

PENGARUH PERSEPSI KOMPETENSI DAN INTEGRITAS TERHADAP SINISME PERUBAHAN ORGANISASI DENGAN KEPERCAYAAN TERHADAP MANAJEMEN SEBAGAI MEDIASI

**(Studi Pada Perubahan Sistem Akademik Online Pada Universitas ABC di
Mataram)**

**Abdul Kharis¹
Thatok Asmony²
Joko Suprayetno³**

ABSTRACT

The purpose of this study was to test the model cynicism on organizational change. Some research on organizational cynicism in this time was developed to determine the factors that affect organizational cynicism, both in the context of management, psychology and communication sciences. Based on previous research, this study developed a model that examines the effect of the perception of competence, integrity and trust in the management of the cynicism in organizational change at a private college in Mataram.

Research conducted at ABC University in Mataram, with make changes of Academic Information System Online (SIKAD). A study population of 450 lecturers, with a sample of 150 people plan, with stratified random sampling technique. Data were collected using questionnaire that were scored using a Likert scale 1-5. From the result of the questionnaires, only 97 lecturers who are willing to participate. This number is quite representative by Slovin formula that requires a minimum 82 people. Analysis tool that is used to test the model is PATH Analysis.

The result showed that the original model did not pass the goodness of fit test, and perceptions of competence does not directly affect the cynicism so do trimming. Testing the revised model, showed decent model, where the perception of competence and integrity significantly affect the Trust in management. In addition the model also shows that influence coefficient of 42,3% with a Trust in the management at the most dominant influence partially and directly with the coefficient $B=-0,390$. Research suggests that the need to increase the competence of using the system of recruitment and selection of employees better and need socialization in making a change.

Key Words : Organizational cynicism, Trust in management, Competence and Integrity.

1. Mahasiswa Magister Manajemen Unram
2. Dosen Magister Manajemen Unram

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Sinisme terhadap perubahan organisasi merupakan suatu sikap negatif yang memandang secara pesimis terhadap organisasi untuk mencapai sukses pada perubahan yang dilakukan (Wanous, Reichers, dan Austin;2000). Qian (2007) menjabarkan secara lebih spesifik bahwa sinisme karyawan terhadap perubahan khusus merupakan suatu sikap negatif terhadap perubahan organisasi yang mencakup tiga dimensi yaitu 1). ketidakpercayaan kepada kenyataan atau motif pihak manajemen untuk berubah, 2). perasaan pesimis dan kecewa terhadap usaha untuk berubah, dan 3). cenderung untuk bertingkah laku mendiskreditkan dan mengkritik sesuatu perubahan organisasi secara khusus.

Mirvis dan Kanter (1989) mengemukakan bahwa sinisme pekerja muncul karena ketidakpercayaan terhadap manajemen, system kompensasi yang tidak adil, kesempatan untuk maju yang tidak adil, dan tidak percaya manajemen mendengarkan mereka dan memberikan penilaian terhadap kerja mereka. Berbagai literatur terbaru menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara kepercayaan terhadap manajemen dan sinisme terhadap perubahan (Qian;2007:63). Lewicki, McAllister dan Bies (1998:442) mendefinisikan kepercayaan sebagai perwujudan dari ekspektasi positif yang berkaitan dengan perilaku orang lain.

Penelitian Albrechts (2002:334) mengemukakan tentang bagaimana persepsi terhadap kompetensi dan integritas memengaruhi kepercayaan dan sinisme terhadap perubahan organisasi. Berdasarkan hasil-hasil penelitian dan teori yang dikemukakan terlihat bahwa sinisme dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya yaitu kompetensi dan integritas serta kepercayaan (*trust*).

Kompetensi mengacu pada kualitas seperti pengaruh, dampak, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan untuk melakukan apa yang dibutuhkan. Sedangkan integritas adalah bertindak adil dan konsisten sesuai dengan apa yang telah diucapkan dan selalu berkata jujur. Integritas mengacu kepada bagaimana karyawan mendukung dan mempercayai, menunjukkan dan mematuhi seperangkat prinsip-prinsip dan nilai-nilai yang ada diterima (Mayer & Davis, dalam Albrecht 2002:322)

Untuk meningkatkan mutu pendidikan, Pendidikan Tinggi mengeluarkan peraturan untuk penggunaan Sistem Informasi Akademik Online. Terlihat bahwa perubahan ini masih mendapatkan sikap sinis dari dosen, yang terlihat berbagai kritik yang cukup keras dari dosen dan mereka cenderung meremehkan pelaksanaan SIAKAD ini. Hal ini terlihat dari pendapat mereka baik dirapat maupun disaat-saat istirahat bahwa dosen tidak harus melakukan input nilai, cukup dilakukan oleh operator pada setiap prodi. Pendapat lain yang juga kritis menyatakan bahwa SIAKAD online tidak perlu dilakukan cukup program khusus yang diberikan kepada setiap prodi yang dilakukan oleh operator.

Pendapat dosen ini semakin kuat setelah pihak laboratorium mengadakan pelatihan untuk setiap sekretaris prodi untuk membantu pihak laboratorium dan LPTIK melaksanakan tugas dalam input data. Hal lain yang dikemukakan juga bahwa pelaksanaan SIAKAD tidak efisien, karena dibandingkan manfaat yang diperoleh sampai saat ini belum menunjukkan perubahan yang berarti, KHS yang telat, pengisian KRS yang lambat, dan format absensi yang keluar terlambat sehingga absensi yang digunakan merupakan absensi yang berasal dari setiap prodi bukan dari laboratorium pengelola

SIKAD. Tanggapan yang pesimis ini mengindikasikan adanya sinisme terhadap perubahan organisasi. Bahkan bisa dikatakan bahwa sikap ini telah berbentuk resistensi terhadap perubahan yang dilakukan.

Pengelolaan SIKAD dilakukan melalui LPTIK dan laboratorium komputer. Catatan panjang kegagalan pengelolaan laboratorium, seperti banyaknya kerusakan, sering terjadinya putus koneksi dan lambatnya penanganan gangguan sehingga fasilitas yang disediakan sering tidak bisa digunakan mengindikasikan ketidakmampuan dan kurangnya skills dan pengetahuan dari pengelola.

Kerusakan berupa seringkali gangguan pada server dan jaringan merupakan hal yang biasa terjadi pada pengelolaan SIKAD. Penanganan gangguan tidak bisa dilakukan dengan cepat oleh pihak laboratorium maupun oleh LPTIK. Terlihat bahwa mereka cenderung lambat bekerja dan tidak mempunyai keputusan yang tepat untuk mengatasi masalah dan memberikan strategi yang jelas dalam bekerja. Begitu juga dengan permasalahan pengadaan barang laboratorium komputer dan fasilitas jaringan dan server. seringkali pengadaan bermasalah, baik dari segi kualitas, harga dan jumlah barang yang jauh dari spesifikasi yang disepakati dan dibutuhkan menyebabkan fungsi pengadaan yang seharusnya berhasil memaksimalkan peran laboratorium ternyata tidak berubah sebagaimana yang diharapkan.

Banyaknya pengalaman dan catatan yang tidak baik terhadap pengelolaan (manajemen) laboratorium dan LPTIK, menunjukkan kurangnya integritas pegawai pengelola Laboratorium dan LPTIK. Sehingga banyak dosen merasakan bahwa manajemen dalam pengelolaan SIKAD belum cukup baik.

1.2. Perumusan Masalah

1. Apakah Persepsi Kompetensi Terhadap Petugas LPTIK dan Laboratorium Komputer Mempunyai Pengaruh Yang Signifikan dan Negatif Terhadap Sinisme Perubahan Organisasi?
2. Apakah Persepsi Integritas Terhadap LPTIK Dan Laboratorium Komputer Mempunyai Pengaruh Yang Signifikan dan Negatif Terhadap Sinisme Perubahan Organisasi?
3. Apakah Kepercayaan Terhadap Manajemen Mempunyai Pengaruh Yang Signifikan dan Negatif Terhadap Sinisme Perubahan Organisasi?
4. Apakah Kepercayaan Terhadap Manajemen Sebagai Mediator Pengaruh Persepsi Kompetensi Terhadap Sinisme Perubahan Organisasi?
5. Apakah Kepercayaan Terhadap Manajemen Sebagai Mediator Pengaruh Persepsi Integritas Terhadap Sinisme Perubahan Organisasi?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Menganalisis Pengaruh Persepsi Kompetensi Terhadap Petugas LPTIK dan Laboratorium Komputer Terhadap Sinisme Perubahan Organisasi?

2. Menganalisis Pengaruh Persepsi Integritas Terhadap Petugas LPTIK Dan Laboratorium Komputer Terhadap Sinisme Perubahan Organisasi?
3. Menganalisis Pengaruh Kepercayaan Terhadap Manajemen Terhadap Sinisme Perubahan Organisasi?
4. Menganalisis Kepercayaan Terhadap Manajemen Sebagai Mediator Pengaruh Persepsi Kompetensi Terhadap Sinisme Perubahan Organisasi?
5. Menganalisis Kepercayaan Terhadap Manajemen Sebagai Mediator pengaruh Persepsi Integritas Terhadap Sinisme Perubahan Organisasi?

BAB II. Tinjauan Pustaka Dan Landasan Teori

Penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini adalah Albrecht (2002), Mengkaji pengaruh persepsi integritas, kompetensi dan kepercayaan pada senior manager sebagai pemberi pengaruh pada sinisme terhadap perubahan dalam organisasi sektor publik, pelayanan perpustakaan, seni dan theater di Amerika Serikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi integritas dan kepercayaan terhadap manajemen mempengaruhi sinisme organisasi. Cole, Bruch, Vogel (2006), dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan supervisor, ketabahan, positive emotions, negative emotions terhadap sinisme organisasi di perusahaan medis di Switzerland. Hasil penelitian menunjukkan bahwa emosi positif dan negatif karyawan merupakan mediasi yang signifikan dalam model hubungan antara persepsi dukungan supervisi dan sinisme organisasi serta hubungan antara *psychological hardiness* dan sinisme organisasi. Dubois, et.al (2014), tujuan penelitian untuk menelaah hubungan sebab akibat antara perasaan kehilangan sumber daya, burnout dan sikap terhadap perubahan (komitmen dan sinisme organisasi) di Kanada. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perasaan kehilangan sumber daya dan burnout mempunyai hubungan yang negatif dengan komitmen organisasi dan hubungan positif dengan sinisme organisasi. Walid dan Noor (2011), tujuan penelitian untuk mengkaji pengaruh sokongan sosial yang terdiri dari sokongan organisasi, sokongan penyelia dan sokongan sekerja terhadap sinisme perubahan organisasi di Perguruan Tinggi Malaysia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara dukungan organisasi dan dukungan penyelia terhadap sinisme organisasi, dan tidak ada pengaruh yang signifikan antara dukungan rekan kerja terhadap sinisme organisasi.

Penelitian terdahulu selanjutnya adalah yang dilakukan oleh Qian, dan Daniels (2008), Untuk menguji dan menggenaralisasikan model sinisme perubahan organisasi melalui sebuah konsep persepektif komunikasi di sebuah lembaga Pendidikan Tinggi di Midwestern University, Illinois, Amerika Serikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kejelasan informasi, sinisme rekan kerja, dan kepercayaan terhadap manajemen berpengaruh terhadap sinisme organisasi, sedangkan keterlibatan dalam pembuatan keputusan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap sinisme organisasi.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Pengertian Sinisme Organisasi

Andersson and Bateman (1997:450) bahwa “sinisme merupakan perasaan negatif berupa perasaan frustrasi yang muncul karena ketidakpercayaan terhadap

individu, kelompok, ideology, konvensi sosial atau institusi. Wanous, Reichers dan Austin (2000:133) mengemukakan konsep sinisme perubahan organisasi yang mereka namakan “*Cynicism About Organisational Change (CAOC)*” sebagai : “*a pessimistic viewpoint about change effort being successful because those responsible for making change are blamed for being unmotivated, incompetent, or both*”

Lebih lanjut Qian dan Daniels (2008:321) mendefinisikan sinisme terhadap perubahan khusus organisasi sebagai sikap negatif terhadap perubahan khusus organisasi yang terdiri dari tiga dimensi yaitu : (1) ketidakpercayaan terhadap pernyataan manajemen atau motif manajemen melakukan perubahan, (2) merasa pesimis dan frustrasi terhadap hasil perubahan, dan (3) cenderung meremehkan dan berperilaku kritis terhadap perubahan khusus dalam organisasi.

Indikator sinisme organisasi adalah : (1) *kognitif* : ketidakpercayaan terhadap pernyataan manajemen atau motif manajemen melakukan perubahan, (2) *Affektif* : merasa pesimis dan frustrasi terhadap hasil perubahan, dan (3) *Behavioral* : cenderung meremehkan dan berperilaku kritis terhadap perubahan khusus dalam organisasi.

2.2.2. Pengertian Kompetensi

Mayer dan Davis yang dikutip oleh Albrecht (2002:322) menyatakan bahwa kompetensi sebagai “*that group of skills, competencies and characteristics that allow a party to have influence with some domain*”. Lebih Lanjut Albrecht (2002:322) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan suatu konsep yang merujuk pada kualitas pada diri seseorang untuk mampu mempengaruhi/meningkatkan kepercayaan orang lain, pengetahuan dan keahlian yang memadai, mampu memberikan dampak terhadap kerja, dan kemampuan untuk melakukan apa yang seharusnya dilakukan.

Pada penelitian ini indikator dan pengukuran kompetensi diambil dari konsep yang dikemukakan oleh Albrecht (2002:327), yaitu :

1. Pengetahuan dan keahlian yang memadai/sesuai
2. Memiliki strategi yang jelas
3. Mampu mengarahkan kerja untuk mencapai tujuan
4. Mampu mengambil keputusan yang tepat.

2.2.3. Persepsi Integritas

Mayer dan Davis yang dikutip oleh Albrecht (2002:322) menyatakan integritas adalah sejauh mana karyawan mempercayai, memahami dan melaksanakan nilai-nilai dan prinsip kebenaran yang diterimanya. Albrecht (2002:327) mengemukakan bahwa integritas adalah sejauh mana seseorang mampu bertindak adil, bertindak sesuai dengan apa yang telah diucapkan, dan mengatakan kejujuran.

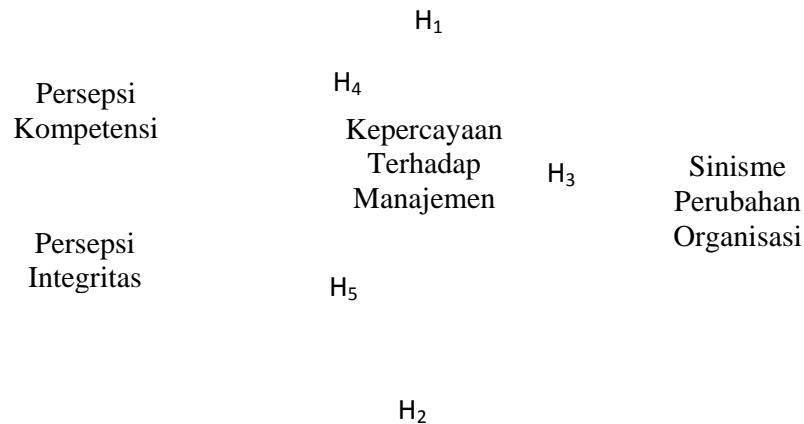
Berdasarkan pengertian yang dikemukakan oleh Albrecht maka indikator persepsi integritas adalah : 1).bertindak adil, 2. bertindak konsisten sesuai dengan yang diucapkan, 3. berkata jujur.

2.2.4. Kepercayaan Terhadap Manajemen

Lewicki, McAllister, dan Bies (1998:439) mendefinisikan kepercayaan sebagai perwujudan dari ekspektasi positif yang berkaitan dengan perilaku orang lain, sedangkan ketidakpercayaan dinyatakan sebagai perwujudan dari ekspektasi negatif yang bersangkutan dengan pribadi dan perilaku orang lain. Yang dimaksud dengan “pribadi orang lain” adalah integritas dan kredibilitas orang tersebut yang dimanifestasikan oleh perilakunya serta kapabilitasnya, sedangkan “perilaku orang lain” mencakup perkataan, tindakan, dan keputusan orang tersebut.

Indikator kepercayaan terhadap manajemen adalah : 1. Percaya bahwa keputusan manajemen memberikan dampak yang baik bagi semua pihak, 2. Mengikuti manajemen dalam berbagai situasi, 3. Mempercayai keputusan manajemen sebagai hal yang benar, 4. Menilai bahwa manajemen berlaku sebagaimana dirinya sendiri, 5. Percaya pada manajemen walaupun keputusan manajemen berdampak tidak terlalu baik pada dirinya.

2.3. Kerangka Konseptual



2.4. Hipotesis

1. Diduga bahwa persepsi kompetensi terhadap petugas LPTIK dan Laboratorium Komputer mempunyai pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap sinisme perubahan organisasi.
2. Diduga bahwa persepsi integritas terhadap petugas LPTIK dan Laboratorium Komputer mempunyai pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap sinisme perubahan organisasi.
3. Diduga bahwa kepercayaan terhadap manajemen mempunyai pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap sinisme perubahan organisasi.
4. Diduga bahwa kepercayaan terhadap manajemen merupakan mediator pengaruh persepsi kompetensi terhadap sinisme perubahan organisasi.

5. Diduga bahwa kepercayaan terhadap manajemen merupakan mediator pengaruh persepsi integritas terhadap sinisme perubahan organisasi.

3. Metode Penelitian

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian *assosiatif kausal*. Menurut Umar (2003 : 30) penelitian asosiatif kausal adalah “penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain”.

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Penelitian dilakukan di Perguruan Tinggi Swasta ABC di Kota Mataram yang melakukan perubahan sistem informasi akademik online (SIKAD), nama Perguruan Tinggi ini disamakan atas permintaan dari lokasi penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen yang tercatat pada database SIKAD yang berjumlah 450 orang. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini merujuk pada batas minimum sampel yang disyaratkan pada penggunaan *PATH Analisis* sebagaimana yang dikemukakan oleh Ghozali (2008) bahwa analisis data multivariat akan efektif jika jumlah sampel berkisar antara 150-400 (Haryono,2012:253). Sedangkan berdasarkan rumus slovin diperoleh besaran sampel minimal 82 orang. Sehingga rencana sampel yang digunakan adalah 150 orang. Teknik sampling menggunakan *Stratified Random Sampling*.

3.3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif saja yang awalnya merupakan data kualitatif tetapi hasilnya diubah menjadi angka dengan teknik skoring dalam kuesioner penelitian. Data kuantitatif adalah data berupa angka, atau yang diangkakan. Sedangkan sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder.

3.4. Tehnik dan alat pengumpulan data

Tehnik pengumpulan data yang akan digunakan dalam rencana penelitian ini meliputi teknik angket dan dokumentasi, sedangkan alat pengumpulan data menggunakan kuesioner, yang diukur dengan skala likert lima tingkat.

3.5. Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini variabel yang akan diteliti adalah ,Persepsi Kompetensi, Persepsi Integritas, Kepercayaan Terhadap Manajemen dan Sinisme Perubahan Organisasi.

3.6. Analisis Data

Data dalam penelitian ini terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya, setelah itu dianalisis dengan menggunakan uji Path dan uji mediasi.

4. Hasil Analisis Dan Pembahasan

4.1. Hasil Analisis Path

Analisis Path menunjukkan determinasi total sebesar 0,789 berarti secara bersama-sama total variasi yang dijelaskan oleh variabel persepsi kompetensi, persepsi integritas, dan kepercayaan terhadap manajemen pada sinisme perubahan organisasi sebesar 78,9%, sedangkan sisanya 20,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar model. Nilai ini juga mengindikasikan bahwa model yang diajukan pada penelitian ini telah melewati good of fit, karena nilai koefisien determinasi total lebih besar dari 0,7, sehingga model layak untuk melakukan interpretasi hasil analisis.

Uji jalur persepsi kompetensi terhadap sinisme perubahan organisasi menunjukkan koefisien sebesar 0,009 yang memiliki probabilitas 0,955 (gambar 4.1 dan tabel 4.16). Karena nilai probabilitas $> \alpha$ ($0,955 > 0,05$) maka uji jalur persepsi kompetensi terhadap sinisme perubahan organisasi dinyatakan tidak signifikan. Artinya tidak ada pengaruh secara langsung dan bermakna variasi persepsi kompetensi terhadap sinisme perubahan organisasi dalam pelaksanaan Sistem informasi Akademik Online, sehingga hipotesis pertama ditolak.

Uji jalur persepsi integritas terhadap sinisme perubahan organisasi menunjukkan koefisien sebesar -0,313 yang memiliki probabilitas 0,028 (gambar 4.1 dan tabel 4.16). Karena nilai probabilitas $< \alpha$ ($0,028 < 0,05$) maka uji jalur persepsi integritas terhadap sinisme perubahan organisasi dinyatakan signifikan, dan negatif. Artinya ada pengaruh secara langsung yang bermakna dan bersifat negatif variasi persepsi integritas terhadap sinisme perubahan organisasi dalam pelaksanaan Sistem informasi Akademik Online. Berdasarkan pengujian jalur ini, maka hipotesis kedua diterima.

Uji koefisien jalur antara kepercayaan terhadap manajemen dengan sinisme perubahan organisasi menunjukkan koefisien jalur sebesar -0,390 dengan probabilitas 0,002 (gambar 4.1 dan tabel 4.16). Karena nilai probabilitas $< \alpha$ ($0,002 < 0,05$) maka uji jalur kepercayaan terhadap manajemen dengan sinisme perubahan organisasi dinyatakan signifikan dan negatif. Artinya ada pengaruh secara langsung yang bermakna dan bersifat negatif variasi kepercayaan terhadap manajemen terhadap sinisme perubahan organisasi dalam pelaksanaan Sistem informasi Akademik Online. Berdasarkan pengujian jalur ini, maka hipotesis ketiga diterima.

Uji Path menunjukkan bahwa persepsi kompetensi tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap sinisme perubahan organisasi, tetapi memiliki pengaruh signifikan yang tidak langsung melalui kepercayaan terhadap manajemen, di mana kepercayaan terhadap manajemen memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap sinisme perubahan organisasi. Maka tidak perlu dilakukan analisis pengaruh

langsung persepsi kompetensi terhadap sinisme perubahan organisasi tanpa mediasi kepercayaan terhadap manajemen. Hasil ini menunjukkan bahwa kepercayaan terhadap manajemen merupakan mediator sempurna (*complete mediation*) pengaruh antara persepsi kompetensi terhadap sinisme perubahan organisasi. Berdasarkan uji ini, maka dinyatakan hipotesis keempat diterima. Temuan ini juga menunjukkan bahwa persepsi kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif pada kepercayaan terhadap manajemen.

Hasil uji jalur antara persepsi integritas dengan sinisme perubahan organisasi menunjukkan koefisien $-0,594$ dengan probabilitas $0,000$ (Gambar 4.2). Karena nilai probabilitas $< 0,05$ maka uji ini menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara persepsi integritas terhadap sinisme perubahan organisasi. Perbandingan antara koefisien jalur persepsi integritas terhadap sinisme perubahan organisasi dengan menggunakan mediasi dan tanpa menggunakan mediasi terlihat bahwa, koefisien jalur dengan menggunakan mediasi lebih kecil (menurun) dibandingkan dengan koefisien jalur tanpa menggunakan mediasi yaitu $0,313 < 0,594$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel kepercayaan terhadap manajemen merupakan mediasi sebagian (*partial mediation*). Artinya pengaruh persepsi integritas terhadap sinisme perubahan organisasi tidak seluruhnya dapat dijelaskan oleh variabel kepercayaan terhadap manajemen. Berdasarkan pengujian ini maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis 5 diterima. Temuan ini juga menunjukkan bahwa persepsi integritas mempunyai pengaruh langsung yang signifikan dan bersifat positif terhadap kepercayaan terhadap manajemen.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1. Simpulan

1. Persepsi kompetensi mempunyai pengaruh yang tidak signifikan secara langsung terhadap sinisme organisasi, dengan demikian peningkatan persepsi kompetensi tidak mampu mengubah secara langsung sinisme perubahan organisasi yang ada pada diri Dosen.
2. Persepsi integritas mempunyai pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap sinisme perubahan pada organisasi. Persepsi Integritas yang semakin baik menyebabkan semakin rendahnya sinisme perubahan organisasi yang ada pada diri Dosen.
3. Kepercayaan terhadap manajemen memberikan pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap sinisme perubahan organisasi, semakin tinggi kepercayaan terhadap manajemen maka semakin berkurang (rendah) sinisme perubahan organisasi yang ada pada diri Dosen.
4. Kepercayaan terhadap manajemen merupakan mediasi sempurna pengaruh antara persepsi kompetensi terhadap sinisme perubahan organisasi. Dengan demikian kepercayaan terhadap manajemen mampu menjelaskan sepenuhnya bagaimana pengaruh persepsi kompetensi terhadap sinisme perubahan organisasi. Persepsi

kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepercayaan pada manajemen. Semakin baik persepsi kompetensi menyebabkan semakin tingginya kepercayaan terhadap manajemen dalam pengelolaan SIAKAD di lingkungan Universitas ABC.

5. Kepercayaan terhadap manajemen merupakan mediasi sebagian pengaruh antara persepsi integritas terhadap sinisme perubahan organisasi. Dengan demikian kepercayaan terhadap manajemen tidak mampu menjelaskan seluruh variasi sinisme perubahan organisasi sebagai akibat pengaruh persepsi integritas. Persepsi integritas mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepercayaan terhadap manajemen. Semakin baik persepsi terhadap integritas menyebabkan semakin tingginya kepercayaan terhadap manajemen dalam pengelolaan SIAKAD di lingkungan Universitas ABC.

5.2. Saran

1. Untuk menurunkan sinisme perubahan organisasi maka Perguruan Tinggi harus mampu meningkatkan kepercayaan terhadap manajemen dan persepsi integritas. Kepercayaan terhadap manajemen dapat ditingkatkan melalui peningkatan persepsi kompetensi dengan memilih orang-orang yang tepat sebagai pelaksana perubahan, yang memiliki pengetahuan dan keahlian yang sesuai, memiliki kejujuran dan konsistensi dalam bertindak.
2. Penelitian ini menemukan bahwa proses terjadinya sinisme perubahan organisasi muncul karena adanya masalah pada kepercayaan terhadap manajemen, yang mana muncul dari baik atau buruknya persepsi kompetensi dan persepsi integritas. Bagaimanapun, data kuantitatif dalam penelitian ini tidak mampu untuk menggambarkan secara lebih mendalam bagaimana sinisme perubahan organisasi dapat terbentuk. Karenanya disarankan untuk penelitian yang akan datang melakukan pendekatan kualitatif yang sangat diperlukan untuk mengembangkan dan memperkaya penelitian ini, misalnya dengan melakukan wawancara mendalam terhadap anggota organisasi dan pihak manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Andersson, L.M. & Bateman, T.S., 1997, "Cynicism in the workplace: some causes and effects", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 18, hal. 449-469.
- Albrecht, S.L., 2002, "Perceptions of Integrity, Competence and Trust in Senior Management as Determinants of Cynicism Toward Change", *Public Administration and Management : An Interactive Journal*, Vol. 7, No. 4, hal. 320-343.

- Cole, M.S., Bruch, H., Vogel, B., 2006, "Emotions as Mediators of The Relations perceived supervisor support and psychological hardiness on employe Cynicism", *Journal of Organizational Behaviour*, Vol. 27,463-484.
- Dubois, C.A., Bentein, K., Mansour, J.B., Gilbert, F., Bedard, J.L., 2014, "Why Some Employees Bepqu or Resist Reorganization of Work Practices in Health Care: Associations between Perceived Loss of Resources, Burnout, and Attitudes to Change", *international Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol. 11, 187-201.
- Ghozali, I. (2005), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : UNDIP.
- Ghozali, I. (2008), *Model Persamaan Struktural, Konsep dan Aplikasi Dengan Program Amos 16.0*, Semarang : UNDIP.
- Gujarati,D.N.,1995,*Basic Econometric,Third Edition*. Mc Graw-Hill, New York.
- Haryono,S.,&Wardoyo,P.,2012, *Structural Equation Modeling : untuk penelitian manajemen menggunakan AMOS 18.00*, PT.IPU: Jakarta.
- Lewicki,R.J.,Tomlinson,E.C., dan Gillespie,N.,2006,"Model of Interpersonal Trust Development:Theoretical Approaches, Empirical Evidence, and Future Directions", *Journal of Management*, Vol.32, No. 6, hal. 991-1022.
- Lewicki,R.J.,McAllister,D.J.,&Bies,R.J., 1998,"Trust and Distrust: New Relationship and Realities", *Academy of Management Review*, Vol.23, No.3, hal. 438-458.
- Mayer, R.C., Davis,J.J., & Schoorman,F.D.,1995, An Integrative Model of Organizational Trust, *Academy of Management Review*, Vol. 20, No. 3, hal. 709-734.
- Qian,Y., 2007, A Communication Model of Employee Cynicism Toward Organizational Change. *PhD Dissertation*. Ohio University.
- Qian,Y., dan Daniels,T.,2008," A Communication Model of Employee Cynicism Toward Organizational Change", *Corporate Communications : An International Journal*, Vol. 2, No. 3, April. Hal. 319-332.
- Umar, H.,2003, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Rajawali Pers : Bandung.
- Walid,Z.M.,dan Noor, N.A.M.,2011, "Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Sinisme Perubahan Organisasi", *International Conference on Management Proceiding*, 1014-1037.



JURNAL MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MATARAM
Maret 2015



Wanous, J.P., Reichers, A.E., & Austin, J.T., 2000, "Cynicism about organizational change: Measurement, antecedents and correlates", *Group and Organization Management*, Vol. 25, No. 2, hal. 132-153.