



**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**JAKARTA**

**SKRIPSI**

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CONTRACT BREACH & PROCEDURAL INJUSTICE* TERHADAP *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* DAN DAMPAKNYA TERHADAP INTENSI BERWIRAUSAHA YANG DIMODERASI OLEH SIKAP PROAKTIF: STUDI PADA KARYAWAN DI BIDANG ASURANSI, IT DAN PERPAJAKAN DI JAKARTA**

Diajukan Oleh:

NAMA : HENDRY HERMAWAN

NIM : 115100295

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT**

**GUNA MENCAPAI GELAR**

**SARJANA EKONOMI**

**2014**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**JAKARTA**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : HENDRY HERMAWAN

NO. MAHASISWA : 115100295

PROGRAM JURUSAN : S1 / MANAJEMEN

MATA KULIAH POKOK : KEWIRAUSAHAAN

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CONTRACT BREACH & PROCEDURAL INJUSTICE* TERHADAP *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* DAN DAMPAKNYA TERHADAP INTENSI BERWIRAUSAHA YANG DIMODERASI OLEH SIKAP PROAKTIF: STUDI PADA KARYAWAN DI BIDANG ASURANSI, IT DAN PERPAJAKAN DI JAKARTA

Jakarta, Januari 2014

Pembimbing,

(FrankySlamet, S.E., M.M.)



**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**JAKARTA**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**  
**SETELAH LULUS UJIAN KOMPREHENSIF/SKRIPSI**

NAMA : HENDRY HERMAWAN  
NO. MAHASISWA : 115100295  
PROGRAM JURUSAN : S1 / MANAJEMEN  
MATA KULIAH POKOK : KEWIRAUSAHAAN  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CONTRACT BREACH & PROCEDURAL INJUSTICE* TERHADAP *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* DAN DAMPAKNYA TERHADAP INTENSI BERWIRAUSAHA YANG DIMODERASI OLEH SIKAP PROAKTIF: STUDI PADA KARYAWAN DI BIDANG ASURANSI, IT DAN PERPAJAKAN DI JAKARTA

TANGGAL: 29 JANUARI 2014

KETUA PENGUJI:

(RR. Kartika Nuringsih, S.E, M.Si)

TANGGAL: 29 JANUARI 2014

ANGGOTA PENGUJI:

(Franky Slamet, S.E., M.M.)

TANGGAL: 29 JANUARI 2014

ANGGOTA PENGUJI:

(Andi Wijaya, S.E., M.M.)

## ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI

JAKARTA

(A) HENDRY HERMAWAN (115100295)

(B) PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CONTRACT BREACH* & *PROCEDURAL INJUSTICE* TERHADAP *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* DAN DAMPAKNYA TERHADAP INTENSI BERWIRAUSAHA YANG DIMODERASI OLEH SIKAP PROAKTIF: STUDI PADA KARYAWAN DI BIDANG ASURANSI, IT DAN PERPAJAKAN DI JAKARTA

(C) xvi + 80 hlm, 2014, tabel 25; gambar 5; lampiran3

(D) KEWIRAUSAHAAN

(E) Abstrak.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah *psychological contract breach* dan *procedural injustice* dapat mempengaruhi *organizational commitment*, yang selanjutnya *organizational commitment* akan mempengaruhi intensi berwirausaha karyawan dengan sikap proaktif sebagai moderasi. Populasi penelitian ini adalah karyawan staf bidang jasa di Jakarta.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada 150 karyawan staf di perusahaan asuransi, IT dan perpajakan di Jakarta. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur. Uji asumsi menunjukkan seluruh data telah lolos dari persyaratan asumsi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *organizational commitment* terhadap intensi berwirausaha karyawan dengan sikap proaktif sebagai moderasi, baik secara simultan maupun parsial, sedangkan pada hasil penelitian antara *psychological contract breach* dan *procedural injustice* terhadap *organizational commitment* terdapat pengaruh yang signifikan, baik secara simultan maupun parsial.

(F) Daftar acuan 41 (1975-2013)

(G) FrankySlamet S.E., M.M.



*Integrity is doing the right  
thing even if nobody see*

*- Unknown -*





Karya sederhana ini kupersembahkan

Untuk yang tercinta,

Papa, Mama, Kakak, dan Adik

## KATA PENGANTAR

Pujian syukur kepada Tuhan Yesus Kristus atas segala berkat dan hikmat-Nya dengan penuh cinta kasih yang senantiasa menyertai saya dalam rangka pembuatan tugas akhir skripsi ini, untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara, Jakarta.

Pada kesempatan ini, penulis ingin menghaturkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan bimbingan, dorongan, dan semangat kepada penulis, sehingga terwujud skripsi ini, yaitu kepada yang terhormat:

1. Bapak FrankySlamet, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing yang telah berkenan untuk meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran serta penuh kesabaran dan berkenan dalam memberikan pengarahan, bimbingan dan saran-saran yang sangat bermanfaat dalam penyusunan skripsi dari permulaan sampai selesainya skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, M.M.,MBA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Ignatius Roni Setyawan, S.E., Msi., selaku Ketua Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
4. Seluruh dosen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada saya selama mengikuti perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
5. Papa dan mama tersayang yang telah menjaga, mendidik, mengasihi dan mendukung saya. Cici saya, Fanny Puspitasari Hermawan, adik saya

Christian Hermawan, serta segenap Kelaurga Besar yang telah memberikan dukungan, bantuan, nasehat, semangat, dorongan dan doa selama kuliah sampai terselesaikannya skripsi ini

6. Konsel Quiver dan Area Tofu sebagai keluarga kedua saya di Jakarta: Ci Sonia Jacklyn, Ko Henpril Sun, Ci Phing-phing, Ko Eka Putra, Ci Marcelina, Melda Erivhani, Yuri Daeng Ngemba, Endinda Huios Krista, Gladwin Andyka, Alvina Dumingan, Brolie Barseba, Jemima Azalia, Yemima Ayu Thendy, Milkha Sari Thendy, Chris Apriliony, Livia Leonardo, Valen, Andreas A, Karin, Mei Livia, Pricilla Wendy, Ruth Riana Oktavia, Ci Fifi Juniarti, Ko Stevanus Ronald Oroh, Ko Josiah Sandjaya, Ko Christian Andrea, Immanuella Apriline Lonardy, Arie Jayusman Kuswanto, Zendy Pranata, Febbe Christanty serta rekan-rekan area Tofu lainnya atas dukungan, semangat dan doanya selama ini.
7. Sahabat-sahabat saya selama kuliah: William Susilo, Alvina Dumingan, Michael Mardiyanto, Aldrian Surja, Yohan Leonardi, Winarta Chengko, Arie Jayusman Kuswanto, Swastika Mentari, Patricia Wijaya, Prisca Lian, Jessica, Siska dan rekan-rekan asdos 2010 dan 2011 untuk dukungan, waktu, bantuan, dan masukkannya dalam berbagai hal.
8. Teman-teman selama bimbingan: Mariana, Felicia Tanzil, Fransky Avianto, Steven, Metta Prasetyo, dan Christine Prasetyo.
9. PT Nusantara Compnet Integrator sebagai perusahaan tempat saya magang selama proses skirpsi dan kepada segenap karyawannya yang telah bersedia menjadi sebagai salah satu obyek sampel penelitian ini.

10. Semua pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu-persatu, yang telah ikut memberikan bantuan sehingga saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, saya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna baik isi, tata bahasa, maupun dari segi penyusunan, mengingat keterbatasan kemampuan saya. Karenanya saya dengan tangan dan hati yang terbuka bersedia menerima kritik dan saran guna melengkapi skripsi ini agar menjadi lebih baik. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca sekalian.

Jakarta, Januari 2014

Penulis,

Hendry Hermawan

## DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL .....	i
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
ABSTRAK .....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I       PENDAHULUAN.....	1
A. Permasalahan .....	1
1. Latar Belakang .....	1
2. Identifikasi.....	4
3. Pembatasan.....	4
4 Perumusan .....	5
B. Tujuan dan Manfaat.....	5
1. Tujuan Penelitian.....	5
2. Manfaat Penelitian.....	6

BAB II	LANDASAN TEORI .....	7
	A. Definisi Variabel.....	7
	B. KerangkaTeori .....	12
	C. Penelitian yang Relevan.....	17
	D. Kerangka Pemikiran .....	18
	E. Hipotesis.....	19
BAB III	METODE PENELITIAN .....	20
	A. Populasi dan Metode Pemilihan Sampel .....	20
	B. Operasionalisasi Variabel .....	21
	C. Metode Pengumpulan Data.....	25
	D. Teknik Uji Validitas dan Reliabilitas .....	25
	E. Teknik Analisis Data.....	27
BAB IV	ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	31
	A. Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas .....	31
	B. Deskripsi Subyek dan Obyek Penelitian.....	38
	C. Hasil Analisis Data .....	45
	D. Pembahasan .....	57

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	61
A. Kesimpulan.....	61
B. Saran .....	61
DAFTAR PUSTAKA .....	63
LAMPIRAN.....	67
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	80
.....	
.....	
.....	105

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian ( <i>Psychological Contract Breach</i> ) .....	22
Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel Penelitian ( <i>Procedural Injustice</i> ) .....	22
Tabel 3.3. Operasionalisasi Variabel Penelitian ( <i>Organizational Commitment</i> ) .....	23
Tabel 3.4. Operasionalisasi Variabel Penelitian (Sikap Proaktif).....	24
Tabel 3.5. Operasionalisasi Variabel Penelitian (Intensi Berwirausaha) .....	25
Tabel 3.6. <i>Cronbach's Alpha Internal consistency</i> .....	27
Tabel 4.1. Hasil Pengujian Validitas X1 ( <i>Psychological Contract Breach</i> ) .....	32
Tabel 4.2. Hasil Pengujian Validitas X2 ( <i>Procedural Injustice</i> ) .....	33
Tabel 4.3. Hasil Pengujian Validitas X3 ( <i>Organizational Commitment</i> ) .....	34
Tabel 4.4. Hasil Pengujian Validitas X4 (Sikap Proaktif) .....	35
Tabel 4.5. Hasil Pengujian Validitas Y (Intensi Berwirausaha) .....	36
Tabel 4.6. Hasil Uji Reliabilitas.....	37
Tabel 4.7. Karakteristik Responden (Jenis Kelamin) .....	38
Tabel 4.8. Karakteristik Responden (Lama Bekerja).....	39



Tabel 4.9.	Jumlah Jawaban Responden ( <i>Psychological Contract Breach</i> ) .....	40
Tabel 4.10.	Jumlah Jawaban Responden ( <i>Procedural Injustice</i> ).....	41
Tabel 4.11.	Jumlah Jawaban Responden ( <i>Organizational Commitment</i> ).....	42
Tabel 4.12.	Jumlah Jawaban Responden (Sikap Proaktif).....	43
Tabel 4.13.	Jumlah Jawaban Responden (Intensi Berwirausaha).....	44
Tabel 4.14.	Uji Multikolinearitas Model 1 .....	45
Tabel 4.15.	Uji Multikolinearitas Model 2 .....	46
Tabel 4.16.	Tabel ANOVA Model 1 .....	53
Tabel 4.17.	Tabel ANOVA Model 2 .....	54
Tabel 4.18.	Uji t Model 1.....	55
Tabel 4.19.	Uji t Model 2.....	56

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	18
Gambar 4.1. Hasil Pengujian Heterokedastisitas Model 1.....	47
Gambar 4.2. Hasil Pengujian Heterokedastisitas Model 2.....	48
Gambar 4.3. Hasil Pengujian Normalitas Model 1 .....	50
Gambar 4.4. Hasil Pengujian Normalitas Model 2 .....	51

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner.....	65
Lampiran 2 Input hasil kuesioner .....	69
Lampiran 3 Hasil <i>Output</i> SPSS .....	72

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. PERMASALAHAN**

#### **1. Latar belakang**

Pada era globalisasi ini, akan ada banyak tantangan yang dihadapi tiap individu dalam memenuhi kebutuhan dan keinginannya yang terus bertambah. Perkembangan di segala bidang yang terjadi sekarang, menuntut masyarakat untuk mampu beradaptasi dengan berbagai bentuk perubahan dan pembaharuan dengan biaya yang relatif tinggi. Hal ini sering kali mendorong timbulnya intensi berwirausaha di kalangan karyawan, yang pada umumnya disebabkan oleh *psychological contract breach* (pelanggaran perjanjian) dan *procedural injustice* (ketidakadilan prosedur) dari perusahaan yang mempengaruhi rendahnya *organizational commitment* mereka atas perusahaan.

Sebuah fenomena, ternyata intensi berwirausaha tidak hanya berbicara mengenai seorang karyawan yang berhenti bekerja dan memulai berwirausaha sendiri atau seorang karyawan tetap menjalankan pekerjaannya dan memiliki usaha sampingan. Ada juga karyawan yang memiliki karakter wirausaha dan ingin tetap bekerja, mereka dapat menerapkannya dalam perusahaan tempat ia bekerja. Karyawan yang memiliki karakter wirausaha adalah aset perusahaan yang harus dijaga.

Perusahaan harus menjaga *organizational commitment* karyawan untuk mempertahankan mereka diperusahaan.

*Organizational commitment* merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi seorang karyawan dalam memberikan kontribusi yang optimal kepada perusahaan. *Organizational commitment* diperoleh apabila ada kesesuaian antara harapan karyawan dengan kenyataan yang ditemui dan diperoleh dari tempatnya bekerja. Persepsi karyawan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan dan kepuasan kerja melibatkan rasa aman, rasa adil, rasa bergairah, perolehan status dan kebanggaan. Dalam persepsi ini juga melibatkan situasi kerja dalam perusahaan yang bersangkutan.

Peran perusahaan yang mempengaruhi komitmen karyawan adalah bagaimana perusahaan memenuhi setiap perjanjian yang telah disepakati sejak awal, kesesuaian antara apa yang diterima karyawan dengan apa yang telah disepakati saat proses wawancara pekerjaan. Ada tidaknya *psychological contract breach* menentukan tinggi rendahnya *organizational commitment* seorang karyawan dalam perusahaan. Ketika perusahaan tidak dapat menepati perjanjian yang telah disepakati dengan karyawan, maka kemungkinan besar karyawan akan memiliki *organizational commitment* yang rendah.

Selain *psychological contract breach*, hal lain yang turut mempengaruhi *organizational commitment* seorang karyawan adalah *procedural injustice*, merujuk pada pengambilan keputusan yang adil atas

alokasi hasil atau pemecahan masalah. Sebuah perusahaan harus menjadi pihak yang netral bagi setiap karyawan, bersikap adil dan tidak pandang bulu untuk memperoleh kepercayaan dari karyawan. Dengan adanya kepercayaan yang penuh maka *organizational commitment* karyawan akan tumbuh.

Alasan lain yang memberi kontribusi atas intensi berwirausaha adalah sikap proaktif yang lahir dari karyawan itu sendiri. Sikap proaktif ini menjadi modal yang kuat untuk berwirausaha, karena dengan memiliki sikap proaktif seseorang akan mampu menangkap peluang yang ada, memiliki visi yang jelas ke depan, memiliki inisiatif yang tinggi, dan memikirkan apa yang dapat mereka lakukan untuk meningkatkan kualitas kehidupannya.

Uraian tersebut mengangkat masalah penelitian yang berkaitan dengan *psychological contract breach*, dan *procedural injustice* yang mempengaruhi komitmen karyawan pada perusahaan yang pada akhirnya menentukan intensi karyawan berwirausaha, dengan sikap proaktif menjadi moderasinya.

## **2. Identifikasi masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa permasalahan yang timbul dari pengaruh komitmen karyawan pada perusahaan terhadap intensi berwirausaha, antara lain:

- a. Secara tidak sadar perusahaan sering kali melakukan perilaku buruk yang pada akhirnya akan berdampak buruk pada perusahaan itu sendiri, seperti *psychological contract breach* dan *procedural injustice*.
- b. Secara umum rendahnya komitmen karyawan terhadap perusahaan disebabkan oleh pelanggaran kesepakatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan (*psychological contract breach*) dan ketidakadilan perilaku perusahaan kepada karyawannya, yang merugikan karyawan (*prosedural injustice*).
- c. Rendahnya *organizational commitment* yang dimiliki dapat mempengaruhi keputusan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaan dan memulai berwirausaha.
- d. Adanya pengaruh dari karyawan itu sendiri dalam berwirausaha, yaitu sikap proaktif yang dimilikinya

## **3. Pembatasan masalah**

Luasnya ruang lingkup permasalahan mengenai pengaruh komitmen karyawan pada perusahaan terhadap intensi berwirausaha yang ada, serta keterbatasan waktu dan biaya maka dibuatlah pembatasan masalah. Penelitian ini dibatasi pada jumlah variabel independen yang diteliti

sebanyak empat variabel, yaitu *psychological contract breach*, *procedural injustice*, *organizational commitment* terhadap Intensi Berwirausaha dengan sikap proaktif sebagai moderasinya.

#### **4. Rumusan masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah penelitian ini dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh *psychological contract breach* terhadap *organizational commitment* karyawan?
- b. Apakah terdapat pengaruh *procedural injustice* terhadap *organizational commitment* karyawan?
- c. Apakah terdapat pengaruh *organizational commitment* terhadap intensi berwirausaha dengan sikap proaktif sebagai moderasi?

### **B. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Mengetahui pengaruh *psychological contract breach* terhadap *organizational commitment* karyawan.
- b. Mengetahui pengaruh *procedural injustice* terhadap *organizational commitment* karyawan.
- c. Mengetahui pengaruh *organizational commitment* terhadap intensi berwirausaha dengan sikap proaktif sebagai moderasi.



## 2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat praktis yang akan diperoleh adalah:

- a. Perusahaan dapat mencegah sedini mungkin terjadinya *psychological contract breach* dan *procedural injustice* yang akan berpengaruh pada keputusan karyawan.
- b. Perusahaan paham pentingnya *organizational commitment* seorang karyawan, karena sangat berpengaruh pada kinerja perusahaan dan perputaran karyawan.
- c. Karyawan dapat membuka pemikiran bahwa terdapat banyak peluang-peluang yang dapat diraih dan mengoptimalkan sikap proaktif yang dimilikinya.

Selain itu, terdapat pula manfaat teoritis yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah menambah referensi penelitian yang berhubungan dengan *psychological contract breach*, *procedural injustice*, *organizational commitment*, dan sikap proaktif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen. I., (2005). Attitudes, Personality, and Behavior. *McGraw-Hill International*. Pg 191
- Bateman, T. & Crant, M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103-118.
- Bentler, P.M., & Bonett, D.G.,(1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88, 588-606.
- Bird, B. (1998). Implementing entrepreneurial ideas: The case for intention. *Academy of Management Review*, 13(3),442-453
- Bratton. J. & Gold. J., (1999). Human Resource Management: Theory and Practice
- Brockhaus, R.H. (1982). The psychology of entrepreneur. In C.Kent, D.Sexton, & K.H. Vesper (Eds), *Encyclopedia of Entrepreneurship*, pp. 39-57. Englewood Cliffs, NJPrentice Hall.
- Buttner, H., & Moore, D (1997). Women's organizational exodus to entrepreneurship: Selfreported motivations and correlates with success. *Journal of Small Business Management*, 35(1), 34-46.
- Conway, N & Briner B.R., (2005). Understanding psychology contract at work. A *Critical Evaluation of Theory and Research*.
- Covey. S (2005). The 7 Habits of Highly Effective Teens.

Crant, M.J. (1996). The proactive personality scale as predictor of entrepreneurial intentions. *Journal of Small Business Management*, 34(3), 42-49.

Dubini, P. (1989). The influence of motivations and environment on business starts-ups: Some hints for public policies. *Journal of Business Venturing*, 4(1), 11-26

Ehsa. 2011. Perilaku Organisasi, (Online), (<http://ehsablog.com/perilaku-organisasi-po.html> diakses: 3 Oktober 2011)

Feinberg, A. (1984). Inside the entrepreneur. *Venture*, 6(5), 80-85.

Folger, R. (1977). Distributive and procedural justice: Combined impact of "voice" and improvement on experienced inequity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 35, 108-119.

Forbes (online) (cited on 29 October 2013)  
<http://www.forbes.com/sites/mattsymonds/2013/10/29/the-entrepreneurial-employee-how-to-make-intrapreneurship-a-win-win-for-everyone/>

Griffin. W. R. & Moorhead. G. (1998). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*

Hisrich, R.D., & Brush, C. (1985). Women and minority entrepreneurs: A comparative analysis. In J. Hornday, E. Shills, J. Timmons, & K. Vesper (Eds), *Frontiers of Entrepreneurship Research*, pp 566-587.

Hunton, J.E. & Beeler, J. D. (1997). Effects of user participation in systems development: A longitudinal field experiment. *MIS Quarterly* 21(4), 359-388

- Longnecker, J., Moore, C., & Petty, J. (1997). *Small Business Management: An entrepreneurial emphasis*. Cincinnati, OH: South-Western College Publishing
- Kickul, JR., Parker, C.P., & Young, S. (1998). *The role of individual antecedents in the psychological contract*.
- Krueger, N., & Brazael, D. (1994). Entrepreneurial potential and potential entrepreneurs. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 18(1), 91-104
- Martin, C.L., & Bennett, N. (1996). The role of justice judgements in explaining the relationship between job satisfaction and organizational commitment. *Group and Organizational Management*, 2(1), 84-98.
- Malhotra, N.K. (2004). *Marketing Research: an Applied Orientation*, 4<sup>th</sup> Edition. New Jersey: Prentice-Hall, 258
- McFarlin, D.B., & Sweeney, P.D. (1992). Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes. *Academy of Management Journal*, 35(3), 626-637.
- Meyer, J., Allen, N., & Smith, C. (1993). Commitment to organizational and occupations: Extension and test of a three-components conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Morrison, E.W., & Robinson, S.L. (1997). When employee feels betrayed: A model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management Review*, 22(1), 226-256

Neider, L. (1987). A preliminary investigation of female entrepreneurs in Florida. *Journal of Small Business Management*, 25(3), 22-29

Niehoff, B.P., & Moorman, R.H. (1993). Justice as a mediator of relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3), 527-556.

Robinson, S.L. (1996) Trust and breach of the psychological contract. *Administrative Science Quarterly*, 41, 574-556.

Rosseau, D.M. (1990). New hire perceptions of their own and their employer's obligations: A study of psychology contract. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 245-259.

Robinson, S.L., & Morrison, E.W. (1995). Psychological contract and organizational citizenship behavior: The effects of unfulfilled obligations. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 245-259

Robinson, S.L., & Rousseau, D.M. (1994). Violating the psychological contract: Not the exception but the norm. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 245-259.

Sandjojo, N. (2011). Analisis Jalur dan Aplikasinya. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.

Santoso, S. (2001). SPSS. Jakarta: PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.

Schiffman, L., (2007). Perilaku Konsumen Edisi 7. *Indeks*.

Singarimbun, M. & Sofian, E. (1995). Metode Penelitian Survei. *Pustaka LP3ES*. Page 171

Suazo, M.M., (2009). The mediating role of psychological contract violation on the relations between psychological contract breach and work-related attitudes and behaviors. *Journal of Managerial Psychology*.

Sweeney, D.L., Buttner, E.H., & Barry, B. (1995). Explanations: What factors enhance their perceived adequacy? *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 55, 23-40.

Thibaut, J., & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Tyler, R.T., (1989). Procedural justice. *International Library of Essays in Law and Society*.

Wright, P.M., & Noe, R.A. (2000). Management of organizations