

## ABSTRAK

Sinisme karyawan dan perubahan organisasi adalah dua fenomena yang saling berkaitan dan penting dalam literatur perilaku organisasi sehingga perubahan organisasi dianggap sebagai salah satu penyebab utama dari sinisme karyawan. Perusahaan perlu menggabungkan antara variabel kepemimpinan transformasional dan pengaturan kerja untuk lebih spesifik memahami dan menjelaskan fenomena perubahan organisasi dan sinisme karyawan terhadap perubahan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan dan pengaturan kerja yang diterapkan perusahaan pada sinisme karyawan terhadap perubahan organisasi yang dialami oleh perusahaan tersebut.

Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui kuisisioner dan wawancara. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di PT KAI DAOP 8 Surabaya sejumlah 120 orang. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linier sederhana melalui uji t dan uji moderasi pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0.05$ ).

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa secara parsial, Perubahan Organisasi berpengaruh signifikansi pada Sinisme Karyawan PT KAI DAOP 8 Surabaya. Sedangkan uji variabel moderasi, Kepemimpinan Transformasional dan Pengaturan Kerja memperlemah pengaruh Perubahan Organisasi terhadap Sinisme Karyawan PT KAI DAOP 8 Surabaya.

**Kata kunci: Perubahan Organisasi, Sinisme Karyawan, Kepemimpinan Transformasional, dan Pengaturan Kerja**

## ABSTRACT

Employee cynicism and organizational change are two phenomena are interrelated and important in organizational behavior literature that organizational change is considered as one of the main causes of employee cynicism. Companies need to combine variables of transformational leadership and work for more specific settings to understand and explain the phenomenon of organizational change and employee cynicism toward change. This study aims to analyze the influence of leadership style and work design applied by the company in employee cynicism towards organizational changes experienced by the company.

This research method is quantitative. Data collected through questionnaires and interviews. Population and sample used in this study were employees of PT KAI DAOP 8 Surabaya some 120 people. Hypothesis testing is done by a simple linear regression analysis through t test and moderation at the 95% confidence level ( $\alpha = 0.05$ ).

Based on the survey results revealed that partially affect the significance of Organizational Change in Employee Cynicism PT KAI DAOP 8 Surabaya. While moderating variable test, Transformational Leadership and Work Design weaken the influence of Organizational Changes to Employee Cynicism PT KAI DAOP 8 Surabaya.

**Keywords: Organizational Change, Cynicism Employees, Transformational Leadership, and Work Design.**