

**EFEK PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS KARYAWAN  
TEHADAP PENCURIAN WAKTU KERJA DENGAN  
CYNICISM SEBAGAI MEDIASI PADA PT. FEDERAL  
INTERNASIONAL FINANCE (FIF) ACEH**

**FAZLIKA<sup>1</sup>, MAHDANI<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Syiah Kuala

**ABSTRACT**

*The authors aimed to determine the effect of psychological empowerment against cynicism and time theft. The sample used in this study were all employees of PT. Federal International Finance (FIF) Aceh with a total of 103 respondents. This research method using questionnaire as a research instrument. Hierarchical analysis methods Linear Modeling (HLM) is used as a method of analysis to determine the effect of the variables involved. The results of this study indicate that psychological empowerment does not significantly influence the theft of time, so that the effect of psychological empowerment against the theft of time in mediation by Cynicism mediate in full (full mediation).*

**Keywords:** *Psychological Empowerment, Time Theft, Cynicism*

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu factor yang sangat penting dalam organisasi, karena kualitas organisasi sendiri sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai karyawan dan pelaku layanan dalam suatu organisasi (Zeihaml et al., 1990, dalam Grace W. Susanto,2001).

Organisasi perlu memandang karyawan sebagai pribadi yang mempunyai kebutuhan atas pengakuan dan penghargaan bukan sebagai alat untuk mencapai tujuan. Saat kita bekerja disebuah instansi kita memiliki beberapa faktor individual yang kita rasakan seperti jenis kelamin sangat mempengaruhi kerja apa yang sesuai dengan kemampuan mereka, dan posisi kerja mereka diterima dengan tingkat pendidikan mereka terakhir.

Jabatan yang mereka pikul/ tanggung didalam perusahaan tergantung kemampuan akademis riwayat mereka bekerja dan seberapa lama mereka bekerja, atau berada diposisi tersebut tergantung kemampuan mereka mengendalikan

diri, kemana mereka ingin mencapai tujuan untuk lebih maju didalam karirnya atau ditempat yang sama tanpa ada perkembangan di dalam karirnya.

Tidak hanya faktor individual itu juga yang dirasakan, ada juga faktor organisasional yang dirasakan seperti rentang kendali sangat diperlukan karena di sini berhubungan dengan pembagian kerja yang di koordinasi oleh atasan langsung ketika ketidak jelasan peran yang dimiliki oleh mereka untuk bekerja juga mempengaruhi faktor organisasional tersebut yang dibutuhkan untuk akses informasi membuat mereka ada kemungkinan berkembang dan membuat sumber daya mereka berguna dengan adanya dukungan sosial dari atasan bisa membuat berguna bagi instansi serta iklim kerja yang bagus bisa membuat mereka nyaman dan ada kemungkinan dipromosikan ditempat yang lebih baik. Kurangnya pemberdayaan terhadap psikologis karyawan juga dapat membuat karyawan menjadi sinis dalam pekerjaannya. Karyawan akan timbul rasa tidak adil, kekecewaan, dan karyawan akan merasa frustrasi. Karyawan yang sinis juga akan terlibat dalam hal-hal yang negatif, seperti suasana hatinya yang buruk (Wilkerson, Evans, & Davis, 2008) dan kinerjanya yang berkurang (Neves, 2002).

Pemberdayaan psikologi karyawan berpengaruh negatif terhadap sinisme dan pencurian waktu. Hal ini sejalan dengan semakin tinggi tingkat pemberdayaan karyawan maka semakin rendah kemungkinan terjadinya sinisme dan pencurian waktu oleh karyawan. Sedangkan sinisme berpengaruh positif terhadap pencurian waktu, yaitu jika semakin rendah tingkat sinisme maka semakin rendah pula tingkat pencurian waktu yang mungkin akan dilakukan oleh karyawan.

## **KAJIAN KEPUSTAKAAN**

### **Pemberdayaan Psikologis**

Shauna (2008) mengatakan bahwa pemberdayaan psikologis adalah keyakinan seorang individu akan kemampuannya untuk melakukan kegiatan kerja terkait dengan keterampilan dan kompetensi. Shauna juga menjelaskan bahwa pemberdayaan psikologis berkaitan dengan bagaimana orang-orang yang kompeten atau mampu merasa diberdayakan di lingkungan kerjanya. Karyawan yang merasa

lebih berkompeten tentang kemampuan mereka dan berhasil diberdayakan atau memiliki tingkat pemberdayaan psikologis lebih tinggi seharusnya akan:

- a. Lebih puas dengan pekerjaan mereka
- b. Lebih berkomitmen untuk organisasi mereka
- c. Memiliki niat yang lebih rendah untuk berhenti organisasi
- d. Menunjukkan kinerja yang lebih positif

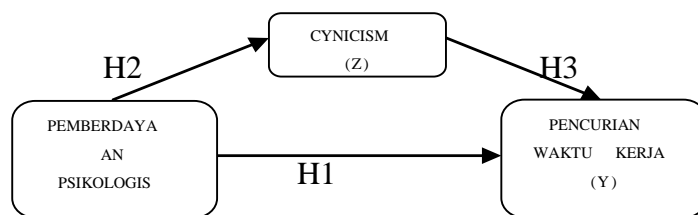
### ***Cynicism***

*Organizational cynicism* adalah sikap defensif ditujukan pada organisasi yang mempekerjakannya (Abraham, 2000; D. Kanter & Mirvis, 1989). Hal ini ditandai dengan keyakinan bahwa organisasi tidak memiliki integritas dan pimpinan tidak bisa dipercaya. Perasaan ketidakadilan, kekecewaan, dan frustrasi membedakan karyawan sinis (Abraham). Sebagai tambahan mengalami sikap negatif (misalnya, mengurangi komitmen dan kepuasan kerja; Bernerth dkk, 2007; Johnson & O'Leary-Kelly, 2003), karyawan sinis terlibat dalam berbagai perilaku negatif, seperti *badmouthing* (Wilkerson, Evans, & Davis, 2008) dan kinerja berkurang (Neves, 2012). Pemimpin yang dekat dengan karyawan berada dalam posisi untuk mempengaruhi sinisme karyawan (Bateman, dkk 1992; Mirvis & Kanter, 1992; Wanous, dkk, 2004).

### **Pencurian Waktu**

Pencurian waktu adalah bentuk perilaku menyimpang yang berorientasi pada produksi organisasi (Robinson & Bennett, 1995). Karyawan yang terlibat dalam pencurian waktu menghabiskan setidaknya sebagian dari jam kerja mereka untuk kegiatan yang tidak diinginkan dan tidak terkait dengan kerja organisasi. Ini mungkin termasuk mengambil waktu istirahat lebih lama dari yang diperbolehkan oleh organisasi, berselancar di Internet untuk alasan pribadi, atau hanya melamun. Meskipun beberapa definisi pencurian waktu termasuk tidakan penyimpangan yang serius (misalnya, memalsukan laporan waktu; Martin et al).

Gambar 1. Model Kerangka Penelitian



H<sub>0</sub>1 : Pemberdayaan Psikologis Karyawan tidak berpengaruh terhadap Pencurian waktu kerja

H<sub>a</sub>1 : Pemberdayaan Psikologis Karyawan berpengaruh terhadap Pencurian waktu kerja

H<sub>0</sub>2 : Pemberdayaan Psikologis Karyawan tidak berpengaruh terhadap *Cynicism*

H<sub>a</sub>2 : Pemberdayaan Psikologis Karyawan berpengaruh terhadap *Cynicism*

H<sub>0</sub>3 : *Cynicism* tidak berpengaruh terhadap Pencurian Waktu Kerja

H<sub>a</sub>3 : *Cynicism* berpengaruh terhadap Pencurian Waktu Kerja

H<sub>0</sub>4 : *Cynicism* tidak memediasi terhadap Pemberdayaan Psikologis Karyawan dengan pencurian waktu

H<sub>a</sub>4 : *Cynicism* memediasi terhadap Pemberdayaan Psikologis Karyawan dengan pencurian waktu

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sempel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Federal Internasional Finance (FIF) sebanyak 103 orang. Sampel pada penelitian ini adalah keseluruhan anggota populasi dijadikan responden yaitu sebanyak 103 responden,

jadi metode pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus (Sugioyono,2004).

### **Teknik Pengumpulan Data**

Data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer. Untuk memperoleh data yang diperlihatkan dalam penelitian ini penulis menggunakan kuesioner (angket).

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sesuai dengan ukuran sampel dalam penelitian ini yaitu sebesar 103 responden pada karyawan PT. Federal Internasional Finance (FIF) Aceh, maka selanjutnya peneliti mengedarkan kuesioner sebanyak 103 eksamplar melebihi dari ukuran sampel yang ditetapkan. Dari eksamplar kuesioner yang diedarkan, 100% kuesioner yang terkumpulkan yaitu 103 eksamplar. Karakteristik responden dalam penelitian ini merupakan ciri-ciri responden karyawan PT. Federal Internasional Finance (FIF) Aceh yang dapat dilihat dari jenis kelamin, usia, status hubungan, pendidikan, dan masa kerja.

Karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa usia responden yang berkisar antara 20-30 tahun berjumlah 65 orang (63,1%), yang berusia 31-40 tahun berjumlah 28 orang (27,1%) dan > 40 tahun berjumlah 4 orang (3,8%). Hal ini menjelaskan bahwa secara keseluruhan usia responden berkisar antara 20-30 tahun dan 31-40 tahun. Karakteristik responden berdasarkan status hubungan menunjukkan bahwa responden yang sudah menikah berjumlah 39 orang (37,8%) dan responden yang belum menikah berjumlah 64 orang (62,1%). Hal ini berarti rata-rata responden dalam penelitian ini belum menikah.

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan SMP 2 orang (1,7%), yang SMA berjumlah 42 orang (40,7%), yang berpendidikan Diploma berjumlah 14 orang (13,5%), yang berpendidikan Sarjana berjumlah 42 orang (40,7%) dan yang berpendidikan Pasca Sarjana berjumlah 3 orang (3,4%). Dari tabel dapat di lihat bahwa rata-rata responden yang berpendidikan SMA dan Sarjana. Hal ini menunjukkan bahwa

responden yang berpendidikan SMA dan Sarjana lebih mendominasi karena memiliki persentase yang lebih tinggi.

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa responden yang bekerja selama <5 tahun berjumlah 60 orang (58,2%), masa kerja 6-10 tahun berjumlah 38 orang (36,8%), masa kerja 11-15 tahun berjumlah 5 orang (4,8%). Hal ini menjelaskan bahwa responden yang bekerja > 5 tahun dan 6-10 tahun lebih mendominasi dalam penelitian ini.

### Uji Reabilitas

Uji kehandalan item pertanyaan dari kuesioner tersebut menggunakan nilai *Cronbach alpha*. Uji ini hanya dilakukan satu kali pada sekelompok responden pada masing-masing variabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Reliability**

| No | Variabel               | Jumlah Item | Cronbach's Alpha |         | Keterangan |
|----|------------------------|-------------|------------------|---------|------------|
|    |                        |             | Hitung           | Standar |            |
| 1. | Pencurian Waktu        | 7           | 0,826            | 0,60    | Handal     |
| 2. | Pemberdayaan Psikologi | 4           | 0,722            | 0,60    | Handal     |
| 3. | <i>Cynicism</i>        | 4           | 0,797            | 0,60    | Handal     |

Sumber: Data Primer (diolah), 2016

Tabel 1 menunjukkan nilai *Cronbach alpha* masing-masing sebesar 0.826, 0.722, dan 0.797. Dengan demikian, seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam variabel penelitian dapat dikatakan reliabel (handal), karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60.

Pada variabel pencurian waktu memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,826 yang menunjukkan bahwa reliabilitas untuk variabel ini handal. Selanjutnya pada variabel Pemberdayaan Psikologi, dan *cynicism* memiliki nilai masing-masing sebesar 0.722, dan 0.797.

### Uji Regresi

Berikut ini adalah hasil uji regresi :

**Tabel 2. Hasil Analisis Regresi untuk Menguji Efek Mediasi dari *Cynicism***

| Tahapan Persamaan          | <i>Cynicism</i> (Z) | Pencurian Waktu (Y) |             |
|----------------------------|---------------------|---------------------|-------------|
|                            | Tahap 1 (β)         | Tahap p 2 (β)       | Tahap 3 (β) |
| Pemberdayaan Psikologi (X) | -.336               | -0,005              | 0,256       |
| <i>Cynicism</i> (Z)        |                     |                     | 0,275       |
| R                          | 0,336               | 0,005               | 0,391       |
| R <sup>2</sup>             | 0,113               | 0,000               | 0,153       |
| R <sup>2</sup>             | 0,104               | -0,010              | 0,136       |

\*Signifikansi pada tingkat  $p < 0,01$

Sumber : Data Primer (diolah), 2016

Berdasarkan Tabel 2 di atas, pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi. Pada tahap kedua dapat di lihat variabel independen berpengaruh pada variabel dependen menunjukkan bahwa koefisien Pemberdayaan Psikologis tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Pencurian Waktu dengan nilai koefisien regresi ( $\beta$ ) -0,005 pada probabilitas  $< 0,01$ . Namun, pengaruh Pemberdayaan Psikologis terhadap Pencurian Waktu menjadi signifikan pada tahap menguji pengaruh Pemberdayaan Psikologis terhadap Pencurian Waktu melalui *Cynicism* dengan nilai sig 0,000 pada probabilitas  $< 0,01$  dan nilai koefisien regresi ( $\beta$ ) meningkat dari -0,005 menjadi 0,256. Selanjutnya Pemberdayaan Psikologis dan *Cynicism* di uji secara simultan bahwa Pemberdayaan Psikologis berpengaruh signifikan terhadap Pencurian Waktu dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,336 probabilitas  $0,001 < 0,1$  terjadi penurunan nilai koefisien regresi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh Pemberdayaan Psikologis terhadap Pencurian Waktu dimediasi oleh *Cynicism* secara mediasi penuh (*Full Mediation*) sehingga hipotesis 4 terdukung. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hanya hipotesis pertamayang tidak terdukung. Hasil pengujian hipotesis penelitian ini terangkum pada Tabel 3 di bawah ini.

**Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian**

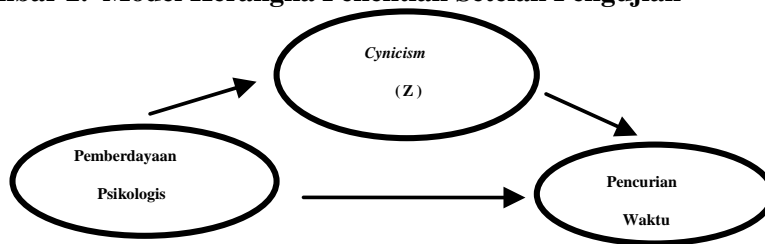
| Hipotesis |  | Keterangan      |
|-----------|--|-----------------|
| H1        | Pemberdayaan Psikologis Karyawan berpengaruh negatif terhadap Pencurian Waktu Kerja. | Tidak Terdukung |

|    |   |           |
|----|---|-----------|
| H2 | Pemberdayaan Psikologis Karyawan berpengaruh negatif terhadap <i>Cynicism</i> .   | Terdukung |
| H3 | <i>Cynicism</i> berpengaruh positif terhadap Pencurian Waktu  | Terdukung |
| H4 | Pemberdayaan Psikologis Karyawan berpengaruh negatif terhadap Pencurian Waktu Kerja yang dimediasi oleh <i>Cynicism</i> | Terdukung |

Sumber: Data Primer (diolah), 2016

Berikut gambar hasil hubungan variabel *Cynicism* dan Pemberdayaan Psikologis terhadap Pencurian Waktu pada PT. Federal Internasional Finance (FIF) Aceh dapat diperhatikan pada gambar 4.2 berikut:

Gambar 2. Model Kerangka Penelitian Setelah Pengujian



## PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat di ambil beberapa kesimpulan dan saran yang di anggap penting dalam penelitian ini antara lain :

1. Pemberdayaan Psikologis berpengaruh negatif terhadap Pencurian Waktu tetapi tidak signifikan pada PT. Federal Internasional Finance (FIF) Aceh. Dengan demikian Pencurian Waktu Kerja belum tentu dipengaruhi oleh pemberdayaan psikologis karyawan mereka.
2. *Cynicism* berpengaruh positif terhadap Pencurian Waktu PT. Federal Internasional Finance (FIF) Aceh. Dikarena semakin tinggi karyawan merasakan sinis maka akan semakin tinggi pula kemungkinan terjadinya pencurian waktu, begitu pulak sebaliknya, semakin rendah karyawan



merasakan sinis, makan akan kecil kemungkinan munculnya pencurian waktu pada PT. Federal Internasional Finance (FIF) Aceh.

3. *Cynicism* sebagai variabel mediasi, memediasi hubungan antara Pemberdayaan Psikologis terhadap Pencurian Waktu pada PT. Federal Internasional Finance (FIF) Aceh.

## **REFERENSI**

- Abraham, R (2000) Organizational Cynicism: Bases and Consequences. *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, Vol.126, 269-292
- Ahearne, M., Mathieu, J., & Rapp, A (2005) To Empower or Not to Empower Your Sales Force? An Empirical Examination of The Influence of Leadership Empowerment Behavior on Customer Satisfaction and Performance. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 90, 945-955
- Anderson, L. M (1996) Employee Cynicism: An Examination Using A Contract Violation Framework. *Human Relations*, Vol. 49, 1395-1418.
- Azjen, I. F., & Fishbein, M. M (1980) *Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bateman, T. S., Sakano, T., & Fujita, M (1992) Roger, Me, and My Attitude: Film Propaganda and Cynicism Toward Corporate Leadership. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 77, 768-771
- Baron, R.M. and Kenny, D.A (1986) The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 51 (6), 1173-1182.
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L (2000) Development of A Measure of Workplace Deviance. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 85, 349-360.
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Walker, H. J (2007) Justice, Cynicism, and Commitment: A Study of Important Change Variables. *Journal of Applied Behavioral Science*, Vol. 43, 303-326.
- Blau, P (1964) *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley.
- Bruk-Lee, V., & Spector, P. E (2006) The Social Stressors-Counterproductive Work Behaviors Link: Are Conflicts With Supervisors and Coworkers The Same? *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 11, 145-156.

- Bommer, W. H., Rich, G. A., & Rubin, R. S (2005) Changing Attitudes About Change: Longitudinal Effects Of Transformational Leader Behavior On Employee Cynicism About Organizational Change. *Journal of Organizational Behavior*, Vol.26, 733– 753.
- Cole, M. S., Bruch, H., & Vogel, B (2006) Emotion As Mediators of The Relations Between Perceived Supervisor Support And Psychological Hardiness On Employee Cynicism. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 27: 463-484
- Cook, W. W., & Medley, D. M (1954) Proposed Hostility and Parasitic Virtue Scales For The MMPI. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 38, 414-418.
- Dean, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R (1998) Organizational cynicism. *The Academy of Management Review*, Vol. 23 (2), 341-352.
- Feldman, D. C (2000) The Dilbert Syndrome: How Employee Cynicism About Ineffective Management is Changing The Nature Of Careers In Organizations. *American Behavioral Scientist*, Vol. 43, 1286-1300
- Ferdinand (2006) *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam (2005) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- \_\_\_\_\_ (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Sess*. Cetakan keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Greenberd, J.& Baron, R.A (2003) *Behavior in Organizational*, 8<sup>th</sup>Edition. New Jersey : Pearson Education
- Jin-Liang & Hai-Zhen (2012) *The Influences of Psychological Empowerment On Work Attitude and Behavior in Chinese Organizations*. Vol.6 (30), 8938-8947
- Johnson, J. L., & O’Leary-Kelly, A. M (2003) The Effects Of Psychological Contract Breach and Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations are Created Equal. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 24, 627-647.
- Kanter, D., & Mirvis, P (1989) *The Cynical Americans*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Krischer, M. M., Penney, L. M., & Hunter, E. M (2010) Can Counterproductive Work Behaviors be Productive? CWB As Emotionfocused Coping. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol.15, 154-166

- Lee, J, Weaver, C & Hrostowki, S (2001) Psychological Empowerment and Child Welfare Worker Outcomes: A Path Analysis, *Child and Youth Care Forum*, Vol 40 (6), 479-497
- Locke, E.A (2009) *Handbook of Principles of Organizational Behavior*. West Sessex : Jhon Wiley & Sons Ltd
- Martin, L. E., Brock, M. E., Buckley, M., & Ketchen, D., Jr (2010) Time Banditry: Examining The Purloining of Time in Organizations. *Human Resource Management Review*, Vol.20, 26-34
- Mazella, D (2007) *The Making of Modern Cynicism*. Charlottesville, VA: University of Virginia Press.
- Mirvis, P. H., & Kanter, D. L (1992) Beyond Demography: A Psychological Profile of The Workforce. *Human Resource Management*, Vol. 30, 45-68
- Mobley, W. H (1977) Intermediate Linkages In The Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 62, 237-240.
- Neves, P (2012) Organizational Cynicism: Spillover Effects On Supervisorsubordinate Relationship And Performance. *The Leadership Quarterly*, Vol. 23, 965-976.
- O'Connell, B. J., Holzman, H. H., & Armandi, B. R. (1986) Police Cynicism and The Modes of Adaptation. *Journal of Police Science and Administration*, Vol. 14, 307-313
- Podsakoff, N. P., LePine, J. A., & LePine, M. A (2007) Differential Challenge Stressor-Hindrancer Stressor Relationships With Job Attitudes, Turnover Intentions, Turnover, and Withdrawal Behavior: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92, 438-454
- Riduwan dan Engkos Ahmad Kuncoro (2007) *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung : Alfabeta
- Reichers, A. E., Wanous, J. P., & Austin, J. T (1997) Understanding and managing cynicism about organizational change. *Academy of Management Executive*, Vol. 11 (1), 48-59
- Robbins, S.P. & Judge, T.A (2008) *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Alih Bahasa : Diana. Jakarta : Salemba Empat
- Robinson, S., & Bennett, R (1995) A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multi-Dimensional Scaling Study. *Academy of Management Journal*, Vol. 38, 555-572.

- Russell, B (1972) *A history of Western philosophy*. New York: Simon & Schuster Inc
- Sievers, B. (2007) It is New, and It Has To Be Done!: Socioanalytic Thoughts on Betrayal and Cynicism In Organizational Transformation. *Culture and Organization*, Vol. 13 (1), 1-21.
- Stanley, D. J., Meyer, J. P., & Topolnytsky, L (2005) Employee Cynicism And Resistance to Organizational Change. *Journal of Business and Psychology*, Vol. 19 (4), 429-459
- Sugiyono (2004) *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Austin, J. T. (2000) *Cynicism About Organizational Change*. Group and Organization Management, Vol. 25 (2), 132–153.
- \_\_\_\_\_(2004) Cynicism about organizational change: An attribution process perspective. *Psychological Reports*, Vol. 94, 1421-1434
- Wilkerson, J. M., Evans, W. R., & Davis, W. D (2008) A Test Of Coworkers' Influence on Organizational Cynicism, Badmouthing, and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 38: 2273-2292.
- Winarno Surakhmad (1992) *Pengantar Penelitian Ilmiah, Dasar Metode dan Teknik*. Bandung: Tarsito