

KONTRAK PSIKOLOGIS DAN MASA KERJA SEBAGAI PREDIKTOR TRUST KARYAWAN TERHADAP ORGANISASI

Perananta Sembiring & Eka Danta Jaya Ginting

Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara

ABSTRACT

The study was a correlational quantitative study aimed to determine the role of psychological contract and the emergence of labor as a predictor of employee trust in the organization. The study involved 58 employees of PT. XC (international beverage manufacturer) The characteristics of the samples used in this study were employees of PT XC and at the level of implementation. Sampling was done by using nonprobability purposive sampling method. The data obtained in this study treated with a multiple regression analysis. Measuring instruments used were self-report to obtain data concerning the period of employment and the use of two scales, namely the scale of trust and psychological contract scale prepared by the researcher and has been tested first. The results of analysis of data showed that the psychological contract and the work together is a predictor of employee trust in the organization. ($F = 19.445$, $p = 0.000$) and has contributed 56% effectively. The partial correlation analysis found that the psychological contract significantly correlated with trust (r_1 , $y-2 = 0.709$ and $p = 0.000$). Instead the work was not significantly correlated with trust (r_2 , $y-1 = 0.284$ and $p = 0.13$). Meanwhile, additional results show no difference in terms of trust with superiors and gender equality in terms of common interest with the employer.

Keywords: trust, psychological contracts, the work

PENDAHULUAN

Sejak William H. Whyte mempublikasikan "*The Organizational Man*" pada tahun 1956 (dalam Perry & Mankin, 2004), para ahli mulai mencari tahu cara-cara bagaimana individu, khususnya pekerja/karyawan berhubungan dengan organisasi. *Trust* adalah bagian yang penting dalam hubungan itu. Diakui bahwa tingkat *trust* merefleksikan loyalitas karyawan dan mempengaruhi berbagai masalah dalam organisasi mulai dari tingkat *turnover* sampai keberhasilan perubahan dalam organisasi.

Robinson (dalam Perry & Mankin, 2004) mendefinisikan *trust* sebagai harapan, asumsi, *belief* yang ada pada diri seseorang bahwa tindakan atau perilaku orang lain akan menguntungkan atau setidaknya tidak akan merusak minat dirinya. *Trust* yang dibahas dalam analisa ini adalah *trust* karyawan terhadap organisasi. *Trust* ini merupakan hal yang penting dalam organisasi. Hal ini dapat ditelaah dari definisi kepercayaan atau "*trust*" itu sendiri. Mayer, dkk (dalam Sumaryono, 2000)

mengartikan *trust* sebagai kemauan individu untuk menjadikan organisasi sebagai tempat yang dipercayai untuk bergantung.

Beberapa penelitian mengemukakan bahwa membangun dan mempertahankan *trust* sangat penting dalam *employment relationship*. Putnam (dalam Scholefield, 2000) menyatakan *trust* akan memperlancar hubungan kerjasama dan semakin tinggi tingkat *trust* semakin besar pula kemungkinan untuk menjalin kerjasama. Sangat sulit untuk menghasilkan hubungan kerja yang efektif dan produktif tanpa adanya *trust* (Castro dalam Becton, 2002). *Trust* juga merupakan elemen yang paling penting dalam menciptakan hubungan yang harmonis, sinergis, dan efisien dalam lingkungan kerja (Bowman, 2004).

Salah satu faktor yang mempengaruhi *trust* adalah *predictability* (Rossiter dan Pearce dalam Myers, 1992). *Predictability* mengacu pada tingkat keyakinan yang kita miliki mengenai apa yang akan dilakukan orang lain. Dengan kata lain, *trust* identik dengan keyakinan akan kemampuan dan apa yang dilakukan organisasi atau orang lain. Keyakinan terhadap organisasi merupakan suatu bentuk perasaan rasa aman secara psikologis pada diri karyawan. Rasa aman inilah yang cenderung menentukan kinerja individu (Sumaryono, 2000). Whyte (1956) mengatakan salah satu aspek dalam pemenuhan kontrak psikologis adalah dengan terpenuhinya kebutuhan akan rasa aman.

Rousseau (2000) mendefinisikan kontrak psikologis sebagai persepsi karyawan tentang perwujudan dan kewajiban yang timbal balik terhadap perusahaan dan saling menguntungkan. Schein (dalam Rollinson, 2005) menyatakan kontrak psikologis adalah suatu harapan (tidak diucapkan) yang dimiliki masing-masing pihak, karyawan dan perusahaan, terhadap yang lainnya dan kewajiban yang dimiliki oleh dan kepada satu pihak dengan pihak lain. Kontrak psikologis ini dipahami dari sudut pandang karyawan bukan dari sudut pandang perusahaan. Davis (1985) mendefinisikan kontrak psikologis sebagai kondisi keterlibatan psikologis karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang masuk suatu perusahaan dengan keinginan, hasrat dan *skill*, mengharap dapat menemukan lingkungan kerja yang dapat membuat mereka menggunakan kemampuan dan kepuasan akan kebutuhan besarnya (*basic need*) disamping untuk aktualisasi dirinya.

Pentingnya kontrak psikologis dalam analisis ini karena merupakan pusat hipotesis bahwa orang adalah pekerja yang efektif, membangkitkan komitmen, loyalitas & semangat untuk perusahaan dan tujuannya, dan mendapatkan kepuasan kerja. Penaksiran karyawan terhadap pemenuhan kontrak psikologis didasarkan lebih daripada terpenuhinya harapan, yaitu harapan yang sungguh-sungguh relevan untuk memperkirakan status kontrak psikologis. Pemenuhan kontrak psikologis dipengaruhi oleh peran perusahaan secara praktis disesuaikan dengan hasil yang dicapai oleh karyawan (Elron, dkk., 1994).

Terpenuhinya kontrak psikologis menurut Whyte (1956) tergantung dari dua dimensi yaitu:

1. Tingkat harapan dan persepsi karyawan bahwa perusahaan akan menyediakan apa yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan karyawan.
2. Asumsi adanya kesamaan persepsi mengenai pertukaran; seperti pertukaran uang dan waktu kerja, pertukaran kebutuhan kerja, pertukaran kebutuhan sosial/rasa aman dengan kerja keras dan loyalitas, pertukaran kesempatan untuk aktualisasi diri dengan usaha yang kreatif untuk mencapai tujuan perusahaan atau kombinasi lainnya.

Faktor lain yang mempengaruhi *trust* adalah masa kerja (Perry & Mankin 2004). *Trust* adalah suatu hubungan yang terbentuk dan berkembang sepanjang waktu dimana individu mengobservasi dan berinteraksi dengan objek *trust* untuk melihat apakah perilaku objek *trust* tersebut dapat dipercaya atau tidak (*predictability*). Apabila dari hasil observasi dan interaksi tersebut objek *trust* berperilaku dapat dipercaya (*predictability*) maka tingkat *trust* individu terhadap objek *trust* semakin tinggi.

Derlega & Grzelak (dalam Baron & Byrne, 1991) menyatakan bahwa masa kerja berhubungan dengan pengalaman. Sementara Robbins (2003) mengatakan bahwa *trust* dipengaruhi oleh faktor pengetahuan (*knowledge*) individu terhadap objek *trust*, dimana pengetahuan itu didasarkan atas informasi dan pengalaman yang dimiliki individu. Semakin individu memiliki banyak pengalaman dan semakin akurat informasi yang dimiliki individu terhadap objek *trust*, maka semakin baik individu mengenal objek *trust* semakin individu memiliki pengetahuan akan objek *trust* tersebut apakah dia dapat dipercaya atau tidak (*predictability*)

Berdasarkan uraian di atas, salah satu faktor yang mempengaruhi *trust* adalah *predictability*. *Predictability* merupakan keyakinan akan tindakan orang lain (Rossiter dan Pearce dalam Myers, 1992). Keyakinan terhadap organisasi merupakan suatu bentuk perasaan rasa aman secara psikologis pada diri karyawan (Sumaryono, 2000). Dimana pertukaran rasa aman merupakan salah satu dimensi dari kontrak psikologis yang diungkapkan Whyte (1956). Dengan demikian diharapkan dengan terpenuhinya kontrak psikologis maka dapat meningkatkan *trust* karyawan terhadap organisasi. Dengan kata lain, semakin terpenuhinya kontrak psikologis yang ada pada karyawan, maka semakin tinggi *trust* karyawan terhadap organisasi. *Trust* juga dipengaruhi oleh faktor masa kerja, dimana semakin berpengalaman individu maka semakin akurat pengetahuan individu terhadap objek *trust* apakah objek *trust* tersebut dapat dipercaya atau tidak (*predictability*), sehingga semakin tingkat *trust* individu. Jadi dapat diajukan hipotesa bahwa kontrak psikologis dan masa kerja merupakan prediktor bagi *trust* karyawan terhadap organisasi.

METODE

Penelitian ini adalah penelitian korelasional *ex post facto* dimana variabel-variabel dalam penelitian ini adalah trust sebagai variabel kriteria dan kontrak psikologis serta masa kerja menjadi variabel prediktor

Penelitian ini dilakukan pada 108 orang karyawan P.T. XC (50 orang sebagai sampel *try out* alat ukur dan 58 orang menjadi sampel penelitian. Karakteristik sampel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan level pelaksana dengan teknik *purposive sampling*.

Prosedur yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *self report* dan skala.

1. Metode *Self-report*

Metode ini digunakan untuk memperoleh data mengenai jabatan, jenis kelamin, suku, masa kerja, jenis kelamin atasan, dan suku atasan. Dalam hal ini subjek diminta untuk menuliskannya pada kolom yang telah disediakan pada skala.

2. Metode Skala

a. Skala *Trust*

Skala *trust* disusun berdasarkan lima dimensi *trust* yang dikemukakan oleh Robbins (2003). Dimensi-dimensi tersebut adalah *integrity*, *competence*, *consistency*, *loyalty*, dan *openness*.

Model skala *trust* yang digunakan adalah skala model Likert. Aitem terdiri dari pernyataan dengan empat pilihan jawaban yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Skala tersebut terdiri dari aitem yang *favourable* (mendukung) dan *unfavourable* (tidak mendukung). Penilaian skala untuk aitem *favourable* adalah nilai 4 untuk pilihan jawaban Sangat Setuju (SS), nilai 3 untuk pilihan jawaban Setuju (S), nilai 2 untuk pilihan jawaban Tidak Setuju (TS), dan nilai 1 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS). Penilaian skala untuk aitem *unfavourable* adalah nilai 1 untuk pilihan jawaban Sangat Setuju (SS), nilai 2 untuk pilihan jawaban Setuju (S), nilai 3 untuk pilihan jawaban Tidak Setuju (TS), dan nilai 4 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS).

b. Skala Kontrak Psikologis

Skala kontrak psikologis disusun berdasarkan dua dimensi kontrak psikologis yang dikemukakan oleh Whyte (1956). Kedua dimensi tersebut adalah: (1). Tingkat harapan dan persepsi karyawan bahwa perusahaan akan menyediakan apa yang diperoleh sesuai dengan

apa yang diberikan karyawan, dan (2) asumsi akan adanya kesamaan persepsi mengenai pertukaran.

Model skala kontrak psikologis digunakan adalah skala model Likert. Aitem terdiri dari pernyataan dengan empat pilihan jawaban yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Skala tersebut terdiri dari aitem yang *favourable* (mendukung) dan *unfavourable* (tidak mendukung). Penilaian skala untuk aitem *favourable* adalah nilai 4 untuk pilihan jawaban Sangat Setuju (SS), nilai 3 untuk pilihan jawaban Setuju (S), nilai 2 untuk pilihan jawaban Tidak Setuju (TS), dan nilai 1 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS). Penilaian skala untuk aitem *unfavourable* adalah nilai 1 untuk pilihan jawaban Sangat Setuju (SS), nilai 2 untuk pilihan jawaban Setuju (S), nilai 3 untuk pilihan jawaban Tidak Setuju (TS), dan nilai 4 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS).

HASIL DAN DISKUSI

1. Uji Asumsi

1.1. Uji Normalitas Sebaran

Uji normalitas sebaran menggunakan *Kolmogorov-Smirnov test* menunjukkan sebaran normal. Analisis data menunjukkan bahwa nilai Z variabel *trust* = 0.555 dengan $\rho = 0.917$, untuk variabel kontrak psikologis nilai Z = 0.609 dengan $\rho = 0.852$, sedangkan variabel masa kerja, nilai Z = 0.873 dengan $\rho = 0.431$. Berdasarkan hasil analisis ini maka dapat dikatakan bahwa sebaran data ketiga variabel tersebut adalah normal.

1.2. Uji Linearitas Hubungan

Hasil uji linearitas hubungan dengan menggunakan analisa *compare means* menunjukkan:

1. Hubungan yang linear antara kontrak psikologis dengan *trust*, dengan nilai $\rho = 0.000$ untuk *linearity* dan nilai $p = 0.167$ untuk *deviation from linearity*
2. Hubungan yang linear antara masa kerja dengan *trust*, dengan nilai $\rho = 0.005$ untuk *linearity* dan nilai $p = 0.057$ untuk *deviation from linearity*.

2. Hasil Penelitian Utama

Berdasarkan hasil perhitungan regresi berganda dengan metode Enter maka diperoleh bahwa kontrak psikologis dan masa kerja bersama-sama memberikan perbedaan terhadap *trust* karyawan terhadap organisasi dengan nilai Adjusted R Square adalah 0.538 yang berarti kontrak

psikologis dan masa kerja memiliki sumbangan efektif sebesar 56% bagi *trust* karyawan terhadap organisasi, sedangkan 46% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 1.
Sumbangan Efektif Variabel Kontrak Psikologis & Masa Kerja terhadap *Trust*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 ^a	.590	.560	7.156

a. Predictors: (Constant), masker, konpsi

Pada *Coefficients* (Tabel 2) maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai B Constant 18.769 menunjukkan bahwa jika Kontrak Psikologis dan Masa kerja diabaikan maka *trust* yang dimiliki karyawan terhadap organisasi sebesar 18.769.
- 2) Nilai B Kontrak Psikologis 0.760 menunjukkan bahwa jika Kontrak Psikologis meningkat sebanyak satu satuan maka *trust* akan meningkat 0.760.
- 3) Nilai B Masa Kerja sebesar 0.074 menunjukkan bahwa jika Masa Kerja meningkat satu satuan maka *trust* akan meningkat sebesar 0.074.

Tabel 2
Coefficient Prediktor *Trust*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.769	12.625		1.487	.149
	KonPsi	.760	.145	.680	5.229	.000
	MasKer	.074	.068	.200	1.541	.135

Dari garis persamaan regresi maka diperoleh hasil bahwa

$$\mathbf{Trust = 18.769 + (0.760 \text{ Kontrak Psikologis}) + (0.074 \text{ Masa Kerja})}$$

Dengan mengontrol variabel masa kerja diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar $r_{1,y-2} = 0.709$, dengan $p = 0.000$. Hal ini menunjukkan ada hubungan positif yang signifikan antara kontrak psikologis dengan *trust*. Sebaliknya dengan mengontrol variabel kontrak psikologis diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar $r_{2,y-1} = 0.284$, dengan $p = 0.135$ ($p > 0.05$). Hal ini menunjukkan hubungan antara masa kerja dengan *trust* tidak signifikan.

Tabel 3
 Nilai r Korelasi Parsial Prediktor terhadap Konstanta

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error			Zero Order	Partial	Part
1	(Constant)	18.769	12.625	1.487	.149			
	KonPsi	.760	.145	5.229	.000	.744	.709	.644
	MasKerja	.074	.068	1.541	.135	.419	.284	.180

3. Hasil Tambahan

1. Terdapat perbedaan *trust* ditinjau dari kesamaan *gender* dengan atasan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} (7.084) > F_{tabel} (4.02)$ dengan $p = 0.010 < 0.05$.

Tabel 4
 Skor *Trust* Ditinjau dari Persamaan Gender dengan Atasan

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	545.418	1	545.418	7.084	.010
Within Groups	4311.565	56	76.992		
Total	4856.983	57			

2. Terdapat perbedaan *trust* ditinjau dari kesamaan suku dengan atasan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} (4.382) > F_{tabel} (4.02)$ dengan $p = 0.041 < 0.05$.

Tabel 5
 Skor *Trust* Ditinjau dari Persamaan Suku dengan Atasan

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	352.503	1	352.503	4.382	.041
Within Groups	4504.480	56	80.437		
Total	4856.983	57			

Hasil penelitian pada sampel karyawan P.T. XC, menunjukkan bahwa kontrak psikologis dan masa kerja bersama-sama merupakan prediktor positif bagi munculnya *trust*. Kesimpulan ini diperoleh dari hasil analisis Regresi berganda dan korelasi *Partial*. Hasil penelitian ini sesuai dengan apa yang dikemukakan Rossiter & Pearce (dalam Myers, 1992) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *trust* adalah *predictability*. *Predictability* mengacu pada tingkat keyakinan individu akan kemampuan objek *trust*, dalam hal ini adalah perusahaan. Sumaryono (2000) menyatakan salah satu bentuk dari keyakinan karyawan akan kemampuan perusahaan dimana mereka bekerja adalah rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman merupakan salah satu aspek dari kontrak psikologis (Whyte, 1956). Dari hubungan ini dapat disimpulkan bahwa apabila kontrak psikologis karyawan terpenuhi

maka kebutuhan akan rasa aman juga terpenuhi sehingga keyakinan karyawan terhadap kemampuan perusahaan akan meningkat, dengan kata lain *trust* karyawan terhadap perusahaan juga meningkat.

Bersama dengan kontrak psikologis, masa kerja juga merupakan prediktor *trust*. Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan Robbins (2003) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *trust* adalah pengetahuan (*knowledge*). Pengetahuan yang dimaksud adalah pengetahuan individu terhadap objek *trust*. Pengetahuan ini berkembang sepanjang waktu dan diperoleh dari informasi dan pengalaman. Derlega & Grzelak (dalam Baron & Byrne, 1991) menyatakan bahwa masa kerja berhubungan dengan pengalaman. Jadi, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara masa kerja dengan *trust*. Robbins (2003) juga menyatakan semakin lama individu berinteraksi dengan objek *trust* tersebut maka semakin banyak pengalaman dan semakin baik individu mengenalnya, serta semakin individu memiliki pengetahuan akan objek *trust* tersebut apakah dia dapat dipercaya (*predictability*) atau tidak (*unpredictability*).

Hasil ini juga didukung oleh pernyataan Perry & Mankin (2004), yakni masa kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *trust*. *Trust* adalah suatu hubungan yang terbentuk dan berkembang sepanjang waktu dimana individu mengobservasi dan berinteraksi dengan objek *trust* untuk melihat apakah perilaku objek *trust* dapat dipercaya atau tidak (*predictability*).

Selanjutnya, hasil penelitian tambahan menunjukkan bahwa ada perbedaan bermakna *mean* skor *trust* ditinjau dari kesamaan *gender* dengan atasan, di mana *mean* skor pada subjek penelitian yang memiliki jenis kelamin yang sama dengan atasannya lebih tinggi dibanding dengan skor *trust* pada subjek penelitian yang berbeda jenis kelamin dengan atasan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Perry & Mankin (2004), dimana *trust* terhadap atasan dipengaruhi oleh sama atau tidaknya *gender* karyawan dengan atasan. Gilbert & Tang (dalam Perry & Mankin, 2004) menyatakan *trust* terhadap organisasi juga dapat berupa *trust* terhadap atasan. *Trust* adalah suatu perasaan berupa keyakinan dan dukungan terhadap atasan.

Dari hasil penelitian berdasarkan kesamaan suku dengan atasan, terdapat perbedaan *mean* skor *trust* yang bermakna dimana skor *trust* yang lebih tinggi terdapat pada subjek penelitian yang bersuku sama dengan atasannya dibanding dengan subjek penelitian yang berbeda suku dengan atasan. Gilbert & Tang (dalam Perry & Mankin, 2004) menyatakan *trust* organisasi juga dapat berupa *trust* terhadap atasan. Mereka mengartikan *trust* sebagai suatu perasaan keyakinan dan dukungan terhadap atasan. Robbins (2003) menyatakan bahwa salah satu cara untuk membangun *trust* di dalam organisasi adalah dengan membangun *trust* antara atasan dan bawahan yaitu dengan tetap membuka jalur komunikasi. Penelitian Perry & Mankin (2004) juga menemukan ada pengaruh kesamaan suku dengan atasan terhadap *trust*. Dimana karyawan dengan suku yang sama dengan

atasan memiliki tingkat *trust* yang lebih tinggi terhadap atasan dibanding dengan karyawan yang berbeda suku dengan atasan.

PENUTUP

Saran

- a. Perusahaan dapat menjadikan pemahaman mengenai dinamika *trust* sebagai masukan untuk lebih memperhatikan lagi aspek *trust* karyawan.
- b. Untuk membangun *trust*, perusahaan dapat mengikuti beberapa strategi berikut:
 - 1) Mempertahankan integritas dengan cara berlaku adil, dapat dipercaya, memberikan perlakuan yang sama terhadap karyawan, dan selalu menepati janji.
 - 2) Berkata yang sebenarnya meskipun sulit untuk dilakukan.
 - 3) Menunjukkan konsistensi sehingga karyawan dapat memprediksi apa yang dilakukan perusahaan.
 - 4) Membuka jalur komunikasi, baik dari perusahaan secara global kepada karyawan maupun dari atasan ke karyawan. Bersifat terbuka, tidak ada yang dirahasiakan terhadap karyawan, membicarakan perasaan masing-masing antara atasan dengan karyawan.
 - 5) Menunjukkan kompetensi. Meyakinkan karyawan bahwa perusahaan bertindak profesional dan dapat diandalkan.
- c. Perusahaan dapat menjadikan pemahaman mengenai dinamika kontrak psikologis sebagai masukan untuk meningkatkan pendekatan individual perusahaan terhadap karyawan karena kontrak psikologis berdasarkan persepsi individu dan bersifat dinamis.
- d. Perusahaan dapat memahami bahwa masa kerja berhubungan dengan *trust* karyawan, dimana semakin tinggi masa kerja maka semakin tinggi tingkat *trust* karyawan terhadap perusahaan. *Trust* merupakan elemen penting dalam *employment relationship* yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya mempertahankan karyawannya dan memperhatikan kesejahteraan karyawan-karyawan senior.

DAFTAR PUSTAKA

- Baron, R. A., & Byrne, D. (1997). *Social Psychology. Understanding Human Behaviour*. Boston: Allyn & Bacon, Inc.
- Becton, C. (2002). *Building Teamwork and The Importance of Trust in a Business Environment*. <http://www.edis.ifas.ufl.edu/HR018>

- Bowman, D. (2004). Fostering Trust in The Workplace. *Health Administration Press*.
<http://proquest.umi.com/pqdweb?did=526120641&sid=5&Fmt=3&clientId=63928&RQT=309&VName=PQI>
- Davis, K. (1985). *Human Behavior at Work: Organizational Behaviour*. USA: McGraw-Hill, Inc.
- Elron, E., Noonan, K. A & Guzzo, R. A. (1994). Expatriate Manager and The Psychological Contract. *Journal of Applied Psychology*. 71, 500-507.
- Myers, E. G. (1992). *The Dynamic of Human Communication: A Laboratory Approach, 6th ed*. New York: McGraw-Hill, Inc
- Perry & Mankin. (2004). Understanding Employee Trust in Management: Conceptual Clarification and Correlates. *Public Personnel Management*.
http://www.findarticles.com/p/articles/mi_qa_3779/is_200410/ai_n9434944/pg_4
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational Behavior, 10th ed*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Robinson, S. L. (1996). Trust and breach of the psychological contract. *Administrative Science Quarterly*.
http://www.findarticles.com/p/articles/mi_m4035/is_n4_v41/ai_19137711 [online: 23/10/2005]
- Rollinson, D. (2005). *Organisational Behavior and Analysis. An Integrated Approach (3rd ed)*. England: Pearson Education Limited.
- Rousseau, D. M. (2000). Psychological Contract Inventory – Technical Report. *Administrative Science Quarterly*.
<http://proquest.umi.com/pqdweb?did=37374031&sid=2&Fmt=3&clientId=63928&RQT=309&VName=PQD> [online: 28/10/2005]
- Scholefield, M. (2000). *Trust – A review*.
<http://www.relationship.org/research.papers/Trust.pdf> [online: 28/09/2005]
- Sumaryono. (2000). Komitmen dan Trust Karyawan terhadap Manajemen di Organisasi Bisnis Menengah ke Bawah (Pegel). *Laporan Penelitian*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi-UGM
- Whyte, W.H. (1956). *The Organizational Man*. New York: Doubleday & Company, Inc.