



## **HUBUNGAN SINISME ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN POLITEKNIK HARAPAN BERSAMA**

Ghea Dwi Rahmadiane<sup>a,\*</sup>, Dewi Sulistyowati<sup>b</sup>

<sup>a, b</sup> Politeknik Harapan Bersama, Indonesia

\*[ghea.phb@gmail.com](mailto:ghea.phb@gmail.com)

*Diterima: Mei 2019. Disetujui: Juli 2019. Dipublikasikan: Agustus 2019.*

---

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of organizational cynicism on organizational commitment on employees of Harapan Bersama Polytechnic. One key that determines the success or failure of an organization is the commitment of employees. Employees who are committed to the organization will contribute and demonstrate a full working attitude towards their duties and will have the responsibility to carry out their duties and be very loyal to the company. From a number of things that affect organizational commitment to employees, researchers assume that organizational cynicism has an influence on the commitment of employees of the organization, according to researchers the cynicism of the organization influences the formation of employee commitment. This study used primary data in the form of questionnaire results, with the population are all employees and permanent lecturers DIII Accounting of Harapan Bersama Polytechnic. The sample determination technique used census samples of 25 respondents. Data analysis techniques using Simple Linear Regression Analysis with the results of this study indicate that the variable organizational cynicism (X) is obtained by the value of -3,396 thus  $-t\text{-value} < -t\text{-table}$  that is  $-3,396 < -1,714$ , the hypothesis is accepted, which means that organizational cynicism variable (X) has a negative effect on organizational commitment (Y).*

**Keywords:** *organizational cynicism; organizational commitment.*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sinisme organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan Politeknik Harapan Bersama. Salah satu kunci yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi adalah komitmen karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan memberikan kontribusi dan menunjukkan sikap kerja yang penuh terhadap tugasnya, dan akan memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyalitas terhadap perusahaan. Dari beberapa hal yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan, peneliti berasumsi bahwa sinisme organisasi memberikan pengaruh terhadap komitmen terhadap karyawan organisasi, menurut peneliti sinisme organisasi memberikan pengaruh dalam terbentuknya komitmen karyawan. Penelitian ini menggunakan data primer berupa hasil kuesioner, dengan populasi adalah semua karyawan dan dosen tetap DIII Akuntansi Politeknik Harapan Bersama. Teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh sebesar 25 responden. Teknik analisis data menggunakan Analisis Regresi Sederhana dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel sinisme organisasi (X) diperoleh dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar -3,396 dengan demikian  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  yaitu  $-3,396 < -1,714$  maka hipotesis diterima, yang artinya bahwa variabel sinisme organisasi (X) berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi (Y).

**Kata Kunci:** sinisme organisasi; komitmen organisasi.

---

## PENDAHULUAN

Salah satu kunci yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi adalah komitmen karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan memberikan kontribusi dan menunjukkan sikap kerja yang penuh terhadap tugasnya, dan akan memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyalitas terhadap perusahaan. Komitmen berdampak pada sumber daya manusia, yang pada akhirnya akan berpengaruh pada kinerja dan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan hal yang penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan karena merupakan salah satu aset yang berharga bagi sebuah perusahaan. Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem dalam bidang sumber daya manusia sanggup untuk menunjang kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan serta memuaskan keinginan karyawan dalam bekerja. Organisasi perlu mengelola sumber daya manusia untuk mencapai suatu tujuan secara efektif dan mempertahankan sumber daya manusia yang memiliki potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan (Anis, 2003).

Dalam bekerja seseorang akan memberikan apa yang ada dalam dirinya, begitu pula sebaliknya dia akan menuntut agar organisasi memberikan apa yang menjadi keinginannya. Apa yang diberikan seperti tanggung jawab terhadap tugas, keterampilan, loyalitas serta kreativitas. Hal tersebut membuat organisasi memberikan imbalan kepada karyawan seperti gaji, fasilitas, dan sebagainya. Jika hal tersebut seimbang maka akan terjadinya stabilitas keinginan antara karyawan dan perusahaan dengan kata lain karyawan terpenuhi keinginannya dan perusahaan terpenuhi kebutuhannya. Sehingga akan terbentuk komitmen organisasi (Aktami, 2008).

Komitmen karyawan merupakan sifat hubungan antara suatu hal, dimana individu mempunyai keyakinan terhadap suatu

tujuan dengan adanya tekad, serta sungguh-sungguh dan berusaha demi kepentingan dan keinginan yang kuat untuk mencapai suatu tujuan serta untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Robbins, 2002). Komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Hal ini merupakan sikap loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan serta untuk mengidentifikasi dirinya pada perusahaan dan untuk keinginannya melanjutkan partisipasi secara aktif dalam perusahaan tersebut (Luthans, 2006).

Penelitian dari Baron dan Greenberg, menyatakan bahwa komitmen memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, sehingga individu tersebut akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut (dalam Khaerul Umam, 2012). Komitmen karyawan sangat penting, karena akan berpengaruh kepada kontribusi terhadap organisasi atau perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen, akan berusaha atau akan memberikan yang terbaik kepada organisasinya dan sedangkan karyawan yang tidak memiliki komitmen maka tidak memiliki keinginan untuk berkontribusi dengan baik terhadap organisasi. Dan pada akhirnya karyawan akan cenderung tidak bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh organisasi, dan hal tersebut akan memberikan dampak yang kurang baik terhadap organisasi atau perusahaan.

Komitmen organisasi yang tinggi akan menjadikan seorang individu merasa memiliki organisasi dan ingin selalu memajukan organisasi sehingga kepuasan kerja akan lebih tinggi (Dian Indri

Purnamasari, 2013). Namun sebaliknya apabila karyawan dengan komitmen yang rendah, maka karyawan akan cenderung tidak memberikan kontribusi dan kinerja yang baik terhadap organisasi. Dalam hal ini karyawan memiliki rasa kepuasan dalam bekerja, sehingga akan berkomitmen terhadap perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi terjadinya komitmen kerja yang efektif (Cluston, 2000).

Komitmen kerja memberikan pengaruh terhadap suatu perusahaan atau organisasi, hal tersebut merupakan peranan yang penting karena akan menunjang dan membantu perusahaan dalam hal produktivitas, kualitas serta pelayanan. Lalu bagaimana jika ada sinisme organisasi dalam tiap individu itu sendiri? Apakah akan berpengaruh terhadap perusahaan? Dean, et al. (2005) mengatakan bahwa perilaku pekerja yang melanggar norma organisasi dan perilaku yang negatif akan mengancam keberadaan sebuah organisasi. Hal ini menjadi penghubung adanya hubungan antara sinisme organisasi yang dianggap sebagai sikap negatif karyawan terhadap institusi tempat bekerja (Emre, Sisman, & Bektan, 2013). Dan hal tersebut berkaitan dengan komitmen organisasi itu sendiri.

Sinisme organisasi adalah pandangan negatif terhadap organisasi, lebih khusus terkait harapan moralitas, keadilan, kejujuran, serta aturan yang dilanggar. Sinisme juga digambarkan sebagai sikap negatif orang terdiri dari dimensi kognitif, afektif dan dimensi perilaku terhadap organisasinya (Dean, et al., 2005). Dari hasil studi (Nair & Kamalabhan, 2010), bahwa sinisme memberikan pengaruh terhadap intensi untuk melakukan tindakan yang tidak etis pada beberapa manajer organisasi di India. Dalam hal ini individu yang memiliki sinisme yang tinggi memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasi.

Studi yang dilakukan oleh Pelit (2014) mengatakan terdapat hubungan signifikan

antara persepsi *mobbing* karyawan dengan sikap sinisme organisasi. Dalam penelitian ini juga menjelaskan *mobbing* dapat meningkatkan sinisme organisasi. Lebih lanjut studi (Cemal, 2014) tentang keadilan organisasi, sinisme organisasi, dan komitmen organisasi pada lembaga pendidikan dasar di Provinsi Diyarbakir, Turkey. Hasil dari studi menjelaskan persepsi keadilan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap sinisme organisasi, juga pengaruh sinisme organisasi dan komitmen organisasi secara signifikan.

Berdasarkan penelitian Yildiz & Saylikay (2012), bahwa ada korelasi antara sinisme organisasi dengan perilaku menyimpang dalam dunia kerja, seperti absensi yang tinggi, semangat kerja yang rendah, menyalahkan teman-teman atau rekan kerja, melanggar aturan-aturan, serta melakukan sabotase atau mencuri. Hasil penelitian tersebut menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara sinisme organisasi dengan perilaku menyimpang dalam dunia kerja. Ini menunjukkan bahwa sinisme menjadi hal yang penting yang dapat dijadikan penelitian.

Dari beberapa hal yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan, peneliti berasumsi bahwa sinisme organisasi memberikan pengaruh terhadap komitmen terhadap karyawan organisasi, menurut peneliti sinisme organisasi memberikan pengaruh dalam terbentuknya komitmen karyawan. Oleh karena itu, dianggap perlu untuk meneliti hubungan sinisme organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan. Berdasarkan pada literatur yang telah dideskripsikan, maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai Hubungan Sinisme Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Politeknik Harapan Bersama, sekaligus mendeteksi ada atau tidaknya sinisme organisasi pada karyawan Politeknik Harapan Bersama.

## METODE PENELITIAN

Populasi penelitian ini adalah Karyawan dan Dosen Tetap Prodi Akuntansi Politeknik Harapan Bersama, kecuali peneliti dan Kaprodi yang berjumlah 25 karyawan dan dosen tetap. Menurut Sugiyono (2001), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 25 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Indikator variabel Komitmen Organisasi menurut Yunida (2016) yang digunakan dalam penelitian ini antara lain mentaati peraturan organisasi, menjalankan tugas dengan baik, nilai-nilai perusahaan, peraturan berdampak positif kepada karyawan, kesamaan tujuan organisasi dengan karyawan, mendukung keputusan organisasi, kebijakan organisasi sudah sesuai, loyalitas karyawan, nyaman di tempat kerja, tidak ingin pindah, bekerja dalam jangka panjang, masa depan karyawan terjamin, tempat bekerja paling baik, bersedia menambah jam kerja, bekerja dengan optimal, bertanggung jawab atas organisasi, dan senang melibatkan diri. Sedangkan indikator variabel Sinisme Organisasi menurut Pelit (2014) antara lain kurangnya kepedulian sesama rekan kerja, respon negatif karyawan, sikap negatif karyawan, sikap tersinggung, mengkritik kebijakan organisasi, kurangnya timbal balik kinerja, dan ketidakpedulian karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan dan dosen tetap Prodi Akuntansi Politeknik Harapan Bersama. Dari sejumlah 25 responden, pengembalian (*respon rate*) dalam penelitian ini adalah 100 %. Gambaran umum identitas responden dapat dikelompokkan seperti tabel dibawah ini:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	
	(Orang)	(%)
Laki-laki	9	36%
Perempuan	16	64%
<b>Jumlah</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden terdiri dari 9 orang atau 36 persen laki-laki dan 16 orang atau 64 persen perempuan.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Kelompok Umur (Tahun)	Jumlah	
	(Orang)	(%)
<30	13	52
31-35	4	16
36-40	4	16
>41	4	16
<b>Jumlah</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berumur <30 tahun yaitu 13 orang atau 52 persen dari jumlah keseluruhan, selanjutnya umur 31-35 tahun, 36-40 tahun, dan >41 tahun berjumlah masing-masing 4 orang atau 16 persen untuk masing-masing kategori.

### Uji Instrumen

Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Butir pertanyaan dikatakan valid jika  $r$  hitung > dari  $r$  tabel. Dalam penelitian ini, menggunakan 25 orang responden dengan signifikansi 5% didapat nilai  $df = n-2$ ,  $df = 25-2 = 23$ , pada tabel distribusi  $r$  tabel dengan signifikansi 5%, didapatkan angka  $r_{tabel} = 0,396$ . Berdasarkan hasil uji validitas dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan/indikator variabel sinisme organisasi dan komitmen organisasi dinyatakan valid karena dari hasil korelasi antara hasil jawaban responden pada tiap item pertanyaan/ indikator dengan skor total didapat hasil yang signifikan, yaitu nilai  $r$  hitung <  $r$  tabel (0,396). Secara umum suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Alpha cronbach* > 0,70. Maka hasil dari uji

reliabilitas dapat dilihat pada variabel Sinisme Organisasi sebesar 0,811 dan Komitmen Organisasi sebesar 0,832.

### Uji Asumsi Klasik

Diketahui bahwa nilai Kolmogorov Smirnov Z sebesar 0,943 dan nilai residual  $0,336 > \alpha (0,05)$ , maka nilai residual terstandarisasi dapat dikatakan menyebar secara normal atau model memenuhi asumsi normalitas. Nilai signifikan sebesar 0,840 lebih besar dari 0,05 yang menyatakan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier sederhana yang dilakukan melalui statistik dengan menggunakan program SPSS 22, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 89,381 - 0,836 X$$

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	89,381	3,30		26,920	,000
SO	-.836	,246	-.578	-3,396	,002

Sumber : Data diolah (2019)

Model tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta (a) adalah 89,381. Artinya jika sinisme organisasi nilainya 0 maka tingkat komitmen organisasi nilainya negatif sebesar 89,381. Nilai koefisien regresi variabel sinisme organisasi (b1) bernilai negatif, yaitu  $-0,836$ . Artinya bahwa setiap peningkatan sinisme organisasi sebesar 1 maka tingkat komitmen organisasi juga akan menurun sebesar 0,836.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Nilai  $t_{hitung}$  akan dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha=0,05$ ). Nilai  $t_{tabel} = 0,5$  (uji *one tailed*) dengan derajat kebebasan  $df = n-k-1$  atau  $25-1-1 = 23$ . Hasil diperoleh untuk  $t_{tabel}$  sebesar 1,714. Pengaruh parsial dari variabel sinisme organisasi (X) diperoleh dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-3,396$  dengan

demikian  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  yaitu  $-3,396 < -1,714$  maka hipotesis diterima yang artinya bahwa variabel sinisme organisasi (X) berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi (Y).

### PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel sinisme organisasi (X) diperoleh dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-3,396$  dengan demikian  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  yaitu  $-3,396 < -1,714$  maka hipotesis diterima, yang artinya bahwa variabel sinisme organisasi (X) berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi (Y). Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yunida (2016)<sup>14</sup> terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel sinisme organisasi dengan kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat sinisme yang ada dalam organisasi maka semakin rendah pula komitmen organisasi. Komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan suatu hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana karyawan mempunyai keyakinan dan kepercayaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dalam hal ini individu mengidentifikasi dirinya pada suatu organisasi tempat bekerja dan merealisasikan tujuan-tujuan atau nilai-nilai pada organisasi. Steers dan Porter (2007) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai *identification* (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), *job involvement* (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi), dan *loyalty* (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya. Apabila setiap individu memiliki komitmen yang kuat dengan tugas dan tanggung jawab pada organisasinya maka pencapaian tujuan akan tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi, maka akan berusaha memberikan kontribusi yang terbaik terhadap organisasi atau

perusahaan. (Dean, *et al.*, 2005) menyatakan bahwa semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi yang akan dihasilkan, yang menuju pada tingkat pencapaian yang semakin tinggi.

Brandes (2008), menyatakan bahwa komitmen memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai – nilai perusahaan atau organisasi, sehingga individu tersebut akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut. Sebaliknya apabila karyawan tidak memiliki komitmen, individu tersebut tidak akan berkontribusi dengan baik dan cenderung tidak mengikuti nilai – nilai yang ada dalam organisasi. Hal tersebut merupakan bagian dari dimensi sinisme organisasi. Sinisme organisasi adalah sikap negatif seseorang kepada organisasinya dan dalam sinisme organisasi memiliki 3 dimensi, yaitu dimensi kognitif sinisme organisasi adalah keyakinan bahwa kurangnya kejujuran dan transparansi organisasi, dimensi afektif sinisme organisasi mengacu pada reaksi emosional dan sentimental untuk organisasi, dan dimensi perilaku sinisme organisasi mengacu pada kecenderungan negatif (Dean, *et al.*, 2005).

Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Butir pertanyaan dikatakan valid jika  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel. Dalam penelitian ini, menggunakan 25 orang responden dengan signifikansi 5% didapat nilai  $df = n - 2$ ,  $df 25 - 2 = 23$ , pada tabel distribusi  $r$  tabel dengan signifikansi 5%, didapatkan angka  $r$  tabel = 0,396. Berdasarkan hasil uji validitas dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan/indikator variabel sinisme organisasi dan komitmen organisasi dinyatakan valid karena dari hasil korelasi antara hasil jawaban responden pada tiap item pertanyaan/ indikator dengan skor total didapat hasil yang signifikan, yaitu nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel (0,396). Secara umum suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Alpha

cronbach  $>$  0,70. Maka hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat pada variabel Sinisme Organisasi sebesar 0,811 dan Komitmen Organisasi sebesar 0,832.

## SIMPULAN

Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara sinisme organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan Politeknik Harapan Bersama. Semakin tinggi sinisme organisasi, maka akan semakin rendah komitmen organisasi pada karyawan, begitu pula sebaliknya semakin rendah sinisme organisasi maka akan semakin tinggi komitmen organisasi pada karyawan. Sinisme organisasi (X) diperoleh dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar -3,396 dengan demikian  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  yaitu  $-3,396 < -1,714$  dan nilai signifikan  $0,002 < 0,05$ .

Dengan mempengaruhi hasil penelitian, dan sebagai sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan, peneliti menyarankan peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas sampel yang digunakan agar hasilnya dapat digeneralisasikan dan disarankan instrumen penelitian dikembangkan lagi sehingga dapat lebih mengukur variabel tersebut serta dapat menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi seperti faktor kepuasan karyawan, lingkungan kerja, dan lain sebagainya. Kepada Kaprodi agar segera tanggap dalam memberdayakan karyawan dan dosen agar dapat meningkatkan kinerja, guna memberikan suatu kinerja yang maksimal untuk organisasi agar komitmen karyawan tidak menurun. Selain itu, apa yang diharapkan organisasi akan terwujud, yang dapat dioptimalkan melalui kinerja karyawan dengan suatu komitmen organisasi dimana karyawan bekerja.

## REFERENSI

- Aktami, B. (2008). *Kontribusi Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan*. Tesis, Program Magister Psikologi. Universitas Gunadarma.

- Anis. (2003). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah Kerja, Study Kasus Pada Kap. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 4 (2), 141-152.*
- Brandes, B. (2008). Cynicism in love and politics. Dalam Leung, (Ed); *Psychological aspects of socialaxioms: Understanding global belief systems, International and cultural psychology series* New York: Springer.
- Cemal. (2014). *Organizational Cynicism and Employee Turnover Intention: Evidence from Banking Sector in Pakistan. Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences. 8.*
- Clugston, M. (2000). *The Mediating Effects Of Multi Dimensional Commitment On Job Satisfaction And Intent To Leave. Journal of Organizational Behavior, 21, 477- 486.*
- Dean, J., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (2005). *Organizational cynicism. The Academy of Management Review, 23 (2), 341-352.*
- Dian, W. K. (2013). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kota Medan. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan.*
- Emre, S. F., & Gulfer, B. (2013). *A Research on the Relationship Between Personnel Empowerment and Organizational Cynicism. Management, 3 (5), 252-258.*
- Kamalabhan, T.(2010). *Hubungan Locus of Control Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawati yang Berumah Tangga di PT.X Tangerang. Jurnal Psikologi,6 (2),.*
- Luthans, F. (2006).*Organization behavior.* New York: McGraw Hill International.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. (2007). *Employee-organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover.* New York: Academic Press.
- Pelit, E., (2014). *The Effects of Mobbing on Organizational Cynicism: A Study on Hotels in Turkey. International Journal of Human Resource Studies, 4.*
- Robbins, S. P. (2002). *Prinsip- prinsip perilaku organisasi. (Terj. Halida). Edisi kelima. Jakarta: Erlangga.*
- Umam, K. (2012). *Perilaku organisasi.* Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Yildiz, S. & Saylikay, M. (2012). *The Effect of Organisation Cynicism on Alienation. Journal Procedia-social and Behavioral sciences, 109, 622-627.*
- Yunida, Riski. (2016). *Hubungan Sinisme Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Hasnur Citra Terpadu Di Banjarmasin. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.*