



ARTIKEL PENELITIAN

HUBUNGAN GAYA KELEKATAN DENGAN KEPERCAYAAN REKAN KERJA PADA KARYAWAN DAN PEKERJA LEPAS PT. XYZ

NISA MELIVA RAMADIYANTI & ATIKA DIAN ARIANA*

Departemen Psikologi Klinis dan Kesehatan Mental, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

ABSTRAK

Kepercayaan rekan kerja penting untuk menunjang produktivitas suatu perusahaan. Kepercayaan dibentuk melalui pengalaman terkait kelekatan dalam hubungan interpersonal. Namun belum banyak literatur yang menghubungkan antara variabel kelekatan dan kepercayaan rekan kerja secara khusus. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris adanya hubungan gaya kelekatan dengan kepercayaan rekan kerja dan bagaimana hubungan kedua variabel tersebut.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pengambilan data survei *online*. Melibatkan 84 subjek dengan teknik *simple random sampling*. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner hasil translasi dari *Adult Attachment in the Workplace (AAW) Scale* yang terdiri dari 18 item, sedangkan alat ukur kepercayaan rekan kerja menggunakan skala kepercayaan oleh Hariyanto (2018) sebanyak 6 item. Teknik analisis data menggunakan korelasi *Pearson product moment* dengan bantuan *SPSS 25 for Windows*.

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat dan negatif antara *avoidant attachment* dengan *co-worker trust* pada karyawan dan pekerja lepas PT.XYZ dengan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dan korelasi sebesar -0,637. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tidak aman (menghindar) seseorang dengan rekan kerjanya, maka akan semakin rendah tingkat kepercayaan mereka.

Kata kunci: *kepercayaan, kelekatan, rekan kerja*

ABSTRACT

Co-worker trust is important to support the company productivity. Trust is formed through experiences related to attachment in interpersonal relationships. However, there is not much literature that specifically links attachment and co-worker trust. The purpose of this study is to empirically test whether there is a relationship between attachment style and co-worker trust and how the relationship between the two variables is.

This study uses quantitative research methods by taking online survey data. Involved 84 subjects with simple random sampling technique. Data were obtained using a translated questionnaire from the Adult Attachment in the Workplace (AAW) Scale which consisted of 18 items, while the measuring tool for coworker trust used the trust scale by Hariyanto (2018) with 6 items. The analysis technique uses Pearson product moment correlation with the help of SPSS 25 for Windows.

The results of the data analysis showed that there is a strong and negative correlation between avoidant attachment and co-worker trust in employees and casual worker of PT. XYZ with a significance of 0.000 ($p < 0.05$) and correlation of -0.637. This shows that the more insecure (avoidant) a person is with their co-workers, the lower their level of trust will be.

Keywords: *trust, attachment, co-worker*

Airlangga 4-6 Surabaya 60286. Surel: atika.ariana@psikologi.unair.ac.id



Naskah ini merupakan naskah dengan akses terbuka dibawah ketentuan the Creative Common Attribution License (CC-BY-4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), sehingga penggunaan, distribusi, reproduksi dalam media apapun atas artikel ini tidak dibatasi, selama sumber aslinya disitir dengan baik.

PENDAHULUAN

Guna meningkatkan produktivitas perusahaan diperlukan adanya kerja sama menyeluruh antar divisi maupun karyawan. Menurut Groysberg dan Abrahams (dalam Ekmekci & Arslan, 2015), kerja sama dalam bentuk kolaborasi dan koordinasi antar karyawan mengharuskan adanya rasa saling percaya. Hal tersebut juga sejalan dengan Berscheid, Walster, dan Newcomb (dalam Mayer & Davis, 1995) yang menyatakan bahwa dengan mengembangkan sikap saling percaya antar anggota, merupakan satu mekanisme yang sangatlah memungkinkan untuk karyawan dapat bekerja sama secara lebih efektif.

Trust merupakan pondasi hubungan interpersonal yang sehat termasuk hubungan dengan rekan kerja. *Interpersonal trust* merupakan aspek penting dari hubungan interpersonal manusia yang diperlukan untuk mengembangkan komitmen dan rasa aman, mencakup ekspektasi positif terhadap ketersediaan, respon dan perhatian partner, yang merupakan komponen inti dari *attachment* (Caina, Ying, Rui, & Jia, 2016). Mayer dkk. (1995) menjelaskan bahwa *interpersonal trust* merupakan suatu kemauan seseorang untuk bersedia mengambil risiko terhadap tindakan pihak lain berdasarkan harapan bahwa pihak lain dapat melakukan hal yang dianggap penting oleh trustor, tanpa harus memonitor pihak *trustee*.

Banyak sekali peran penting dari adanya kepercayaan antar karyawan. *Trust* menjadi salah satu anteseden perilaku proaktif di tempat kerja melalui orientasi peran yang fleksibel. Hal ini diungkapkan oleh Parker, Williams, & Turner (2006) dalam penelitiannya terhadap 282 pekerja pembuat kabel di Inggris. Karyawan perlu mempercayai orang lain untuk mencapai hasil yang optimal, karena kurangnya kepercayaan dapat berdampak negatif pada kinerja di tempat kerja. Pada tahun 2008, penelitian pada *Global Software Teams*, menunjukkan perhatian peneliti terhadap *issue trust* dalam perkembangan tim. Moe dan Smite (2008) mengungkapkan bahwa *trust* pada konteks tersebut diindikasikan sebagai faktor fundamental yang menentukan kesuksesan maupun kegagalan proyek *Global Software Development* (GSD). Pada studi tersebut, peneliti mengungkapkan faktor yang mempengaruhi kurangnya *trust* dan efek dari kurangnya *trust*.

Penelitian yang dilakukan oleh Chung dan Jackson (2011) menunjukkan implikasi positif *co-worker trust* berupa temuan yang mengungkap bahwa anggota tim yang sangat dipercaya oleh rekan kerja cenderung dapat menciptakan pengetahuan baru. Dalam disertasi Deckert (2016), kepercayaan rekan kerja secara signifikan dapat memprediksi dukungan sosial yang dirasakan pekerja. Individu yang mempercayai rekan dan *supervisor*-nya cenderung melakukan OCB dan menunjukkan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Penelitian Deckert menyebutkan jika *avoidant attachment* merupakan satu-satunya variabel yang signifikan memprediksi kepercayaan *supervisor*, hal ini mengindikasikan apabila *parts of our personality* dapat secara berbeda memprediksi bagaimana kita mempercayai orang lain dalam berbagai peran (Deckert, 2016). Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa *coworker trust* memoderasi pengaruh negatif stres kerja harian terhadap *turnover intention*, sehingga efek merugikan dari stres kerja harian akan lebih lemah pada tingkat kepercayaan rekan kerja yang tinggi (Park, Kim, Hai, & Dong, 2020).

Aspek dari kepribadian kita dapat secara berbeda memprediksi bagaimana kita percaya pada orang lain dalam peran yang berbeda (Deckert, 2016). Proses pembangunan kepercayaan terbentuk melalui interaksi seumur hidup *across life-span*, jadi pengalaman dan trauma masa lalu tentunya akan mempengaruhi individu dalam membangun kepercayaan. Sistem kelekatan memiliki implikasi yang signifikan dalam pembentukan dan pemeliharaan hubungan dekat. John Bowlby mengambil pendekatan *life-span* ketika mengusulkan teori kelekatan, menyatakan bahwa interaksi dengan figur kelekatan khususnya pada masa bayi membentuk bagaimana individu memandang diri sendiri, orang lain, dan hubungan. Seiring waktu, interaksi ini menghasilkan *internal working model of self* dan *significant other* yang secara signifikan memandu perilaku dan persepsi tentang seperti apa seharusnya hubungan itu. Menurut Bowlby, kelekatan diperlukan untuk mengidentifikasi variasi disfungsi dalam hubungan orang dewasa (Sable, 2008). Teori kelekatan mengkonseptualisasikan kepercayaan sebagai komponen *individual differences* dalam representasi kelekatan.

Fitzpatrick dan Lafontaine (2017 dalam Campbell dan Stanton, 2019) melaporkan dengan pengukuran *self-report* bahwa tingkat kelekatan cemas dan menghindar yang tinggi dikaitkan dengan kepercayaan lebih rendah. Namun, Campbell dan Stanton (2019) menyimpulkan bahwa penelitian yang selama ini ada tidak dapat menyimpulkan dengan pasti bahwa kepercayaan adalah salah satu bagian dari representasi kelekatan. Menurut mereka, perkembangan kepercayaan hingga saat ini dan dalam berbagai konteks belum didokumentasikan secara memuaskan karena sebagian penelitian tentang kepercayaan memerlukan penggunaan desain longitudinal yang kompleks.

Dalam penelitian meta-analisis multilevel oleh Bao, Li, Zhang, Tang, & Chen (2022) yang merangkum 53 artikel untuk mengetahui perbedaan efek dari dimensi *anxiety* dan *avoidance attachment*, menunjukkan bahwa telah banyak penelitian yang menyelidiki hubungan antara kelekatan dan kepercayaan interpersonal, namun masih ada kontroversi mengenai korelasi dua variabel tersebut. Hasilnya mengungkapkan bahwa kedua dimensi kelekatan (*anxiety dan avoidance*) secara negatif, bersamaan, dan longitudinal terkait dengan kepercayaan interpersonal. Selanjutnya, melalui analisis sub-kelompok menunjukkan bahwa *attachment avoidance* terkait atau terhubung lebih kuat dengan *interpersonal trust* daripada *attachment anxiety* (Bao, Li, Zhang, Tang, & Chen, 2022).

Hasil penelitian Li, Sun, Tuo, & Liu (2016) menunjukkan bahwa dasar-dasar kelekatan yang aman dapat secara efektif meningkatkan kepercayaan interpersonal. Kelekatan yang aman adalah gaya kelekatan yang sehat yang memungkinkan individu untuk bekerja secara mandiri maupun kerja tim. Dicitrakan dengan mekanisme internal yang memungkinkan individu untuk menjadi fleksibel dan konstruktif dalam hubungan interpersonal. Menurut Simmons, Gooty, Nelson, & Little (2009), *secure attachment* memiliki hubungan yang signifikan dengan harapan, kepercayaan, dan *burnout*, dari ketiga variabel tersebut hanya kepercayaan yang memiliki hubungan positif signifikan dengan kinerja yang dinilai oleh *supervisor*. Oleh karena itu, mereka menyatakan bahwa *secure attachment* harus dianggap sebagai kekuatan psikologis positif yang memiliki implikasi penting bagi orang dewasa yang bekerja.

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif korelasional dengan tipe penelitian yaitu survei. Untuk mengumpulkan data penelitian, peneliti menyebarkan kuesioner sebagai instrumen penelitian secara daring kepada responden. Terdapat dua variabel yang diteliti dalam penelitian ini, yaitu *co-worker trust* sebagai variabel dependen dan *attachment type* sebagai variabel independen. Variabel *trust* diukur dengan alat ukur kepercayaan rekan kerja oleh (Hariyanto, 2018). Sedangkan untuk variabel kelekatan penulis menggunakan skala *Adult Attachment in the Workplace*

(Neustadt, Chamorro-Premuzic, & Furnham, 2006) untuk melihat gaya kelekatan subjek terhadap rekan kerja, dengan menggunakan kata-kata positif dan item kata-kata negatif untuk menilai dimensi kecemasan dan penghindaran.

Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini adalah staf dan pekerja lepas mulai usia 18 tahun di PT. XYZ, Kediri dengan total karyawan dan pekerja lepas sebanyak kurang lebih 214 orang saat proses penggalan data. PT. XYZ merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi bangunan sipil dan milik swasta. Memiliki 7 divisi yang saling bekerjasama, di kantor pusat terdapat divisi procurement, engineering, purchasing, finance, K3, human resource, dan logistic. Pekerja lepas terdiri dari borongan sipil dan operator alat berat. Saat ini lokasi proyek tersebar di kota Kediri, Banyuwangi, Purwokerto, Jakarta, dan Manado.

Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik pengambilan *sample* atau memilih subjek dengan teknik *simple random sampling* karena pengambilan sampel dari populasi diambil secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi dan setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel (Anshori & Iswati, 2019).

Pengukuran

Skala yang digunakan adalah skala yang diterjemahkan dari *Adult Attachment in the Workplace* (AAW) dan memiliki 18 aitem pertanyaan yang bersifat self-report yang dikategorikan menjadi tiga faktor struktur untuk mengklasifikasikan tipe kelekatan. Neustadt dan Furnham (2006) mengadaptasi skala kelekatan romantis Collins dan Read (1990) untuk mengembangkan skala self-report *Adult Attachment in the Workplace* (AAW) untuk mengukur kelekatan di tempat kerja. Penilaian dalam alat ukur ini menggunakan skala Likert tujuh poin mulai dari 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (agak tidak setuju), 4 (netral), 5 (agak setuju), 6 (setuju), 7 (sangat setuju). Sementara skala yang digunakan untuk mengukur variabel *trust* merupakan skala yang disusun oleh Hariyanto (2018) berdasarkan teori trust Mayer, dkk. (1995). Skala yang digunakan adalah skala sikap Likert tujuh poin.

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur kedua variabel dalam penelitian ini telah pernah dipakai dalam beberapa penelitian-penelitian sebelumnya. Pada penelitian sebelumnya itu diketahui bahwa skala *Adult Attachment in the Workplace* (AAW) dan *Trust* mempunyai validitas yang baik. Scrima (2015) menunjukkan bahwa skala AAW mempunyai validitas yang baik dan sudah teruji melalui validitas konvergen dan diskriminan dengan membandingkannya dengan dua skala lain yakni, *Workplace Attachment Scale* (WAS) dan *Affective Commitment Scale* (ACS). Selain itu, validitas untuk skala AAW juga diuji menggunakan *face validity* oleh professional judgement. Sementara validitas untuk skala *trust*, juga teruji melalui validitas konvergen dan diskriminan juga oleh penelitian sebelumnya (Hariyanto, 2018).

Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini telah teruji reliabilitasnya oleh penelitian terdahulu. Tiga dimensi AAW cukup dapat diandalkan untuk gaya kelekatan yang aman, cemas, dan menghindar, dengan koefisien alfa masing-masing 0,74, 0,78, dan 0,73 (Scrima, 2015). Sementara, hasil uji reliabilitas skala *trust* oleh Hariyanto (2018) menunjukkan angka reliabilitas sebesar 0,765 sehingga dinyatakan reliabel.

Analisis Data

Peneliti menggunakan uji korelasi untuk melakukan analisis data dengan tujuan mengetahui hubungan variabel X dengan variabel Y. Sebelum melakukan uji korelasi, dilakukan analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, dan juga uji asumsi lebih dulu. Uji asumsi berupa uji normalitas dan uji linearitas. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasi parametrik *Pearson product moment correlation*. Semua tahap analisis penelitian kuantitatif ini yang akan dilakukan oleh peneliti menggunakan *software SPSS 25.0* untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel kelekatan di tempat kerja dengan variabel kepercayaan rekan kerja.

Hasil penelitian terdiri dari hasil analisis deskriptif, uji asumsi, dan hasil uji hipotesis kemudian dianalisis secara kritis, dipaparkan secara berurutan. Berikut hasil pengukuran uji normalitas menurut *Shapiro Wilk* yang penulis lakukan menggunakan SPSS 25:

Hasil Uji Normalitas

	Shapiro-Wilk Statistic	Df	Sig.
Secure	.980	84	.210
Avoidant	.982	84	.279
Anxiety	.977	84	.135
Trust	.977	84	.134

Berikut adalah hasil uji linearitas dengan *software IBM SPSS Statistic 25 for Windows*:

Hasil Uji Linearitas

	F	Sig. Linearity
Secure*Trust	0.795	.719
Avoidant*Trust	1.261	.236
Anxiety*Trust	1.504	.108

Berdasarkan tabel hasil uji linearitas di atas, diketahui nilai *deviation from linearity* yang didapatkan adalah sebesar 0,719 pada dimensi trust, 0,236 pada avoidant, dan 0,108 pada anxiety yang menandakan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang linear.

Dari hasil uji asumsi klasik normalitas dan linearitas dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal dan linear, sehingga uji korelasi selanjutnya menggunakan teknik statistik parametrik *Pearson product moment correlation*. Dasar pengambilan keputusan: sig. <0,05 maka berkorelasi, sebaliknya nilai sig. >0,05 maka tidak berkorelasi. Berikut pedoman untuk menentukan tingkat kekuatan hubungan antar variabel (Sugiyono, 2010):

Tabel Kriteria Kekuatan Hubungan

Nilai Pearson Correlation	Interpretasi
0,00 – 0,199	Sangat lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Berikut hasil uji yang sudah dilakukan:

Tabel Uji Korelasi Attachment Types dan Trust

	Secure	Avoidant	Anxiety
Trust Pearson Correlation	.070	-.637**	-.355**
Sig. (2-tailed)	.526	.000	.001
N	84	84	84

Berdasarkan tabel hasil uji korelasi, diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,526 dan korelasi pearson sebesar 0,070 pada dimensi secure yang menandakan bahwa keduanya tidak berkorelasi signifikan dan memiliki hubungan positif yang sangat lemah. Kemudian untuk dimensi avoidant, diperoleh taraf sig. sebesar 0,000 < 0,05 dan *pearson correlation* -0,637, artinya adalah terdapat korelasi yang kuat secara negatif. Lalu, sig. 0,001 dan *pearson correlatin* sebesar -0,355 pada dimensi *anxiety* yang menandakan bahwa hubungan keduanya berkorelasi lemah secara negatif.

DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara gaya kelekatan di tempat kerja dengan kepercayaan rekan kerja pada sampel populasi pekerja di PT. XYZ. Hasil analisis data menunjukkan bahwa kelekatan aman tidak memiliki korelasi yang signifikan dengan kepercayaan rekan kerja pada pekerja di PT. XYZ. Namun, kelekatan menghindar berkorelasi negatif secara kuat dengan variabel kepercayaan rekan kerja. Sama halnya dengan dimensi kelekatan menghindar, dimensi cemas berhubungan secara negatif namun kekuatannya lemah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai kelekatan tidak aman maka kepercayaan rekan kerja semakin rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan dari (Bao, Li, Zhang, Tang, & Chen, 2022) yang menyatakan bahwa dimensi kelekatan tidak aman yakni menghindar dan cemas, keduanya terkait secara negatif dengan kepercayaan. Di antara kedua kelekatan tidak aman, kelekatan menghindar menunjukkan hubungan yang lebih kuat dengan kepercayaan interpersonal daripada kelekatan cemas.

Hubungan kepercayaan antara atasan maupun sesama rekan kerja dapat menyebarkan emosi positif dalam lingkungan kerja (Lioukas & Reuer, 2015). Ada beberapa alasan pentingnya kepercayaan pada rekan kerja. Pertama, sifat dasar dari kerja tim dan keterkaitan tugas satu sama lain, serta kerja sama dan koordinasi di antara karyawan membutuhkan kepercayaan rekan kerja satu sama lain untuk mencapai tujuan tim (Chen, Mao, Hsieh, Liu, & Yen, 2013). Oleh karena itu, kepercayaan pada rekan kerja dipandang sebagai faktor penting dalam tim dan dalam pengambilan keputusan aktif untuk melaksanakan pekerjaan (Van Lange, 2015). Kedua, karena saling kebergantungan tugas karyawan, kesalahan dan penghargaan biasanya dibagi di antara anggota tim. Sudah pasti bahwa ketika karyawan percaya bahwa rekan mereka akan melakukan yang terbaik untuk bekerja, ini akan meningkatkan kepercayaan mereka, dan seorang karyawan akan lebih bersedia bekerja menuju tujuan tim, mengetahui bahwa upaya mereka akan dihargai sesuai dengan itu (Halbesleben & Wheeler, 2015)

Individu dengan hubungan kelekatan yang aman dianggap lebih bersedia untuk terlibat dalam perilaku eksplorasi dan pengambilan risiko karena mereka menganggap pasangannya sebagai basis yang aman (Harms, 2011). Demikian pula, individu dalam hubungan kepercayaan yang tinggi telah terbukti lebih mungkin untuk mengambil risiko karena ekspektasi positif dan kemauan untuk menjadi rentan (Colquitt et al., 2007 dalam (Harms, 2011)). Dalam penelitian empiris, baik *avoidance* maupun kelekatan cemas telah terbukti berhubungan dengan tingkat kepercayaan yang lebih rendah dan perilaku pengasuhan selanjutnya (Feeney & Collins, 2001 dalam (Harms, 2011)). Mikulincer dan Nachshon (1991) telah menunjukkan bahwa individu yang aman lebih bersedia untuk membuka diri dan mengungkapkan informasi kepada orang lain (Harms, 2011). Selanjutnya, terkait respon terhadap

pelanggaran kepercayaan, individu yang aman dilaporkan berusaha untuk berkomunikasi dengan rekan/*partner* untuk menyelesaikan masalah, individu yang menghindari melaporkan menjauhkan diri dari hubungan tersebut, dan individu yang cemas melaporkan peningkatan perenungan dan kekhawatiran. Reaksi terhadap pelanggaran kepercayaan ini tampaknya menunjukkan bahwa gaya kelekatan mungkin merupakan anteseden penting dari pola resolusi konflik di tempat kerja.

SIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini adalah terdapat hubungan negatif yang signifikan dengan kekuatan korelasi kuat antara *avoidant attachment* dengan *co-worker trust* pada karyawan dan pekerja lepas PT.XYZ. Kesimpulan dari hubungan yang bersifat negatif ini menunjukkan bahwa semakin tidak aman (menghindar) seseorang dengan rekan kerjanya, maka akan semakin rendah tingkat kepercayaan mereka. Hal itu juga berarti bahwa hipotesis *null* (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima dalam penelitian ini.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu penulis dari awal hingga akhir penelitian. Penulis sangat menghargai segala bantuan dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis.

DEKLARASI POTENSI TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN

Nisa Meliva Ramadiyanti tidak bekerja, menjadi konsultan, memiliki saham, atau menerima dana dari perusahaan atau organisasi manapun yang mungkin akan mengambil untung dari diterbitkannya naskah ini.

PUSTAKA ACUAN

- Bao, X., Li, S., Zhang, Y., Tang, Q., & Chen, X. (2022). Different effects of anxiety and avoidance dimensions of attachment on interpersonal trust: A multilevel meta-analysis. *Journal of Social and Personal Relationship*, 2069-2093.
- Caina, L., Ying, S., Rui, T., & Jia, L. (2016). The Effects of Attachment Security on Interpersonal Trust: The Moderating Role of Attachment Anxiety. *Acta Psychologica Sinica*.
- Campbell, L., & Stanton, S. (2019). Adult Attachment and Trust in Romantic Relationship. *Current Opinion in Psychology*, 148-151.
- Chen, C., Mao, H., Hsieh, A., Liu, L., & Yen, C. (2013). The relationship among interactive justice, leader-member exchange, and workplace friendship. *The Social Science Journal*, 89-95.
- Chung, Y., & Jackson, S. (2011). Co-worker Trust and Knowledge Creation: A Multilevel Analysis. *Journal of Trust Research*, 65-83.
- Currall, S., & Inkpen, A. (2006). On the complexity of organizational trust: a multi-level co-evolutionary perspective and guidelines for future research. In R. Bachmann, & A. Zaheer, *Handbook of Trust Research* (pp. 235-246). Edward Elgar Publishing Limited.

- Deckert, P. (2016). I get by with a Little Help from My Friends: The Influence of Coworker Trust on Employee Level Outcomes. *The Pennsylvania State of University*.
- Dirks, K., & Ferrin, D. (2002). Trust in Leadership Meta-analytic Findings and Implication for Research and Practice. *Journal of Applied Psychology*, 611.
- Djiwandono, P. I. (2015). *Meneliti Itu Tidak Sulit : Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan Bahasa*. Yogyakarta: Deepublish.
- Durant, J., Bauer, M., Gaskell, G., Midden, C., Liakopoulos, M., & Scholten, L. (2005). Two cultures of public understanding of science and technology in Europe. In M. Dierkes, & C. Grote, *Between Understanding and Trust* (pp. 101-119). Routledge.
- Ekmekci, O. T., & Arslan, M. (2015). Trust or Not Trust Understanding the Effect of Allocentrism & Idiocentrism on Coworker Trust. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 106-121.
- Erdem, F., & Ozen, J. (2003). Cognitive and affective dimensions of trust in developing team performance. *Team Performance Management: An International Journal*, 131-135.
- Frazier, M., Gooty, J., Little, L., & Nelson, D. (2015). Employee Attachment: Implications for Supervisor Trustworthiness and Trust. *J Bus Psychol*, 373-386.
- Halbesleben, J. R. & Wheeler, A. R. (2015). To invest or not? The role of coworker support and trust in daily reciprocal gain spirals of helping behavior. *Journal of Management*, 1628-1650.
- Hamdi, A. S. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hariyanto, H. (2018). Pengaruh Alosentris, Trustor Propensity, Trustworthiness, dan Kualitas Informasi terhadap Trust Karyawan Medis di Rumah-Sakit Umum Daerah.
- Harms, P. (2011). Adult Attachment Styles in the Workplace. *Human Resource Management Review*, 285-296.
- Huhman, H. (2018, January 29). *Trump's Leadership Ruined Trust Among the White House Staff. Are You Doing the Same at Your Company?* Retrieved May 28, 2023, from Entrepreneur: <https://www.entrepreneur.com/leadership/trumps-leadership-ruined-trust-among-the-white-house/308015>
- Kim, S., & Lee, H. (2006). The Impact of Organizational Context and Information Technology on Employee Knowledge-Sharing capabilities. *Public Administration Review Volume 66 Issue 3*.
- Knoll, D., & Gill, H. (2011). Antecedents of Trust in Supervisor, Subordinates, and Peers. *Journal of Managerial Psychology*, 313-330.
- Leiter, M., Day, A., & Price, L. (2015). Attachment styles at work: Measurement, collegial relationships, and burnout. *Burnout Research*, 25-35.
- Lewicki, R., & Bunker, B. (1996). Developing and maintaining trust in work relationships. In R. Kramer, & T. Tyler, *Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research* (p. 114). SAGE Publications.
- Li, C., Sun, Y., Tuo, R., & Liu, J. (2016). The Effects of Attachment Security on Interpersonal Trust: The Moderating Role of Attachment Anxiety. *Acta Psychologica Sinica*, 989-1001.
- Lioukas, C., & Reuer, J. (2015). Isolating trust outcomes from exchange relationships: Social exchange and learning benefits of prior ties in alliances. *Academy of management journal*, 1826-1847.

- Martins, N. (2002). A Model for Managing Trust. *International Journal of Manpower*, 754-769.
- Mayer, R., Davis, J., & Schoorman, D. (1995). An Integrative Model of Organizational Trust. *The Academy of Management Review*, 709-734.
- McAllister, D. J. (1995). Affect and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of management journal*, 24-59
- Moe, N.B., & Smite, D. (2008). Understanding a Lack of trust in global software teams: a multiple-case study. *Software Process Improvement and Practice*, 217-231.
- Mollering, G. (2006). *Trust: Reason, Routine, Reflexivity*. Elsevier.
- Mulyadi, M. (2013). Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya. *Jurnal Studi Komunikasi dan Media*, 128.
- Nelson, J., Hegtvedt, K., Haardorfer, R., & Hayward, J. (2019). Trust and Respect at Work: Justice Antecedents and the Role of Coworker Dynamics. *Work and Occupations*, 307-338.
- Neuman, W. (2007). *Basics of Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches. 2nd Edition*. Boston: Allyn and Bacon.
- Neuman., W. (2017). *Metodologi Penelitian Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif (Edisi 7)*. Jakarta: PT Indeks.
- Neustadt, E., Chamorro-Premuzic, T., & Furnham, A. (2006). The relationship between personality traits, self-esteem, and attachment at work. *Journal of Individual Differences*, 208-217.
- Park, I.-J., Kim, P., Hai, S., & Dong, L. (2020). Relax from job, Don't feel stress! The detrimental effects of job stress and Buffering effects of coworker trust on burnout and turnover intention. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 559-568.
- Parker, S., Williams, H., & Turner, N. (2006). Modeling the Antecedents of Proactive Behavior at Work. *Journal of Applied Psychology*, 636-652.
- Puteri, A. S. (2022, Juli 1). *10 Perusahaan dengan Budaya Kerja Terbaik di Indonesia, Peringkat 10 ada PT Telkom*. Retrieved Mei 2023, from Dream.co.id: <https://www.dream.co.id/dinar/10-perusahaan-dengan-budaya-kerja-terbaik-di-indonesia-peringkat-10-ada-pt-telkom-220630c.html>
- Sable, P. (2008). What is Adult Attachment? *Journal of School of Social Work, University of Southern California*, 21-30.
- Scrima, F. (2015). The convergent-discriminant validity of the Workplace Attachment Scale (WAS). *Journal of Environmental Psychology*, 24-29.
- Simmons, B., Gooty, J., Nelson, D., & Little, L. (2009). Secure attachment: implications for hope, trust, burnout, and performance. *Journal of Organizational Behavior*, 233-247.
- Tan, H. H. & Lim, A.K., (2009). Trust in co-workers and trust in organizations. *The Journal of Psychology*, 45-66.
- Van Lange, P.A. (2015). Generalized trust: Four lessons from genetics and culture. *Current Directions in Psychological Science*, 71-76.