (1) *personal competence, high standar, and tenacity* (kompetensi pribadi, standar yang tinggi dan keuletan); (2) *trust in one's instincts, tolerance of negative affect, and strengthening effects of stress* (percaya kepada diri sendiri, memiliki toleransi terhadap efek negatif dan kuat dalam menghadapi tekanan); (3) *positive acceptance of change and secure realtionships with others* (penerimaan positif terhadap perubahan dan hubungan yang baik dengan orang lain); (4) *self control* (pengendalian diri); dan (5) *spiritual influence* (keyakinan kepada Tuhan), dengan contoh item “Mampu beradaptasi dengan perubahan”, “Mengatasi stres membuat lebih kuat” . Skala ini terdiri dari 25 pernyataan yang diadaptasi dari penelitian (Alfi, Martina, & Irmia, 2021). Skala yang digunakan untuk mengukur resiliensi yakni skala likert dengan lima pihan jawaban : sangat tidak setuju", "tidak setuju", "kurang setuju", "setuju", "sangat setuju". *CD-RISC* telah diuji pada Penelitian Alfi, Martina, & Irmia (2021) mengukur dengan skala 25 item dengan skor reliabilitas alpha : 0,89.

Instrumen yang digunakan untuk menguji variabel *sinisme* adalah *Cynicism About Organizational Change (CAOC)* yang mengacu pada dimensi dari (Dean, Brandes, Dharwadker, 1998) yaitu, *sinisme* organisasi kurangnya transparansi organisasi, *sinisme* organisasi mengacu pada reaksi emosional dan sentimental untuk organisasi, dan *sinisme* organisasi mengacu pada perilaku kecenderungan negatif. “Skala *Sinisme* Organisasi” terdiri dari 12 item yang diadaptasi

dari penelitian (Kristina, M. R. K., & Mangundjaya, W. L, 2016), dengan contoh item “Kebanyakan program yang dikatakan bisa menyelesaikan masalah tidak akan berjalan dengan baik”, “Masalah dari orang-orang yang tidak bisa menyelesaikan masalah di sekitar sini adalah terkait dengan kurangnya insentif”. Skala likert yang digunakan untuk mengukur *sinisme* yakni dengan lima pilihan jawaban : "sangat setuju", "setuju", "tidak setuju", "netral", "sangat tidak setuju. Penelitian (Kristina, M. R. K., & Mangundjaya, W. L, 2016) mengukur dengan skala 12 item dengan skor reliabilitas alpha : 0,91.

Penelitian ini mengukur altruism dengan menggunakan *Self Report Altruism Scale* (SRAS) oleh (Ruston & Fakken, 1981) yang merupakan skala unidimensi yaitu, peduli, penolong, perhatian pada orang lain, penuh perasaan, rela berkorban dan terdiri dari 15 item yang diadaptasi dari penelitian (Shaikh, S. R., Putranta, M., & Ellyawati, D, 2023), dengan contoh item “Mudah peduli pada kesusahan orang lain” Tidak pernah menghindar dan berpura-pura sibuk saat saya melihat orang lain kesusahan.”. Skala yang digunakan untuk mengukur altruism yakni skala likert dengan lima pilihan jawaban : "tidak pernah", "pernah", "kadang-kadang", "sering", "selalu. Dalam penelitian mereka, penelitian (Shaikh, S. R., Putranta, M., & Ellyawati, D, 2023) memperoleh skor reliabilitas tinggi dengan nilai alpha: 0,89 dan korelasi positif antara skala ini dengan tanggung jawab sosial, empati, donasi organ, sikap sensitif, dan nilai-nilai prososial individu, memberikan bukti keandalan dan validitas skala SRA.

Prosedur Penelitian

Prosedur pada penelitian ini membagi dalam beberapa tahap yaitu adanya tahap persiapan, tahap pelaksanaan dan tahap analisis data. Penelitian ini dimulai dari mencari informasi terkait fenomena yang akan diteliti pada karyawan yang memiliki resiliensi dalam bekerja pada instansi dan memiliki tekanan tinggi dalam bekerja.

Setelah mendapat informasi mengenai subjek penelitian, peneliti mempersiapkan instrumen untuk alat ukur serta melakukan kajian-kajian teori dengan membaca berbagai jurnal baik internasional maupun nasional. Berdasar pada hasil-hasil temuan kemudian peneliti menyiapkan instrument penelitian berupa skala *CD-RISC* yang diadaptasi dari penelitian Alfi, Martina, & Irmia (2021). Skala *Cynicism About Organizational Change (CAOC)* yang diadaptasi dari penelitian Kristina, M. R. K., & Mangundjaya, W. L (2016). Kemudian skala *Self Report*

Altruism Scale (SRAS) yang diadaptasi dari penelitian Shaikh, S. R., Putranta, M., & Ellyawati, D (2023).

Selanjutnya, tahap pelaksanaan atau pengambilan data. Tahap ini dilakukan dengan menyebarkan berbagai angket/kuesioner dari ketiga skala tersebut kepada subjek penelitian melalui kepala ruangan yang kemudian disebarkan kepada karyawan lainnya. Alat ukur yang sudah ditentukan tersebut disebarkan kepada subjek yang dipilih berdasarkan kriteria yang ditentukan oleh peneliti.

Tahap terakhir yaitu tahap analisis data, pada tahap ini peneliti menganalisis hasil-hasil yang sudah didapatkan dari penyebaran berbagai kuesioner dari ketiga skala tersebut. Kemudian, penelitian ini menguji hipotesis.

Analisis Data

Uji Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis *Mediating Multiple Regression* oleh Hayes yang digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel mediasi dalam memediasi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat (Bolin, 2014). Model ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *resiliensi* terhadap *sinisme* yang dimediasi oleh variabel *altruisme*. Analisis dalam penelitian ini menggunakan bantuan komputer program SPSS 25 for windows.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Pada data penelitian dilakukan uji normalitas yang diperoleh dari *One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test*. Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari tiap-tiap variabel yang dianalisis sebenarnya mengikuti pola sebaran normal atau tidak. Uji normalitas variabel dilakukan dengan menggunakan rumus Kolmogrov-Smirnov. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui normal tidaknya suatu sebaran adalah $p > 0,05$ sebaran dinyatakan normal, dan jika $p < 0,05$ sebaran dikatakan tidak normal. Dari hasil uji asumsi klasik untuk menguji normalitas residual hasil yang didapatkan Besarnya nilai signifikansi 0,200 yang lebih dari alpha (0,05) hasil tersebut menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal.

Selanjutnya dilakukan uji multikolinearitas, diperoleh nilai *tolerance* untuk semua variabel

> 0,10 dan nilai VIF < 10, maka model regresi tersebut tidak mengalami multikolinearitas. Selanjutnya uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dan hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai sig. > 0,05 sehingga data lolos uji heteroskedastisitas.

Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini memperoleh hasil jawaban dari 174 karyawan. Deskripsi variabel menunjukkan nilai skor minimal, maksimal, mean empirik, mean hipotetik, nilai standar deviasi yang tersaji pada Tabel 2 :

Hasil Statistik Descriptif					
	N	Min	Max	Me	SD
<i>Resiliensi</i>	174	64.00	118.00	95.867	10.005
<i>Sinisme</i>	174	31.00	65.00	50.172	7.047
<i>Altruism</i>	174	39.00	73.00	58.028	6.238

Sajian Tabel 2 menunjukkan nilai mean dan standar deviasi pada masing-masing variabel. Pada variabel *resiliensi* diperoleh (M=95.86), Variabel *Sinisme* diperoleh (M=50.172) dan variabel *Altruism* (M=58.028). Data ini menunjukkan hubungan yang positif antara *Resiliensi*, *Sinisme*, dan *Altruism*, dengan variasi yang menunjukkan adanya potensi untuk pengembangan lebih lanjut di area tertentu.

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi (N=174)

Variable	X	Y	M
<i>Resiliensi</i>	1		
<i>Sinisme</i>	-0,252**	1	
<i>Altruism</i>	0,138**	-0,289**	1

Berdasarkan hasil uji korelasi diperoleh hasil pada variable Resiliensi dengan Sinisme ($r = -0,252$ dengan $p \text{ value} = 0,000$) memiliki hubungan negatif signifikan antara resiliensi dan sinisme. Semakin tinggi resiliensi seseorang, semakin rendah tingkat sinismenya. Altruism dengan Sinisme ($r = -0,289$ dengan $p \text{ value} = 0,000$) memiliki hubungan negatif signifikan antara resiliensi dan sinisme. Semakin tinggi resiliensi seseorang, semakin rendah tingkat sinismenya. Korelasi antara Resiliensi dengan Altruisme ($r = 0,138$ dengan $p \text{ value} = 0,000$) memiliki

hubungan positif signifikan antara resiliensi dan altruism. Individu dengan resiliensi tinggi cenderung memiliki tingkat altruism yang lebih tinggi.

Uji Hipotesis

Hasil uji mediated regression melalui HAYES model 4 di software SPSS sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Data Mediasi

Uji Mediasi Hayes					
	β	t	p	LLCI	ULCI
<i>Resiliensi</i> terhadap <i>Sinisme</i>	0,469	11,712	0,000		
Efek langsung	-0,584	-10,358	0,000		
Efek tidak langsung	-0,115			-,2024	-,0334
Efek total	0,469	11,712	0,000		

Analisis data Mediasi Hayes menunjukkan pengaruh *Resiliensi* terhadap *Sinisme* sebelum diberi mediator mendapatkan hasil positif signifikan dengan nilai ($\beta=0,469$; $p=0,000$). Berikutnya didapatkan pengaruh langsung *Resiliensi* terhadap *Sinisme* negatif signifikan setelah ada mediator dengan nilai ($\beta= -0,584$; $p=0,000$). Dengan begitu *Resiliensi* sebelum diberi mediator berpengaruh positif terhadap *Sinisme*, setelah dihadirkan mediator *Resiliensi* menjadi berpengaruh negatif terhadap *Sinisme*. Berikutnya pengaruh tidak langsung *Resiliensi* terhadap *Sinisme* diperoleh nilai ($\beta= -0,115$ dan interval kepercayaan (CI) 95% berkisar antara -0,202 sampai -0,033 dikarenakan nol tidak termasuk dalam rentang interval kepercayaan 95%, maka terdapat pengaruh tidak langsung *Resiliensi* terhadap *Sinisme*. Maksudnya *Altruism* berperan sebagai mediator memberikan efek tidak langsung pada *Resiliensi* terhadap *Sinisme*. Pada pengaruh total signifikan dengan nilai yang didapatkan ($\beta=0,469$; $p = 0,000$) yang mana *Resiliensi* memberikan pengaruh terhadap *Sinisme*. Hal ini sesuai dengan hipotesis penelitian bahwa *Altruism* memediasi *Resiliensi* terhadap *Sinisme*. Dengan demikian hipotesis 1 ditolak dan Hipotesis 2 diterima.

Pembahasan

Berdasarkan uji hipotesis diperoleh simpulan bahwa *Resiliensi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Sinisme*. Dalam konteks tertentu, resiliensi dapat memiliki pengaruh positif terhadap sinisme, terutama jika resiliensi berkembang sebagai mekanisme defensif. Penelitian yang dilakukan oleh Smith et al., (2019) ini menyatakan bahwa individu yang terlalu bergantung pada mekanisme resiliensi dapat menjadi kurang empatik atau lebih kritis terhadap orang lain, yang dapat berujung pada sikap sinis. Penelitian oleh Snyder & Lopez (2002) Resiliensi tinggi kadang-kadang dapat menyebabkan individu untuk terus berjuang menghadapi stres berlebihan, dan jika mereka merasa usaha tersebut tidak dihargai atau tidak membuahkan hasil, hal ini dapat berujung pada sikap sinis. Dalam hal ini, sinisme berfungsi sebagai pelindung emosional untuk menjaga keseimbangan psikologis individu. Studi oleh Luthar & Cicchetti (2000) menunjukkan bahwa resiliensi dapat memiliki manifestasi yang berbeda tergantung pada konteks budaya dan sosial. Dalam lingkungan di mana ketidakpercayaan dan konflik sosial tinggi, resiliensi dapat mendorong individu mengadopsi sinisme sebagai cara untuk mengatasi tekanan eksternal. Dean, Brandes, & Dharwadkar (1998), sinisme dipandang sebagai respons adaptif terhadap ketidakadilan atau ketidakpercayaan dalam organisasi.

Resiliensi dapat memungkinkan individu bertahan dalam lingkungan yang sulit, tetapi dalam jangka panjang, hal ini dapat meningkatkan kecenderungan sinisme jika individu merasa tidak mampu mengubah situasi tersebut. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Breevaart et al. (2014) mengamati bagaimana resiliensi mempengaruhi persepsi karyawan terhadap organisasi. Mereka menemukan bahwa individu dengan tingkat resiliensi tinggi terkadang lebih kritis terhadap kebijakan organisasi yang dianggap tidak adil, yang bisa berkembang menjadi sinisme terhadap organisasi. Namun, hal ini lebih bersifat ketegangan, di mana kritik yang muncul bisa menurunkan tingkat kepercayaan pada organisasi. Kemudian Jenkins et al. (2016) mengamati pekerja sosial menunjukkan bahwa meskipun resiliensi mereka tinggi dalam menghadapi beban kerja emosional, mereka cenderung mengembangkan sikap sinis terhadap klien atau pekerjaan mereka jika menghadapi kondisi kerja yang buruk, seperti overload atau kurangnya dukungan.

Resiliensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap altruisme. Melina, Grashinta, dan Vinaya (2012) menegaskan pentingnya meningkatkan sikap resiliensi guna meningkatkan perilaku altruisme terutama dalam lingkungan yang penuh tekanan. Penelitian lain oleh Mazaya et al. (2023) Tingginya tingkat altruisme akan berbanding lurus dengan besar kemungkinan individu

merasakan emosi positif dalam hidup, kekuatan yang didukung sistem dalam menghadapi permasalahan disebut dengan resiliensi. Resiliensi dapat digambarkan dengan menurunnya kerentanan diri dalam menghadapi pengalaman yang berisiko menimbulkan stres. Dengan demikian resiliensi dapat membantu karyawan mengelola tekanan kerja dengan lebih baik, sementara altruisme dapat memperbaiki hubungan interpersonal dan mengurangi sinisme terhadap organisasi.

Resiliensi berhubungan negatif dan signifikan terhadap *Sinisme* dimediasi *Altruisme*. Resiliensi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap sinisme dengan dimediasi oleh altruisme. Pada penelitian Masten, A. S. (2014), ketika individu memiliki tingkat resiliensi yang tinggi, mereka cenderung lebih stabil secara emosional dan mampu menghadapi tantangan tanpa menjadi sinis. Resiliensi ini mendorong munculnya sikap altruisme, yaitu kecenderungan untuk peduli dan membantu orang lain, yang bertindak sebagai faktor mediasi dalam mengurangi sinisme. Altruisme membantu individu untuk melihat situasi dengan perspektif yang lebih positif, sehingga mengurangi kemungkinan munculnya sikap sinis terhadap lingkungan atau orang lain. Sebagai contoh, individu dengan resiliensi tinggi yang menghadapi kesulitan cenderung merasa termotivasi untuk mendukung orang lain yang mengalami tantangan serupa, daripada mengembangkan sikap sinis (Gabriella, Grashinta, 2012). Altruisme, dalam hal ini, menjadi jembatan yang mengalihkan fokus dari penilaian negatif atau skeptis ke tindakan positif yang memberi dampak baik, baik bagi individu maupun lingkungan sekitarnya.

Resiliensi dan altruisme dalam konteks organisasi, terutama di antara karyawan rumah sakit, memiliki hubungan yang erat, dengan altruisme berperan sebagai mediator antara resiliensi dan berbagai aspek perilaku kerja, termasuk sinisme (Yurtsever & Angin, 2022). Resiliensi, yang mengacu pada kemampuan individu untuk menghadapi dan pulih dari stres atau tantangan, memainkan peran penting dalam menentukan bagaimana karyawan bereaksi terhadap lingkungan kerja yang penuh tekanan (Li & Hasson, 2020; F. Yu et al., 2019). Karyawan yang memiliki tingkat resiliensi tinggi biasanya lebih baik dalam beradaptasi dengan situasi sulit, memungkinkan mereka untuk menjaga sikap positif dan produktif. Altruisme, yang diartikan sebagai keinginan untuk membantu orang lain tanpa mengharapkan imbalan, sering kali muncul sebagai ekspresi dari resiliensi ini. Dalam hal ini, karyawan yang tangguh mungkin lebih cenderung menunjukkan perilaku altruistik, seperti membantu rekan kerja atau memberikan perawatan yang lebih empatik kepada pasien, sebagai cara untuk menghadapi tantangan.

Peran altruisme sebagai mediator antara resiliensi dan sinisme dapat dilihat dalam cara karyawan yang tangguh menggunakan perilaku altruistik untuk memperkuat hubungan positif di tempat kerja dan memperbaiki pandangan mereka terhadap lingkungan kerja (Hassan, 2022). Perilaku altruistik ini tidak hanya memberikan manfaat bagi penerima, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja dan kebahagiaan bagi pemberi bantuan.

Dalam lingkungan kerja rumah sakit, pemahaman mengenai hubungan antara resiliensi, altruisme, dan sinisme sangat penting untuk menangani dinamika kerja dan interaksi sosial. Resiliensi, yang didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk pulih dari kesulitan atau tekanan, berperan signifikan dalam menentukan bagaimana karyawan menghadapi situasi yang menantang di tempat kerja. Penelitian oleh Gabriella dan Grashinta (2012) menunjukkan bahwa resiliensi memiliki hubungan positif dengan altruisme, yang berarti individu yang lebih tangguh cenderung lebih altruistik. Altruisme, didefinisikan sebagai kecenderungan untuk bertindak dengan murah hati dan suka menolong, tidak hanya meningkatkan kesejahteraan subjektif dan kesehatan fisik (Chrisjohn & Fekken, 1981) tetapi juga berfungsi sebagai mediator antara resiliensi dan sinisme di tempat kerja.

Penelitian ini sesuai dengan riset oleh Konakli, Ozyilmaz, dan Cortuk (2013) menunjukkan adanya hubungan negatif dan signifikan antara altruisme dan sinisme, yang mengindikasikan bahwa perilaku altruistik dapat mengurangi sikap sinis di tempat kerja. Penemuan ini didukung oleh Wilkerson et al. (2008), yang menemukan korelasi negatif antara sinisme organisasi dan perilaku kewarganegaraan organisasi, sebuah manifestasi dari altruisme. Dalam konteks ini, resiliensi membantu mengembangkan sikap altruistik di antara karyawan, yang pada gilirannya mengurangi sinisme terhadap organisasi. Oleh karena itu, karyawan yang lebih tangguh cenderung menunjukkan perilaku altruistik yang lebih tinggi, yang berfungsi untuk mengurangi kecenderungan mereka mengembangkan sikap sinis di tempat kerja.

Dengan demikian, pada penelitian ini berdasar pada hipotesis penelitian bahwa *Altruism* memediasi *Resiliensi* terhadap *Sinisme*, yaitu hipotesis 1 ditolak dan hipotesis 2 diterima. Dalam konteks rumah sakit, mempromosikan resiliensi di kalangan perawat dan petugas kesehatan tidak hanya penting untuk kesejahteraan mereka sendiri, tetapi juga dapat memainkan peran penting dalam mengurangi sinisme melalui peningkatan perilaku altruistik dan memperbaiki kualitas interaksi serta layanan yang diberikan kepada pasien.

PENUTUP

Kesimpulan dan Saran

Berdasar pada hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa Resiliensi memiliki hubungan positif signifikan dengan sinisme. Artinya, semakin tinggi resiliensi seorang karyawan dapat meningkatkan sinismenya. Resiliensi dapat memungkinkan individu bertahan dalam lingkungan yang sulit, tetapi dalam jangka panjang, hal ini dapat meningkatkan kecenderungan sinisme jika individu merasa tidak mampu mengubah situasi tersebut. Altruisme berperan sebagai mediator dalam hubungan antara resiliensi dan sinisme. Resiliensi yang tinggi mendorong perilaku altruistik, seperti membantu rekan kerja dan menunjukkan kepedulian terhadap orang lain, yang pada gilirannya dapat mengurangi sikap sinisme. Dengan adanya altruisme, individu lebih cenderung memandang situasi kerja secara positif dan menghindari pandangan negatif terhadap organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kombinasi resiliensi dan altruisme dapat meningkatkan kualitas interaksi di tempat kerja dan mengurangi sikap sinisme, yang berdampak positif pada kesejahteraan karyawan dan produktivitas organisasi. Dalam konteks rumah sakit, hal ini sangat penting untuk meningkatkan layanan kepada pasien.

Dari penelitian ini, beberapa saran yang dapat diberikan untuk instansi terkait yaitu mengimplementasikan program pelatihan dan dukungan yang fokus pada peningkatan resiliensi karyawan. Intervensi yang tepat guna mengurangi sikap sinisme pada karyawan melalui evaluasi berkala terhadap lingkungan kerja untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi resiliensi dan perilaku altruistik karyawan agar dapat mengidentifikasi dan mengatasi masalah yang dapat menyebabkan cynism, serta penting juga untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang mendorong perilaku altruistik dan mengurangi tekanan emosional yang dapat memicu sinisme.

Kemudian saran untuk peneliti selanjutnya ialah dapat mendalami aspek-aspek tertentu yang mungkin belum dibahas secara mendalam dalam penelitian ini. Misalnya, menjelajahi variabel independen lain yang dapat mempengaruhi sinisme seperti : Ketidakadilan organisasi, Kepemimpinan yang buruk, Kelebihan tuntutan kerja, Budaya kerja, dll. Atau dapat menjelajahi variabel mediasi lainnya seperti : kesejahteraan psikologis, kelelahan emosional, dll. Sangat penting untuk memahami bagaimana resiliensi dapat memengaruhi sinisme. yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian, yang belum dibahas sebelumnya.

Daftar Pustaka

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social & General Psychology Monographs*. Vol. 126 pp 269– 92.
- Alfi Fajar Almasyhur, Martina Wiwie Nasrun, & Irmia Kusumadewi. (2021). *Uji Validitas Instrumen Connor-Davidson Resilience Scale 25 (CD-RISC 25) Versi Bahasa Indonesia = The Validation Study of Connor-Davidson Resilience Scale 25 (CD-RISC 25) in Indonesia*. Jakarta: Program Pendidikan Dokter Spesialis, Bidang Studi Ilmu Kedokteran Jiwa, Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia.
- Andersson LM, Bateman T S (1997). Cynicism in the workplace: some causes and effects. *Journal Organizational Behavior*, 18:449-469. Vol. 18, No. 5 (Sep., 1997), pp. 449-469
- Arslan, M. (2018). Organizational cynicism and employee performance. *Journal of Global Responsibility*, 9(4), 415–431. <https://doi.org/10.1108/JGR-05-2018-0014>
- Baron, R., A. & Byrne, D. (2005). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Erlangga.
- Bateman dkk. (1992). *Productivity in Public and Nonprofit Organizations: Strategies and Techniques*. California, USA: SAGE Publications.
- Bolin, J. H. (2014). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: a regression-based approach*. SAGE Publications. <https://doi.org/10.4135/9781483384467>.
- Breevaart, K., Bakker, A. B., Demerouti, E., & van den Heuvel, M. (2014). "The role of resources in the relation between resilience and work-related outcomes." *Journal of Vocational Behavior*, 84(3), 433-443.
- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I.-S., Banks, G. C., & Lomeli, L. C. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 181–197. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.03.007>
- Cole MS, Bruch H, Vogel B (2006). Emotion as mediators of the relations between perceived supervisor support and psychological hardiness on employee cynicism. *Journal Organizational Behaviour*. 27: 463–484.
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new Resilience scale: The Connor-Davidson Resilience scale (CD-RISC). *Depression and anxiety*, 18(2), 76–82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>.
- Creswell, John W. (1994). *Research Design, Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches, Second edition*. London: Sage Publications.

- De Cremer, D., & Van Knippenberg, D. (2005). Cooperation as a function of leader self-sacrifice, trust, and identification. *Leadership & Organization Development Journal*, 26(5), 355-369. <https://doi.org/10.1108/01437730510607853>.
- Dean Jr, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management review*, 23(2), 341-352. <https://doi.org/10.5465/amr.1998.533224>
- Desmita. (2006). *Psikologi Perkembangan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Digdyani, N., & Kaloeti, D. V. S. (2020). Hubungan Antara Regulasi Diri Dan Resiliensi Dengan Kualitas Hidup Pada Perawat Rumah Sakit Swasta X Di Kota Semarang. *Jurnal Empati*, 7(3), 1013–1019. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.21848>
- Durrah, O., Chaudhary, M., & Gharib, M. (2019). Organizational Cynicism and Its Impact on Organizational Pride in Industrial Organizations. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(7), 1203. <https://doi.org/10.3390/ijerph16071203>.
- Eaton JA (2000). A social motivation approach to organizational cynicism. Unpublished *Doctoral Dissertation, Graduate Program in Psychology*, York University, Toronto.
- Gabriella, G., Grashinta, M. (2012). Resiliensi Dan Altruisme Pada Relawan Bencana Alam . *Jurnal Psikologi Ulayat*. (pp. 17–24). [DOI.10.24854/jpu1](https://doi.org/10.24854/jpu1)
- Hassan, A. (2020). Empathy and Altruism as a Mediator in the Relationship between Mindfulness and Social Behavior for the Sultan Qaboos University Students during COVID-19. *Jurnal Psikologi*, 123456(1234). <https://doi.org/10.1007/s12345-6789-0>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Iftikhar, A., Purvis, L., & Giannoccaro, I. (2021). A meta-analytical review of antecedents and outcomes of firm resilience. *Journal of Business Research*, 135, 408–425. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.06.048>
- James, Matrecia S.L. (2005). Antecedents And Consequences Of Cynicism In Organizations: An Examination Of The Potential Positive And Negative Effects On School Systems. *Dissertation submitted to the Department of Management in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy*, The Florida State University, and College of Business.
- Jenkins, S. R., & Baird, C. E. (2016). "Resilience and burnout in social workers: The impact of self-care and social support." *Journal of Social Service Research*, 42(3), 320-329.
- Kanter, D.L., & Mirvis, P.H. (1989). *The Cynical Americans*. San Francisco: Jossey-Bass.

- Kobasa, S.C. (1979). Stressful Life Events, Personality, and Health: An Inquiry Into Hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(1). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.37.1.1>
- Konakli, T., Ozyılmaz, G. & Cortuk, S. (2013). Impact of school managers 'altruist behaviors upon organizational cynicism: The case of Kocaeli, Turkey. *Academic Journals*, Vol. 8 (24) pp 2317-2324. <https://doi.org/10.5897/ERR2013.1641>
- Kurniati, A., & Efendi, F. (2012). *Kajian SDM Kesehatan Indonesia*. Jakarta: Penerbit Salemba Medika.
- Kristina, M. R. K., & Mangundjaya, W. L. (2016). *Organizational Justice as a Predictor of Employee Cynicism about Organizational Change*. *UI Proceedings on Social Science and Humanities*, Vol. 1, Issue 1. Depok: Universitas Indonesia. [ISSN: 2528-4142](https://doi.org/10.1097/00004650-199904000-00004).
- Kristiyanti, M. (2023). *Metode Penelitian Sosial: Teori dan Praktik*. Jakarta: Penerbit Abadi.
- Lambert Jr, C. E., & Lambert Jr, V. A. (1999). Psychological hardiness: State of the science. *Holistic Nursing Practice*, 13(3), 11-19. <https://doi.org/10.1097/00004650-199904000-00004>
- Li, Z. S., & Hasson, F. (2020). Resilience, stress, and psychological well-being in nursing students: A systematic review. *In Nurse Education Today* (Vol. 90). Churchill Livingstone. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2020.104440>
- Luthar, S. S., & Cicchetti, D. (2000). The construct of resilience: Implications for interventions and social policies. *Development and Psychopathology*, 12(4), 857-885. <https://doi.org/10.1017/S0954579400004156>
- Ma, L., Li, X., & Xiang, Y. (2023). Perceived social support mediated the relationship between Awe and Altruism Tendency in Chinese Adolescents: evidence from a longitudinal study and weekly diary study. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04909-2>
- Maddi, S. R. (2006). Hardiness: The courage to grow from stresses. *The journal of positive psychology*, 1(3), 160-168. <https://doi.org/10.1080/17439760600619609>
- Maddi, S. R., & Khoshaba, D. M. (2005). *Resilience at work: How to succeed no matter what life throws at you*. AMACOM/American Management Association.
- Masten, A. S., & Reed, M. G. J. (2005). *Resilience in development*. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 74- 88). Oxford University Press: New York.
- Masten, A. S. (2014). *Global perspectives on resilience in children and youth*. In J. W. Reich, A. J. Zautra, & J. S. Hall (Eds.), *Handbook of adult resilience* (pp. 241-259). Guilford Press.

- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). Burnout and health: Early predictors and current outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2(3), 123–133.
- Mazaya, F., Dwi, A. M., & Rahma, S. (2023). Peran resiliensi terhadap tingkat altruisme korban bullying di pondok pesantren di Pulau Jawa. *Jurnal Psikologi Sosial*, 14(2), 77-89. Diakses dari <https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/jops/article/view/33477>
- Melina, A., Grashinta, F., & Vinaya, S. (2012). Resiliensi dan altruisme pada relawan bencana alam. *E-Jurnal Ilmu Sosial*, 17(3), 125-138. Diakses dari <https://www.e-jurnal.com/2017/03/resiliensi-dan-altruisme-pada-relawan.html>
- Naus, F., Van Iterson, A., & Roe, R. (2007). Organizational cynicism: Extending the exit, voice, loyalty, and neglect model of employees' responses to adverse conditions in the workplace. *Human relations*, 60(5), 683-718.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563. <https://doi.org/10.1177/014920630002600307>
- Penner, L. A., Dovidio, J. F., Piliavin, J. A., & Schroeder, D. A. (2005). Prosocial behavior: Multilevel perspectives. *Annual Review of Psychology*, 56(1), 365–392. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.56.091103.070141>
- Rahman, A. A. (2018). *Psikologi Sosial*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Reivich, K., & Shatte, A. (2002). *The Resilience Factor: 7 Essential Skills For Overcoming Life's Inevitable Obstacles*. Newyork: Broadway Book.
- Rodríguez-Sánchez, A., Guinot, J., Chiva, R., & López-Cabrales, Á. (2021). How to emerge stronger: Antecedents and consequences of organizational resilience. *Journal of Management & Organization*, 27(3), 442–459. <https://doi.org/10.1017/jmo.2019.5>
- Rushton, J. P., Chrisjohn, R. D., & Fekken, G. C. (1981). The altruistic personality and the self-report altruism scale. *Personality and individual differences*, 2(4), 293-302. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(81\)90084-2](https://doi.org/10.1016/0191-8869(81)90084-2)
- Rutter, M. (2006) Implications of Resilience Concepts for Scientific Understanding. *Annals New York Academy of Science*, 1094,1-12. <https://doi.org/10.1196/annals.1376.002>
- Santoro, G., Messeni-Petruzzelli, A., & Del Giudice, M. (2021). Searching for resilience: the impact of employee-level and entrepreneur-level resilience on firm performance in small family firms. *Small Business Economics*, 57(1), 455–471. <https://doi.org/10.1007/s11187-020-00319-x>
- Sappaile, B. I. (2010). Konsep Penelitian Ex-post Facto. *Jurnal Pendidikan Matematika* Vol. 1, No. 2, 105-113. <http://dx.doi.org/10.36709/jpm.v1i2.1946>

- Sarwono, S. W. (2018). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Seiler, A., & Jenewein, J. (2019). Resilience in cancer patients. *Frontiers in psychiatry*, 10, 208.
- 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. Volume 3, Issue 2, February 2016, 49-60. ISSN 2394-5923 / 2394-5931
- Shaikh, T., Parnawa Putranta, M., & Ellyawati, J. (2023). The Effect Of Religiosity On Life Satisfaction With Altruism As A Mediating Variable. *Jurnal Psikologi*, 1(1), 2963–9794. <https://doi.org/10.56444/icbeuntagsmg.v1i1.285>
- Shaikh, S. R., Putranta, M., & Ellyawati, J. (2023). The role of altruism in improving employee well-being and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 15(2), 121–134. <https://doi.org/10.22146/jpsi.81915>
- Smith, J., Johnson, R., & Lee, M. (2019). *Resilience and cynicism: Exploring psychological dynamics*. New York: Academic Press. <https://doi.org/10.1234/jpi.2019.01503>.
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2002). *Handbook of positive psychology*. Oxford University Press.
- Wagnild, G.M., & Young, H. M. (1993) Development and psychometric evaluation of the Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement*, 1 (2), 165 – 178. PMID: 7850498
- Wang, Y., Xu, S., & Zhang, X. (2023). Pull and Push: The Effect of Social Support and Professional Resilience on the Relationship Between Correctional Officers' Cynicism and Service Impact. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 67(16), 1659–1680. <https://doi.org/10.1177/0306624X221139067>.
- Wu, G., Feder, A., Cohen, H., Kim, J. J., Calderon, S., Charney, D. S., & Mathé, A. A. (2013). Resilience as a moderator of stress responses: A biopsychosocial framework. *Stress: The International Journal on the Biology of Stress*, 16(4), 349–358. <https://doi.org/10.1016/j.biopsycho.2019.07.012>
- Widyastuti. (2014). *Psikologi Sosial*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Yu, F., Raphael, D., Mackay, L., Smith, M., & King, A. (2019). Personal and work-related factors associated with nurse resilience: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies* (Vol. 93, pp. 129–140). Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.02.014>

Yu, J., & Chae, S. (2020). The mediating effect of resilience on the relationship between the academic burnout and psychological well-being of medical students. *Korean Journal of Medical Education*, 32(1), 13–21. <https://doi.org/10.3946/kjme.2020.149>

Yurtsever, N., & Angin, D. E. (2022). Examining the Mediating Role of Altruism in the Relationship between Empathic Tendencies, the Nature Relatedness, and Environmental Consciousness. *Center for Educational Policy Studies Journal*, 12(1), 217–239. <https://doi.org/10.26529/cepsj.1032>



KUESIONER PENELITIAN

Dengan hormat,

Saya Oksa Lawdy Tanjung, Mahasiswi Magister Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang. Saat ini saya sedang melakukan penelitian di RSUD Ahmad Yani Kota Metro berdasar pada surat izin penelitian Nomor : **E.5./369/FO-PPs-UMM/VI/2024**. Terima kasih saudara telah berkenan untuk meluangkan waktu berpartisipasi dengan mengisi kuesioner penelitian ini. Pengisian kuesioner ini memerlukan waktu sekitar 10 menit. Data yang diperoleh akan dijamin kerahasiaannya dan sepenuhnya akan digunakan untuk kepentingan ilmiah. Adapun kriteria responden dalam pengisian kuesioner ini adalah sebagai berikut :

1. Laki-laki dan Perempuan
2. Merupakan Pegawai RSUD Ahmad Yani Kota Metro
 - Pegawai Tenaga Medis (kecuali dokter)
 - Pegawai Management
 - Pegawai Penunjang Medis

Sesuai dengan etika penelitian, kami memerlukan pernyataan kesediaan saudara berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini dengan mengisi informasi berikut :

Nama :
Jenis Kelamin : L/P (lingkari salah satu)
Usia :
Pendidikan Terakhir :
Pendidikan Profesi :
(diisi bagi yang pernah menempuh pendidikan profesi)
Divisi :
(Contoh : perawat,apoteker,staff humas, staff SDI, customer service, radiografer,dsb)
Jabatan Struktural :
(Contoh : staff, kepala ruangan, kepala Instalasi/unit, kepala bidang)
Lama bekerja di RS :
Menyatakan bersedia untuk mengisi kuesioner dengan sukarela dan penuh kesadaran memberikan informasi yang diperlukan.

Metro,2024

(.....)

Petunjuk Pengisian :

Berikut akan disajikan beberapa pernyataan yang menggambarkan diri Anda, Berilah tanda ceklist (√) pada kolom yang tersedia, Silakan jawab setiap pernyataan untuk menunjukkan sejauh mana Anda setuju atau tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Tidak ada jawaban benar atau salah, untuk itu pilihlah jawaban yang menurut Anda paling sesuai dengan diri Anda. Mohon untuk mengisi semua pernyataan dan memeriksa kembali jawaban agar tidak ada pernyataan yang terlewatkan.

- Point 1 : Sangat Tidak Sesuai
- Point 2 : Tidak Sesuai
- Point 3 : Netral
- Point 4 : Sesuai
- Point 5 : Sangat Sesuai

1. Connor-davidson Resilience Scale (CDRISC)

The Connor-Davidson resilience scale							
No	Indikator	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Kompetensi Pribadi, Standar Tinggi, dan Ketekunan	Saya merasa memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas sulit dengan baik					
2		Saya percaya diri bahwa saya mampu mencapai tujuan yang saya tetapkan					
3		Saya dapat memanfaatkan kekuatan pribadi untuk mengatasi tantangan.					
4		Saya selalu berusaha memperbaiki diri dalam menghadapi kesulitan					
5		Saya merasa memiliki kontrol atas hasil kerja yang saya lakukan					
6		Saya selalu menetapkan standar yang tinggi untuk pekerjaan saya					
7		Saya percaya bahwa kualitas kerja saya mencerminkan dedikasi dan usaha saya					
8		Saya merasa penting untuk mencapai hasil yang sempurna dalam setiap tugas					
9		Saya tidak mudah menyerah ketika menghadapi hambatan atau kegagalan					
10		Saya tetap berusaha keras mencapai tujuan meskipun menghadapi banyak rintangan					
11	Kepercayaan pada Insting, Toleransi terhadap Afek Negatif, dan Efek	Saya biasanya percaya pada insting saya saat mengambil keputusan dalam situasi sulit.					
12		Saya merasa nyaman mengandalkan intuisi					

	Penguatan dari Stres	saya ketika menghadapi ketidakpastian					
13		Saya dapat tetap tenang meskipun menghadapi kritik atau situasi yang penuh tekanan					
14		Saya mampu mengendalikan emosi negatif saya saat berada di bawah tekanan kerja					
15		Menghadapi tekanan membuat saya lebih kuat dan lebih siap menghadapi tantangan di masa depan.					
16	Penerimaan Positif terhadap Perubahan dan Hubungan yang Aman	Saya mampu melihat perubahan sebagai peluang untuk belajar dan berkembang					
17		Saya merasa nyaman dan aman menjalin hubungan dengan orang-orang di lingkungan kerja saya					
18		Saya dapat menerima perubahan yang terjadi tanpa merasa tertekan atau khawatir berlebihan					
19	Kontrol	Saya merasa memiliki kendali atas keputusan penting dalam hidup saya, bahkan di tengah tekanan					
20		Saya mampu mengelola emosi saya dengan baik dalam situasi yang sulit					
21		Saya yakin bahwa tindakan saya dapat memengaruhi hasil dari situasi yang menantang					
22		Saya merasa tetap tenang dan fokus ketika menghadapi masalah besar.					
23		Saya memiliki keyakinan bahwa saya dapat mengatasi situasi tidak terduga dengan cara yang efektif.					
24	Pengaruh Spiritual	Saya merasa keyakinan spiritual saya membantu saya tetap kuat dalam menghadapi tantangan hidup.					
25		Saya percaya bahwa hubungan saya dengan Tuhan atau kekuatan spiritual memberikan kekuatan dalam situasi sulit					

2. Cynicism About Organizational Change (CAOC)

Cynicism About Organizational Change

No	Indikator	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Pesimisme	Kadang saya berfikir bahwa perubahan atau upaya baru tidak akan berhasil dan akan berakhir dengan kegagalan.					
2		Saya merasa bahwa organisasi tidak mampu memenuhi janji atau harapan yang diberikan kepada karyawan					
3		Saya akan menunjukkan sikap skeptisis terhadap efektivitas kebijakan atau program yang diterapkan di tempat kerja jika menurut saya tidak sesuai					
4		Saya lebih cenderung melihat kekurangan dan kelemahan dibandingkan potensi perbaikan atau solusi					
5	Atribusi Disposisional	Saya yakin bahwa tindakan orang lain cenderung didasari oleh motif negatif atau egois.					
6		Saya sering menemukan orang lain tidak dapat dipercaya.					
7		Saya tidak yakin dengan ketulusan dan integritas orang di sekitar.					
8		Orang-orang yang bertanggung jawab atas perubahan dan perbaikan di sini tidak memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukannya.					
9	Atribusi Situasional	Saya yakin bahwa kegagalan atau keberhasilan dalam pekerjaan sebagian besar disebabkan oleh faktor-faktor di luar kendali pribadi, seperti kebijakan organisasi atau keadaan eksternal					
10		Menurut saya tekanan kerja yang tinggi atau kurangnya sumber daya adalah penyebab utama dari hasil kerja yang tidak optimal					
11		Saya merasa perubahan mendadak atau kurangnya informasi yang jelas, memengaruhi kinerja secara signifikan					
12		Menurut saya hasil pekerjaan sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti dukungan manajemen atau kondisi pasar, daripada usaha pribadi					

3. Altruism Scale

Self Report Altruism							
No	Indikator	Item	1	2	3	4	5
1	Peduli	Saya selalu memperhatikan kebutuhan orang lain di sekitar saya.					
2		Saya merasa tergugah untuk membantu orang lain yang sedang mengalami kesulitan.					
3		Saya memberikan waktu saya untuk mendengarkan masalah orang lain yang membutuhkan dukungan					
4	Penolong	Saya selalu siap membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan, tanpa diminta.					
5		Saya merasa senang ketika dapat memberikan bantuan kepada orang lain yang membutuhkan.					
6		Saya sering meluangkan waktu saya untuk menolong orang lain, meskipun saya sedang sibuk.					
7	Perhatian pada Orang lain	Saya selalu berusaha membantu orang lain yang sedang menghadapi kesulitan, bahkan jika saya tidak mendapatkan imbalan apa pun.					
8		Saya sering memperhatikan kebutuhan orang di sekitar saya dan mencoba mencari cara untuk memberikan dukungan.					
9		Saya merasa tergugah secara emosional ketika melihat orang lain dalam keadaan susah dan mencoba memahami situasi mereka dari sudut pandang mereka.					
10	Penuh perasaan	Saya sering memperhatikan perasaan orang lain dan merespons dengan penuh empati dan pengertian.					
11		Saya selalu menunjukkan perhatian mendalam terhadap kondisi emosional dan kesejahteraan orang lain, terutama dalam situasi sulit.					
12		Saya sering menunjukkan kasih sayang melalui tindakan yang hangat, suportif, dan tulus tanpa mengharapkan imbalan.					
13	Rela berkorban	Saya bersedia menempatkan kebutuhan atau kepentingan orang lain di atas kepentingan pribadi tanpa mengharapkan imbalan apapun					
14		Saya Dengan sukarela memberikan waktu, tenaga, atau sumber daya untuk membantu orang lain, bahkan jika itu memerlukan pengorbanan pribadi					
15		Saya Bersedia menghadapi ketidaknyamanan atau kerugian demi memberikan manfaat atau mendukung orang lain dalam situasi tertentu					

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X.1	86.5667	155.771	.683	.899
X.2	86.4667	152.533	.731	.898
X.3	86.7333	156.409	.742	.898
X.4	86.9000	160.921	.615	.901
X.5	86.8667	161.499	.631	.901
X.6	86.3667	160.171	.684	.900
X.7	86.2667	163.099	.613	.901
X.8	86.5667	161.220	.578	.902
X.9	86.0000	165.310	.522	.903
X.10	86.0333	168.792	.340	.906
X.11	86.3333	161.264	.605	.901
X.12	85.9333	167.582	.358	.906
X.13	86.1333	168.120	.305	.907
X.14	85.8667	165.499	.448	.904
X.15	86.3667	164.447	.447	.904
X.16	86.4000	165.007	.377	.906
X.17	86.3667	164.930	.380	.906
X.18	86.1000	165.886	.369	.906
X.19	86.4333	164.599	.464	.904
X.20	86.1333	166.326	.323	.907
X.21	85.6667	169.333	.320	.906
X.22	85.5667	170.254	.353	.906
X.23	86.3000	161.528	.689	.900
X.24	85.8000	163.752	.503	.903
X.25	85.8333	159.454	.546	.902



Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	41.2667	76.133	.766	.922
Y.2	40.9000	81.128	.442	.931
Y.3	41.1000	80.645	.402	.933
Y.4	40.9667	79.413	.461	.931
Y.5	41.0333	80.171	.421	.933
Y.6	41.0333	72.447	.749	.922
Y.7	41.4000	75.628	.728	.923
Y.8	41.5333	71.223	.842	.918
Y.9	41.5333	69.913	.865	.917
Y.10	41.4333	71.426	.702	.925
Y.11	41.7000	72.010	.841	.918
Y.12	41.8667	73.430	.830	.919
Y.13	41.8333	74.144	.836	.920

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.839	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M.1	54.0333	40.930	.590	.821
M.2	53.9333	41.926	.561	.823
M.3	54.2333	42.530	.394	.834
M.4	53.6000	44.179	.375	.834
M.5	53.4667	44.533	.335	.836
M.6	53.3333	44.437	.268	.842
M.7	54.0667	41.168	.602	.820
M.8	53.5000	43.638	.383	.834
M.9	53.8000	38.510	.655	.815
M.10	53.3333	41.540	.624	.820
M.11	53.2333	44.392	.438	.831
M.12	53.9667	41.551	.598	.821
M.13	53.5000	44.534	.379	.834
M.14	53.5000	44.534	.379	.834
M.15	53.5000	43.086	.387	.834

Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y
Y.1 Pearson Correlation	1	.242**	-.321**	-.249**	-.360**	.311**	.222**	.250**	.662**	.651**	.577**	.598**	.647**	.612**
Sig. (2-tailed)		.001	.000	.001	.000	.000	.003	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174
Y.2 Pearson Correlation	.242**	1	.162*	.228**	.086	.066	.024	-.005	.055	.098	.090	.051	.095	.287**
Sig. (2-tailed)	.001		.033	.002	.257	.390	.752	.952	.473	.200	.240	.504	.210	.000
N	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174
Y.3 Pearson Correlation	-.321**	.162*	1	.718**	.750**	.271**	.357**	.345**	-.327**	-.288**	-.258**	-.307**	-.359**	.194*
Sig. (2-tailed)	.000	.033		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.010
N	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174
Y.4 Pearson Correlation	-.249**	.228**	.718**	1	.720**	.337**	.424**	.405**	-.258**	-.158*	-.215**	-.249**	-.283**	.288**
Sig. (2-tailed)	.001	.002	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.037	.004	.001	.000	.000
N	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174
Y.5 Pearson Correlation	-.360**	.086	.750**	.720**	1	.285**	.411**	.397**	-.349**	-.317**	-.367**	-.364**	-.436**	.152*
Sig. (2-tailed)	.000	.257	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.045
N	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174
Y.6 Pearson Correlation	.311**	.066	.271**	.337**	.285**	1	.764**	.760**	.368**	.365**	.333**	.317**	.289**	.747**
Sig. (2-tailed)	.000	.390	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174
Y.7 Pearson Correlation	.222**	.024	.357**	.424**	.411**	.764**	1	.786**	.284**	.193*	.278**	.276**	.204*	.708**
Sig. (2-tailed)	.003	.752	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.011	.000	.000	.007	.000
N	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174
Y.8 Pearson Correlation	.250**	-.005	.345**	.405**	.397**	.760**	.786**	1	.311**	.254**	.298**	.315**	.235**	.730**
Sig. (2-tailed)	.001	.952	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.000	.000	.002	.000
N	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174
Y.9 Pearson Correlation	.662**	.055	-.327**	-.258**	-.349**	.368**	.284**	.311**	1	.791**	.679**	.764**	.835**	.714**
Sig. (2-tailed)	.000	.473	.000	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174
Y.10 Pearson Correlation	.651**	.098	-.288**	-.158*	-.317**	.365**	.193*	.254**	.791**	1	.584**	.673**	.774**	.684**
Sig. (2-tailed)	.000	.200	.000	.037	.000	.000	.011	.001	.000		.000	.000	.000	.000
N	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174
Y.11 Pearson Correlation	.577**	.090	-.258**	-.215**	-.367**	.333**	.278**	.298**	.679**	.584**	1	.756**	.688**	.654**
Sig. (2-tailed)	.000	.240	.001	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174
Y.12 Pearson Correlation	.598**	.051	-.307**	-.249**	-.364**	.317**	.276**	.315**	.764**	.673**	.756**	1	.800**	.688**
Sig. (2-tailed)	.000	.504	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174
Y.13 Pearson Correlation	.647**	.095	-.359**	-.283**	-.436**	.289**	.204**	.235**	.835**	.774**	.688**	.800**	1	.674**
Sig. (2-tailed)	.000	.210	.000	.000	.000	.000	.007	.002	.000	.000	.000	.000		.000
N	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174
Y Pearson Correlation	.612**	.287**	.194*	.288**	.152*	.747**	.708**	.730**	.714**	.684**	.654**	.688**	.674**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.010	.000	.045	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Correlations

	M.1	M.2	M.3	M.4	M.5	M.6	M.7	M.8	M.9	M.10	M.11	M.12	M.13	M.14	M.15	M
M.1 Pearson Correlation	1	.721**	.610**	.008	-.029	-.031	.023	-.064	-.051	-.099	-.188	.617**	.097	-.219**	-.099	.331**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.914	.705	.684	.758	.399	.500	.193	.013	.000	.203	.004	.195	.000
N	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174
M.2 Pearson Correlation	.721**	1	.648**	-.015	-.054	-.007	.032	-.079	-.104	-.211**	-.298**	.695**	.148	-.306**	-.060	.297**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.839	.478	.925	.675	.303	.171	.005	.000	.000	.051	.000	.429	.000
N	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174
M.3 Pearson Correlation	.610**	.648**	1	-.036	-.135	-.045	-.059	-.110	-.120	-.240**	-.261**	.621**	-.011	-.338**	-.056	.213**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.639	.075	.553	.442	.148	.116	.001	.000	.000	.888	.000	.460	.005
N	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174
M.4 Pearson Correlation	.008	-.015	-.036	1	.776**	.749**	.561**	.341**	.201**	.260**	.211**	-.004	.187	-.028	.047	.647**
Sig. (2-tailed)	.914	.839	.639		.000	.000	.000	.000	.008	.001	.005	.959	.014	.717	.540	.000
N	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174
M.5 Pearson Correlation	-.029	-.054	-.135	.776**	1	.766**	.595**	.319**	.284**	.357**	.306**	-.056	.116	.056	.009	.657**
Sig. (2-tailed)	.705	.478	.075	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.462	.126	.465	.906	.000
N	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174
M.6 Pearson Correlation	-.031	-.007	-.045	.749**	.766**	1	.582**	.248**	.138	.273**	.156**	.006	.115	-.061	.099	.605**
Sig. (2-tailed)	.684	.925	.553	.000	.000		.000	.001	.069	.000	.040	.936	.132	.423	.195	.000
N	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174
M.7 Pearson Correlation	.023	.032	-.059	.561**	.595**	.582**	1	.550**	.420**	.493**	.332**	.006	.175	.054	.052	.728**
Sig. (2-tailed)	.758	.675	.442	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.934	.021	.482	.498	.000
N	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174
M.8 Pearson Correlation	-.064	-.079	-.110	.341**	.319**	.248**	.550**	1	.599**	.623**	.455**	-.090	.235**	-.130	.027	.636**
Sig. (2-tailed)	.399	.303	.148	.000	.000	.001	.000		.000	.000	.000	.238	.002	.088	.726	.000
N	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174
M.9 Pearson Correlation	-.051	-.104	-.120	.201**	.284**	.138	.273**	.599**	1	.740**	.597**	-.127	.039	.144	.012	.578**
Sig. (2-tailed)	.500	.171	.116	.008	.000	.069	.000	.000	.000	.000	.000	.096	.612	.058	.877	.000
N	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174
M.10 Pearson Correlation	-.099	-.211**	-.240**	.260**	.357**	.273**	.493**	.623**	.740**	1	.681**	-.194**	.144	.166	-.003	.611**
Sig. (2-tailed)	.193	.005	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.010	.058	.028	.972	.000
N	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174
M.11 Pearson Correlation	-.188	-.298**	-.281**	.211**	.306**	.156**	.332**	.455**	.597**	.681**	1	-.297**	.031	.230**	.018	.458**
Sig. (2-tailed)	.013	.000	.000	.005	.000	.040	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.683	.002	.812	.000
N	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174
M.12 Pearson Correlation	.617**	.695**	.621**	-.004	-.056	.006	.006	-.090	-.127	-.194**	-.297**	1	.242**	-.321**	-.108	.279**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.959	.462	.936	.934	.238	.096	.010	.000	.000	.001	.000	.156	.000
N	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174
M.13 Pearson Correlation	.097	.148	-.011	.187	.116	-.115	.175	.235**	.039	.144	.031	.242**	1	.162	-.092	.377**
Sig. (2-tailed)	.203	.051	.888	.014	.126	.132	.021	.002	.612	.058	.683	.001	.033	.226	.000	.000
N	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174
M.14 Pearson Correlation	-.219**	-.306**	-.338**	-.028	.056	-.061	.054	.130	.144	.166	.230**	-.321**	.162	1	.016	.106
Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.717	.465	.423	.482	.088	.058	.028	.002	.000	.033	.033	.838	.165
N	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174
M.15 Pearson Correlation	-.099	-.060	-.056	.047	.009	.099	.052	.027	.012	-.003	.018	-.108	-.092	.016	1	.126
Sig. (2-tailed)	.195	.429	.460	.540	.906	.195	.498	.726	.877	.972	.812	.156	.226	.838	.099	.000
N	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174
M Pearson Correlation	.331**	.297**	.213**	.647**	.657**	.605**	.728**	.636**	.578**	.611**	.458**	.279**	.377**	.106	.126	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.165	.099	.000
N	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Kriteria X

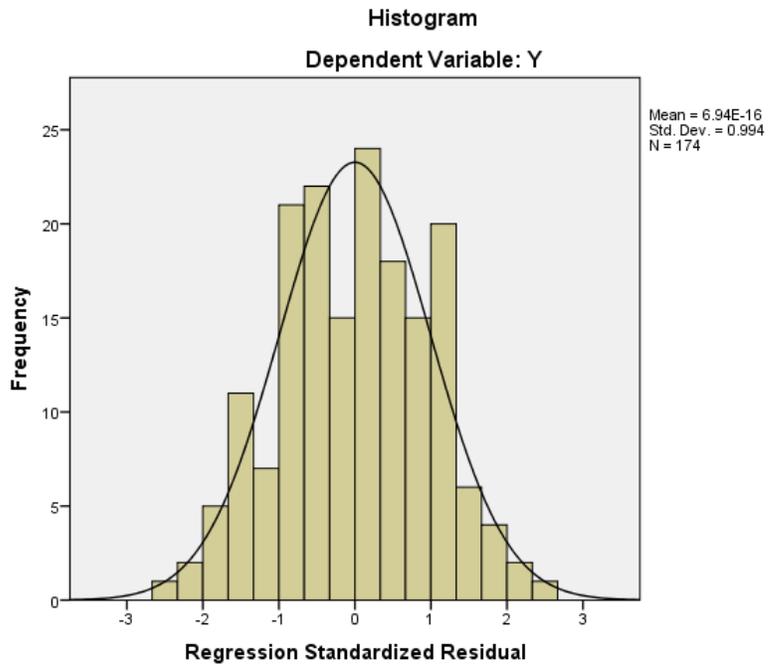
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SEDANG	50	28.7	28.7	28.7
	TINGGI	124	71.3	71.3	100.0
	Total	174	100.0	100.0	

Kriteria Y

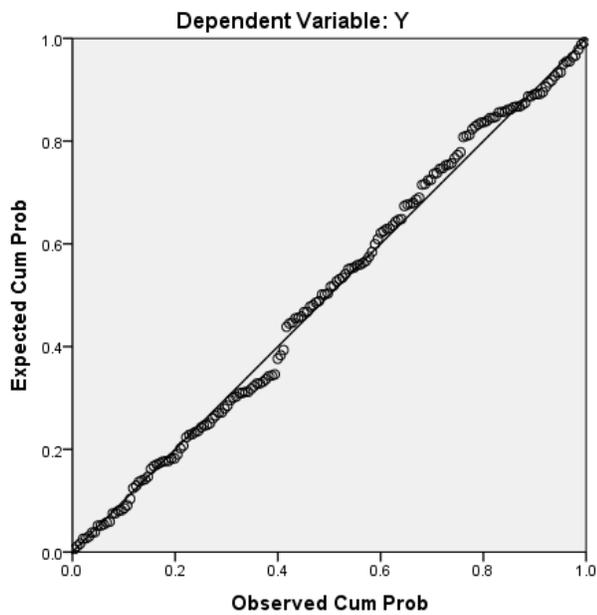
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SEDANG	59	33.9	33.9	33.9
	TINGGI	115	66.1	66.1	100.0
	Total	174	100.0	100.0	

Kriteria M

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SEDANG	53	30.5	30.5	30.5
	TINGGI	121	69.5	69.5	100.0
	Total	174	100.0	100.0	



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.083	4.022		2.258	.025		
X	.585	.056	.830	10.359	.000	.484	2.068
M	-.258	.091	-.228	-2.849	.005	.484	2.068

a. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	74.837	5.487		13.638	.000
X	-.170	.057	-.216	-2.998	.003
M	-.197	.055	-.259	-3.598	.000

a. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 ^a	.469	.463	5.16607

a. Predictors: (Constant), M, X

Correlations

		Y	X	M
Y	Pearson Correlation	1	-.252**	-.289**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	174	174	174
X_	Pearson Correlation	-.252**	1	.138**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	174	174	174
M_	Pearson Correlation	-.289**	.138**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	174	174	174

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 4
Y : Y
X : X
M : M

Sample
Size: 174

OUTCOME VARIABLE:
M

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,7187	,5165	18,9273	183,7227	1,0000	172,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	15,0727	3,1863	4,7305	,0000	8,7834	21,3619
X	,4481	,0331	13,5544	,0000	,3828	,5133

Standardized coefficients

coeff
X ,7187

OUTCOME VARIABLE:
Y

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,6848	,4689	26,6882	75,4852	2,0000	171,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	9,0831	4,0221	2,2583	,0252	1,1436	17,0225
X	,5848	,0565	10,3588	,0000	,4733	,6962
M	-,2580	,0905	-2,8495	,0049	-,4367	-,0793

Standardized coefficients

coeff
X ,8302
M -,2284

***** TOTAL EFFECT MODEL *****

OUTCOME VARIABLE:
Y

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,6661	,4437	27,7929	137,1729	1,0000	172,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	5,1943	3,8611	1,3453	,1803	-2,4268	12,8155
X	,4692	,0401	11,7121	,0000	,3901	,5482

Standardized coefficients

	coeff
X	,6661

***** TOTAL, DIRECT, AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y *****

Total effect of X on Y

Effect	se	t	p	LLCI	ULCI	c'_cs
,4692	,0401	11,7121	,0000	,3901	,5482	,6661

Direct effect of X on Y

Effect	se	t	p	LLCI	ULCI	c'_cs
-,5848	,0565	-10,3588	,0000	,4733	,6962	

,8302

Indirect effect(s) of X on Y:

Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI	
M	-,1156	,0435	-,2024	-,0334

Completely standardized indirect effect(s) of X on Y:

Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI	
M	-,1641	,0617	-,2879	-,0483

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95,0000

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:

5000

----- END MATRIX -----