

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN SINISME ORGANISASI
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1 pada
Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi**

Oleh:

SHERLI AULIA RAHMAWATI

F 100 160 014

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN SINISME ORGANISASI DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN**

PUBLIKASI ILMIAH

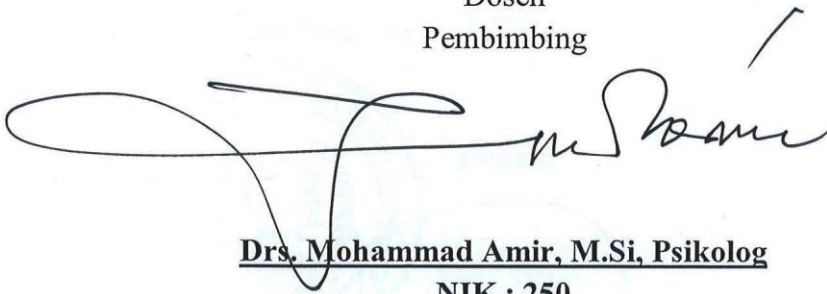
Oleh :

SHERLI AULIA RAHMAWATI

F 100 160 014

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen
Pembimbing

A large, stylized handwritten signature in black ink, appearing to read 'Drs. Mohammad Amir', is written over the printed name and NIK.

Drs. Mohammad Amir, M.Si, Psikolog

NIK : 250

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN SINISME ORGANISASI DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN**

OLEH

SHERLI AULIA RAHMAWATI

F 100 160 014

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada tanggal, 9_Juli 2020
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

1. Drs. Mohammad Amir, M.Si, Psikolog
(Ketua Dewan Penguji)

(.....)

2. Achmad_Dwityanto O, S.Psi, M.Si
(Anggota I Dewan Penguji)

(.....)

3. Permata Ashfi Raihana, S.Psi, M.A
(Anggota II Dewan Penguji)

(.....)



Dekan,

Susatyo Yuwono, S.Psi., M.Psi., Psikolog

NIK.NIDN: 838/0624067301

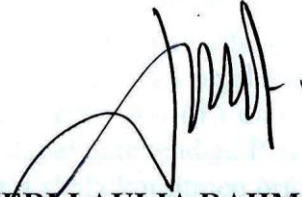
PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 3 Juli 2020

Penulis



SHERLI AULIA RAHMAWATI

F 100 160 014

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN SINISME ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN

Abstrak

Beberapa fenomena yang telah ditemukan oleh peneliti bahwa banyaknya para karyawan yang mangkir kerja karena rendahnya komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi. Sehingga tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah ada hubungan motivasi kerja dan sinisme organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan. Peneliti mengajukan hipotesis dalam penelitian ini yaitu ada hubungan motivasi kerja dengan komitmen organisasi, ada hubungan sinisme organisasi dengan komitmen organisasi dan adanya hubungan antara motivasi kerja dan sinisme organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan. Populasi dalam penelitian ini yaitu para pegawai yang bekerja di Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta. Dari populasi tersebut peneliti mengambil 80 orang sebagai sampel dalam penelitian ini. Penentuan sampel menggunakan teknik studi populasi. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan komitmen organisasi sebagai variabel dependen (Y) dan motivasi kerja (X_1) serta sinisme organisasi (X_2) sebagai variabel independen. Pengumpulan data pada penelitian ini yaitu subjek mengisi angket skala komitmen organisasi dengan realibilitas $\alpha = 0,901$, skala motivasi kerja $\alpha = 0,753$ dan skala kreativitas $\alpha = 0,515$. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda yang telah memenuhi uji normalitas dan linearitas. Hasil analisis untuk hipotesis minor dilihat dari nilai *pearson correlation* (r) untuk motivasi kerja dengan komitmen organisasi sebesar 0,734 dengan signifikansi $0,000 < 0,01$ artinya ada hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi kemudian nilai *pearson correlation* (r) untuk sinisme organisasi dengan komitmen organisasi sebesar -0,564 dengan signifikansi $0,000 < 0,01$ artinya ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara sinisme organisasi dengan komitmen organisasi. Hipotesis mayor dilihat dari anova table menunjukkan nilai F sebesar 47,984 dengan sig. $0,000 < 0,01$ yang artinya terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dan sinisme organisasi dengan komitmen organisasi, maka dapat disimpulkan hipotesis mayor penelitian ini diterima. Sumbangan efektif dari variabel bebas dapat dilihat dari nilai R Square (R^2) sebesar sebesar 55,5% dengan rincian motivasi kerja mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 46,31% dan sinisme organisasi mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 9,19% sedangkan 44,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Kata kunci: sinisme organisasi, komitmen organisasi, motivasi kerja.

Abstract

Several phenomena have been discovered by researchers that many employees are absent from work because of the low commitment that employees have towards the organization. So the purpose of this study was to determine whether there is a relationship of work motivation and organizational cynicism with organizational

commitment to employees. Researchers propose a hypothesis in this study that there is a relationship between work motivation and organizational commitment, there is a relationship between organizational cynicism and organizational commitment and the relationship between work motivation and organizational cynicism with organizational commitment to employees. The population in this study are employees who work in Banjarsari Subdistrict, Surakarta City. From this population researchers took 80 people as a sample in this study. Determination of the sample using population study techniques. This research method uses a quantitative approach, with organizational commitment as the dependent variable (Y) and work motivation (X1) and organizational cynicism (X2) as independent variables. Data collection in this study is that the subjects fill in the organizational commitment questionnaire scale with reliability $\alpha = 0.901$, work motivation scale $\alpha = 0.753$ and creativity scale $\alpha = 0.515$. Data analysis techniques using multiple regression analysis that has met the test for normality and linearity. The results of analysis for minor hypotheses seen from the Pearson correlation value (r) for work motivation with organizational commitment of 0.734 with a significance of $0,000 < 0.01$ means there is a very significant positive relationship between work motivation with organizational commitment then Pearson correlation value (r) for cynicism organization with an organizational commitment of -0.564 with a significance of $0,000 < 0.01$ means there is a very significant negative relationship between organizational cynicism with organizational commitment. The major hypothesis seen from the ANOVA table shows an F value of 47.984 with sig. $0,000 < 0.01$ which means there is a very significant positive relationship between work motivation and organizational cynicism with organizational commitment, it can be concluded that the major hypothesis of this study was accepted. Effective contribution of independent variables can be seen from the value of R Square (R²) of 55.5% with details of work motivation affecting organizational commitment by 46.31% and organizational cynicism affecting organizational commitment by 9.19% while 44.5% is influenced by other variables.

Keywords: organizational cynicism, organizational commitment, work motivation.

1. PENDAHULUAN

Karyawan memegang peranan penting sebagai pondasi dari setiap aktivitas perusahaan guna meningkatkan performa karyawan dan organisasi sebagai penggerak demi kelancaran jalannya kegiatan usaha. Faktor sumber daya manusia ini masih menjadi kunci keberhasilannya. Dalam dunia kerja, komitmen seorang karyawan terhadap organisasi atau perusahaan merupakan hal yang sangat penting dan menjadi salah satu syarat untuk masuk kedalam sebuah organisasi (Francisko, 2017). Menurut Bisharat, dkk (2017) komitmen afektif mencerminkan komitmen

berdasarkan ikatan emosional yang dikembangkan karyawan dengan organisasi terutama melalui pengalaman kerja positif, sedangkan komitmen normatif mencerminkan komitmen berdasarkan kewajiban yang dirasakan terhadap organisasi, misalnya: diarahkan dalam norma-norma timbal balik. Selanjutnya, komitmen kelanjutan mencerminkan komitmen berdasarkan biaya yang dirasakan baik secara ekonomi dan sosial dari meninggalkan organisasi. Pemimpin menerapkan dengan teknik modern lebih memilih untuk mengadopsi perilaku sesuai dengan kepatutan karyawan, harus ada visi yang jelas, dan komunikasi yang efektif bersama dengan pertimbangan individu adalah bahan inti dari kepemimpinan transformasional dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi.

Diharapkan para karyawan memiliki komitmen yang tinggi karena dapat dilihat betapa pentingnya komitmen organisasi di perusahaan bagi karyawan. Karyawan yang bekerja di suatu organisasi lebih berkomitmen dan kemudian dapat meningkatkan kinerja tim sehingga menghasilkan kinerja organisasi selanjutnya (Rana, dkk, 2018). Hanya saja komitmen karyawan di Indonesia masih rendah. Seperti yang diberitakan oleh Jurianto (2020) bahwa di kantor camat Tanah Abang terdapat 24 orang karyawan dari 70 orang bolos kerja. Parahnya lagi, kondisi karyawan yang ditugaskan di objek wisata Candi Bumi Ayu hanya sembilan orang yang masuk kerja, sedangkan 30 orang lainnya bolos kerja. Kemudian berita yang ditulis oleh Warsono (2017) berdasarkan data dari Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Bekasi, sebanyak 147 pegawai, baik pegawai negeri maupun kontrak, tak masuk kerja. Angka ini dicatat berdasarkan kehadiran dalam apel pagi di Plasa Pemkot Bekasi. Rinciannya 23 orang sakit, tujuh orang cuti, 29 dinas luar kota, dan 88 orang tanpa memberikan keterangan. Sama halnya yang diberitakan oleh detik.com, setelah Idul Fitri, lebih dari 200 karyawan absen dari pekerjaan mereka. Mendagri melihat kurangnya kedisiplinan yang menyiratkan bahwa karyawan tidak puas dengan apa yang disediakan negara. Dia mengklaim telah mengadukan lebih dari 200 karyawan yang absen kerja kepada Kemen PANRB (Fransiscus, 2019). Fenomena lain juga terjadi di Banten, akibat absen setelah Idul Fitri terdapat

sebanyak 289 ASN diperiksa Inspektorat dan Badan Kepegawaian Daerah (BKD). Mereka terancam sanksi diturunkan pangkatnya dan penundaan pangkat karena bolos bekerja. Dari hasil investigasi temporer, sebagian besar ASN yang mangkir mengaku tidak enak badan.

2. METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu suatu metode yang digunakan untuk menguji teori-teori tertentu dan meneliti sejauh mana hubungan antar variabel satu dengan variabel lainnya. Variabel Tergantung (Y) dalam penelitian ini yaitu Komitmen organisasi, dan Variabel Bebas dalam penelitian ini (X_1) Motivasi Kerja dan (X_2) Sinisme organisasi. Komitmen organisasi adalah dorongan kuat dari diri pegawai untuk melindungi posisinya di perusahaan dengan tekad serta sungguh-sungguh. Semakin tinggi nilai pada skala komitmen organisasi menunjukan komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan. Komitmen organisasi diukur dengan menggunakan skala komitmen organisasi berdasarkan aspek-aspek menurut Dahesihisari dan Senian (2002) berupa komitmen afektif, komitmen kontinuans, dan komitmen normatif.

3. HASILDAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

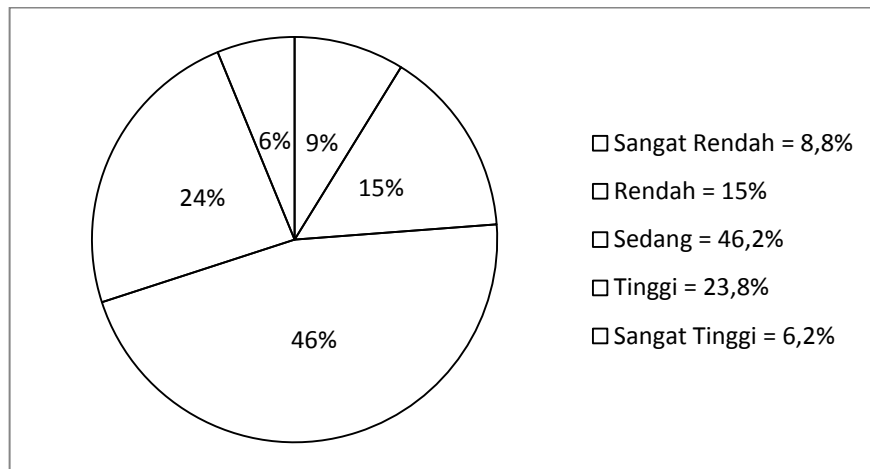
Berdasarkan analisis data yang telah ditentukan yaitu menggunakan regresi linear berganda dengan memenuhi syarat uji asumsi yaitu dengan uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* didapatkan hasil normalitas pada variabel komitmen organisasi sig. 0,071 > 0,05 yang artinya sebaran data skala komitmen organisasi berdistribusi normal. Kemudian uji linearitas menggunakan *Annova table* didapatkan hasil antara variabel komitmen organisasi dengan motivasi kerja memiliki nilai F 1.249 dengan *linearity* sig. 0,253 ($p > 0,05$) sehingga variabel komitmen organisasi dan variabel motivasi kerja memiliki korelasi yang linear, hasil uji linearitas antara variabel komitmen organisasi dengan sinisme organisasi memiliki nilai F 1.578 dengan *linearity* sig.

0,120 ($p > 0,05$) maka variabel komitmen organisasi dengan variabel sinisme organisasi memiliki korelasi yang linear. Sehingga data penelitian ini dikatakan normalitas dan linearitas dan memenuhi syarat untuk uji regresi berganda.

Berdasarkan uji asumsi diatas maka data penelitian terbukti normal dan linear sehingga memenuhi persyaratan uji regresi berganda untuk menguji hipotesis peneliti. Hasil analisis hipotesis minor menunjukkan untuk nilai korelasi antara komitmen organisasi dengan motivasi kerja($r = 0,734$ dengan sig. $0.000 < 0,01$ yang artinya terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dengan motivasi kerja. Hasil analisis hipotesis minor juga menunjukkan nilai korelasi antara sinisme organisasi dengan komitmen organisasi($r = -0,564$ dengan sig. $0.000 < 0,01$ yang artinya terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara sinisme organisasi dengan komitmen organisasi. Untuk hipotesis mayor dilihat dari *anova table* menunjukkan nilai F sebesar 47,984 dengan sig. $0.000 < 0,01$ yang artinya terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara motivasi kerja dan sinisme organisasi dengan komitmen organisasi, maka dapat disimpulkan hipotesis mayor penelitian ini diterima.

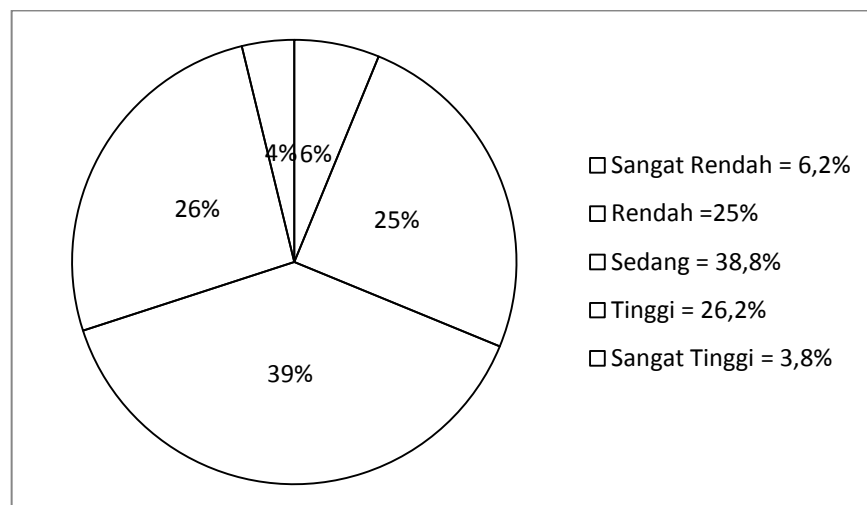
Sumbangan efektif dari variabel bebas dapat dilihat dari nilai Adjusted R Square (R^2) sebesar 0,555 yang artinya menunjukkan peran atau sumbangan dari kedua variabel bebas dalam mempengaruhi komitmen organisasi sebagai variabel tergantung sebesar 55,5% dengan rincian motivasi kerja mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 46,31% dan sinisme organisasi mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 9,19%, sedangkan 44,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Hasil perhitungan analisis, data dapat dikategorikan menjadi 5 kategori yaitu kategori sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi. Hasil kategori variabel komitmen organisasi didapatkan rerata hipotetik (RH) sebesar 4,21 dan rerata empirik (RE) sebesar 3,04 dengan jumlah terbanyak pada kategori sedang yang artinya komitmen organisasi karyawan tergolong sedang.



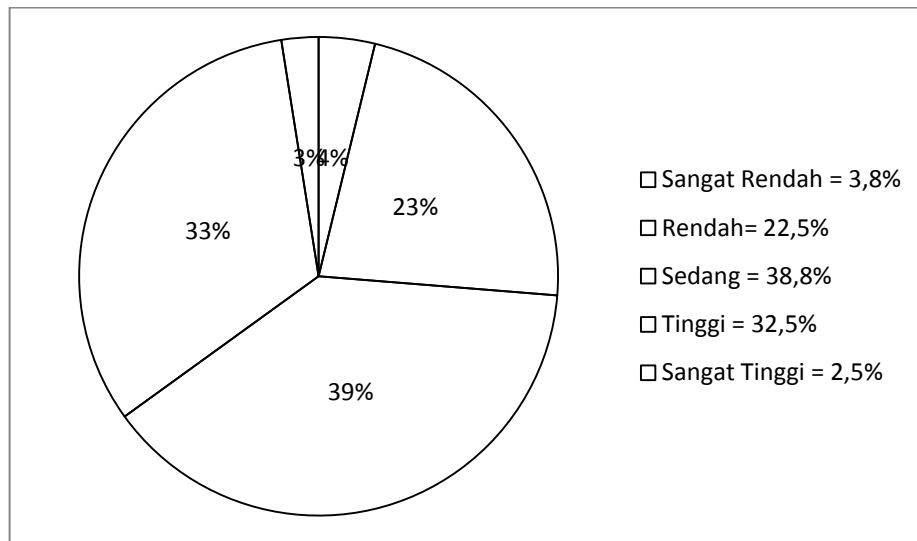
Gambar 1. Kategorisasi Komitmen Organisasi

Hasil kategori pada variabel motivasi kerja didapatkan rerata hipotetik (RH) sebesar 4,08 dan rerata empirik (RE) sebesar 2,96 dengan jumlah terbanyak pada kategori sedang yang artinya motivasi kerja karyawan tergolong sedang.



Gambar 2. Kategorisasi Motivasi Kerja

Hasil analisis kategori pada variabel sinisme organisasi didapatkan rerata hipotetik (RH) sebesar 2,12 dan rerata empirik (RE) sebesar 3,08 dengan jumlah terbanyak pada kategori sedang yang artinya sinisme organisasi karyawan tergolong sedang.



Gambar 3 Kategorisasi Sinisme Organisasi

3.2 Pembahasan

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan didapatkan hasil analisis terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara motivasi kerja dan sinisme organisasi dengan komitmen organisasi dilihat dari skor F sebesar 47,984 dengan sig. $0,000 < 0,01$. Hal ini sesuai dengan pernyataan Miner (2008) bahwa motivasi merupakan salah satu factor dari komitmen dan jika karyawan memiliki motivasi rendah maka mereka akan cenderung melakukan hal-hal yang menyimpang dari SOP. Kemudian hasil analisis korelasi antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi ($r = 0,734$ dengan sig. $0,000 < 0,01$) yang artinya terdapat hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Mowday, Porter, dan Steers (1983) bahwa komitmen dapat diukur dengan salah satunya adalah adanya perasaan nyaman yang membuat karyawan berkeinginan untuk bekerja keras dan termotivasi untuk dapat berprestasi lebih baik lagi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah (2018) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan situasional dan motivasi kerja pada saat yang bersamaan memiliki dampak besar pada komitmen organisasi. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi nilai motivasi kerja yang dimiliki seseorang maka semakin

tinggi pula komitmen organisasinya. Hal ini sesuai dengan yang dijelaskan oleh Hasibuan (2007) bahwa motivasi merupakan pemberian upaya untuk mencapai kepuasan dengan memberikan kekuatan pendorong untuk menggairahkan seseorang di tempat kerja.

Komitmen organisasi sangat membutuhkan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik seperti yang dijelaskan oleh Miner (2008) bahwa faktor dari komitmen adalah faktor personal atau kepribadian karyawan, lingkungan sekitar jabatan, dan karakter lembaga. Maka dikatakan motivasi itu muncul dari dalam diri karyawan itu sendiri. Jika motivasi tidak diberikan atau seorang karyawan tidak mendapatkan motivasi sedikit pun maka karyawan tersebut dapat dikatakan kurang mampu menjalankan tugasnya sesuai standar karena semangatnya ketika bekerja tidak terpuaskan yang nantinya akan berpengaruh terhadap hasil kerjanya yang rendah. Hal ini semakin diperkuat dengan penelitian-penelitian lain yang juga dilakukan di Medan oleh Francisco (2017) yang hasilnya menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi secara signifikan.

Dean, Brandes, dan Dharwadkar (1998) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki sikap negatif dengan kurangnya rasa kepercayaan karyawan yang rendah terhadap organisasi maka akan merasa kurang nyaman dan percaya terhadap organisasi yang akhirnya akan menimbulkan komitmen rendah dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian bahwa sinisme organisasi memiliki hubungan yang negatif dan signifikan dengan nilai korelasi(r) = -0,564 dengan sig. $0,000 < 0,01$. Hasil penelitian sebelumnya juga menunjukkan hasil yang sama seperti yang dilakukan oleh Rahmadiane dan Sulistyowati (2019) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara sinisme organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan Politeknik Harapan Bersama.

Hal ini membuktikan bahwa sinisme organisasi berperan penting sebagai faktor yang menghambat komitmen organisasi. Menurut Dean, Brandes, dan Dharwadkar (1998) sinisme organisasi memberikan dampak yang dapat mengakibatkan penurunan tingkat kinerja, kepuasan kerja, komitmen terhadap

organisasi, dan peningkatan niat untuk berhenti. Sikap negatif yang mengacu pada reaksi emosional atau sentimental terhadap organisasi menunjukkan rasa ketidakpuasan terhadap pekerjaan ataupun terhadap rekan kerja serta menunjukkan sikap yang kurang baik terhadap organisasi misalnya penolakan terhadap nilai atau aturan yang ada di organisasi sehingga dalam hal ini membuat karyawan tidak berkomitmen terhadap organisasi. Sikap negatif pada kecenderungan perilaku akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan, cenderung mencari pekerjaan diluar yang lebih baik yang pada akhirnya akan menyebabkan keluarnya karyawan dari organisasi (*turnover*), hal tersebut dikarenakan karyawan memiliki sikap komitmen yang rendah terhadap organisasi.

Kemudian untuk sumbangan efektif dari variabel bebas dapat dilihat dari nilai Adjusted R Square (R^2) sebesar 0,555 yang artinya menunjukkan peran atau sumbangan dari kedua variabel bebas dalam mempengaruhi komitmen organisasi sebagai variabel tergantung sebesar 55,5% dengan rincian motivasi kerja mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 46,31% dan sinisme organisasi mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 9,19%, sedangkan 44,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Hasil perhitungan analisis, data dapat dikategorikan menjadi 5 kategori yaitu kategori sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi. Hasil kategori variabel komitmen organisasi didapatkan rerata hipotetik (RH) sebesar 4,21 dan rerata empirik (RE) sebesar 3,04 dengan jumlah terbanyak pada kategori sedang yang artinya komitmen organisasi karyawan tergolong sedang. Hasil kategori pada variabel motivasi kerja didapatkan rerata hipotetik (RH) sebesar 4,08 dan rerata empirik (RE) sebesar 2,96 dengan jumlah terbanyak pada kategori sedang yang artinya motivasi kerja karyawan tergolong sedang. Hasil analisis kategori pada variabel sinisme organisasi didapatkan rerata hipotetik (RH) sebesar 2,12 dan rerata empirik (RE) sebesar 3,08 dengan jumlah terbanyak pada kategori sedang yang artinya sinisme organisasi karyawan tergolong sedang.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan diatas bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif yang sangat signifikan dengan komitmen organisasi dan terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara sinisme organisasi dengan komitmen organisasi. Jika nilai motivasi kerja karyawan tinggi maka komitmen organisasi karyawan juga tinggi dan apabila nilai sinisme organisasi karyawan tinggi maka komitmen organisasi karyawan rendah. Variabel motivasi kerja dan sinisme organisasi memiliki sumbangan yang efektif sebesar 55,5% dengan rincian motivasi kerja mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 46,31% dan sinisme organisasi mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 9,19%, sedangkan 44,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas maka peneliti menyarankan hal - hal sebagai berikut : 1) Perlu menciptakan iklim komunikasi organisasi yang baik dengan membangun iklim komunikasi menjadi lebih terbuka, mendukung dan tetap memberikan perhatian antar sesama pegawai, harus menjaga sikap dalam berkomunikasi, hendaknya pembicaraan mengedepankan saling pengertian, saling menjaga dan menghormati sehingga komunikasi selalu berjalan lancar, tepat sasaran dan tidak melukai perasaan satu sama lain. 2) Perlu diberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi yang diberikan kepada organisasi. Bentuk-bentuk penghargaan tidak harus berupa uang, namun juga berupa pujian dengan prestasi sehingga pegawai dapat terus terpacu dalam bekerja. Bentuk penghargaan lain dapat diberikan berupa pemberian kesempatan mengembangkan diri melalui pendidikan formal maupun informal sehingga pegawai terus berkembang yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai dan akan menjadi nilai tambah bagi pegawai yang bersangkutan serta bagi institusi tersebut. 3) Karena tingkat sinisme organisasi yang dirasakan karyawan Kecamatan Banjarsari tergolong sedang, maka sebaiknya pihak atasan lebih terbuka dan komunikatif kepada karyawan. Selanjutnya, diharapkan

karyawan dapat menerima semua keputusan kantor dengan baik dan menaati semua peraturan yang telah ditetapkan, sehingga komitmen kepada kantor juga akan meningkat. 4) Pihak atasan harus membudayakan perilaku berbagi informasi dan dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai (kepuasan kerja) dalam rangka meminimalkan sinisme pada perubahan, yang akhirnya dapat berdampak terhadap kesiapan untuk berubah. Dengan kata lain sinisme yang ada dilingkungan organisasi harus dapat dikelola oleh kepemimpinan transformasional menjadi kekuatan dalam mendukung kesiapan untuk berubah pada diri pegawai. 5) Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mencermati ulang untuk meningkatkan reliabilitas skala sinisme organisasi dan dapat mempertimbangkan variabel lain untuk melihat faktor-faktor apa saja yang memberikan pengaruh lebih besar terhadap komitmen organisasi pada karyawan. Selain itu juga peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan subjek yang berbeda, misalnya pada karyawan pabrik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambad, S. N., Rimin, F., & Harbi, A. (2017). Determinant of Organizational Commitment among Women Employees in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(10). 223
- Anoraga, P. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas (4th ed.)*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Bisharat, H., Obeidat, B. Y., Alrowwad, A., Tarhini, A., & Mukattash, I. (2017). The Effect of Human Resource Management Practices on Organizational Commitment in Chain Pharmacies in Jordan. *International Journal of Business and Management*, 12(1). 57-58
- Creswell, J. W. (2016). *Research Design : Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran (4th ed.)*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Dahesihsari, R., & Seniati, A. N. L. (2002). Hubungan Antara Peran Jenis Kelamin, Fear of Succes dan Kesukubangsaan dengan Komitmen Dosen Perempuan terhadap Organisasi. *Anima, Indonesian Psychological Journal*. 17(4). 333
- Dean, J., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *The Academy of Management Review*, 23(2). 341-352
- Firmansyah. (2018). Pengaruh Pemberian Motivasi Dan Lingkungan Kerja

Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Studi Pada Bank Bri Cabang Pekanbaru). *JOM Fisip*, 5(1). 6

Yudhianti, R. A. (2017). Hubungan Sinisme Organisasi dengan Kinerja Karyawan PDAM Lombok Timur (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Malang, Malang). Diunduh dari <http://eprints.umm.ac.id/43568/1/jiptummpp-gdl-renitaauli-48809-1-skripsi.pdf>

Yunida, R. (2016). Hubungan Sinisme Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Pt. Hasnur Citra Terpadu Di Banjarmasin(Skripsi, Universitas Muhammadiyah Malang, Malang). Diunduh dari <http://eprints.umm.ac.id/34276/>