

Gambaran Keadilan Organisasi Di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Maluku Utara

The Description of the Organization of Justice in the National Narcotics Agency (BNN) of North Maluku Province

Desy Rahmi*, Musawwir, Minarni
Fakultas Psikologi Universitas Bosowa
Email: desyrahmi01@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran keadilan organisasi di badan narkotika nasional (BNN) Provinsi Maluku Utara. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala keadilan organisasi. Populasi dari penelitian ini adalah 76 responden. Analisis data menggunakan teknik analisis deskriptif dengan menggunakan bantuan SPSS 22.0. Instrument skala keadilan organisasi memiliki nilai reliabilitas sebesar 0.749 dari total item valid 12 item. Berdasarkan hasil analisis diperoleh kesimpulan bahwa gambaran keadilan organisasi di badan narkotika nasional (BNN) Provinsi Maluku Utara berada pada tingkat kategori sedang.

Kata Kunci: Keadilan Organisasi, Pegawai dan Badan Narkotika Nasional.

Abstract

This study aimed to find out the description of organizational justice in the national narcotics agency (BNN) of North Maluku Province. Data collection was carried out by using the organizational justice scale. The population of this research were 76 respondents. Data analysis used descriptive analysis techniques by using SPSS 22.0. The organizational justice scale instrument had a reliability value of 0.749 out of a total of 12 valid items. Based on the results of the analysis, it could be concluded that the picture of organizational justice in the national narcotics agency (BNN) of North Maluku Province was at the moderate category level.

Keywords: Organizational Justice, Employees, and the National Narcotics Agency.

PENDAHULUAN

Upaya dalam mencapai tujuan organisasi, tidak diperbolehkan untuk menepis keberadaan sumber daya manusia (SDM). Misalnya yang terlihat dari efektifitas dalam organisasi yang dasarnya juga merupakan salah satu hal yang mempengaruhi mutu sumber daya manusia, yang merupakan gambaran pada pelaksanaan ataupun pada para atasan dalam sebuah organisasi (Steers, 1985). Organisasi yang sukses ialah organisasi yang sanggup melakukan pengolahan sumber daya manusia dengan baik. Susilo (2002) mendefinisikan sumber daya manusia (SDM) sebagai sayap utama untuk menyanggah dan menggerakkan roda organisasi dalam usaha untuk menjalaankan visi misi serta tujuannya. Sumber daya manusia (SDM) harus dibuat dengan baik agar bisa memberikan manfaat bagi organisasi. Selain itu, organisasi juga harus lebih perhatikan serta mempertahankan karyawannya, sebab karyawanlah yang menjadi pendukung terhadap kemajuan organisasi.

Kinerja dari karyawan merupakan suatu hal yang besar peranannya terhadap keberhasilan dari sebuah organisasi. Masalah yang sering terjadi dalam organisasi ialah kinerja dari seorang karyawan harus dihadapi oleh pihak manajemen. Pekerjaan yang dilakukan dengan baik merupakan againn indikator dalam menggapai produktivitas kerja yang tinggi. Selain itu, pekerjaan yang dilakukan dengan baik selalu berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang juga baik (Umam, 2012).

Locke dan Latham (2006) mengungkapkan bahwa rasa sukses dalam dunia pekerjaan muncul saat orang lain melihat mereka sanggup dan dapat memenuhi tantangan dalam suatu pekerjaan dengan cara

mengerjar dan mencapai tujuan yang penting dan memiliki arti. Tujuan organisasi dapat dicapai ketika organisasi tersebut memberikan keadilan pada pegawai mereka. Moorman (1991) mengatakan bahwa keadilan dalam sebuah organisasi lebih mengarah pada tanggapan para pekerja dalam sebuah organisasi bahwa mereka diperlakukan dengan baik oleh atasan dan organisasi dalam karir, persepsi mengenai kesetaraan dan dampak terhadap perilaku pekerja dalam organisasi (Cropanzano & Greenberg, 1997) sebagai bentuk kesetaraan dalam pemberian imbalan dan penentuan secara hukum (Cook, Hunsaker, & Coffey, 1997) dan persepsi atasan dan bawahan bahwa siapapun tidak diperbolehkan dalam mengambil kebaikan untuk kepentingan diri sendiri dari orang lain berdasarkan hasil keputusan yang dibuat.

Pegawai dalam undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 mengenai pokok-pokok kepegawaian yaitu, terdapat pada Bab 1 Pasal 1 tentang ketentuan secara umum dari undang-undang pokok nomor 8 tahun 1974 mengenai pokok-pokok kepegawaian yang mengungkapkan bahwa maksud dari pegawai negeri yaitu: orang-orang yang sudah melengkapi hal-hal yang menjadi syarat yang telah ditentukan dalam peraturan undang-undang yang berlaku, pangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam bentuk jabatan negeri atau disertai tugas Negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan undang-undang dan digaji menurut perundang-undang yang berlaku.

Undang-undang nomor 8 tahun 1974 selanjutnya diganti dengan undang-undang nomor 43 tahun 1999 yang terdapat pada Bab 1 pasal 1 tentang ketentuan umum menyatakan bahwa yang dimaksud dengan pegawai negeri yaitu setiap warga Negara republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan, diangkat oleh pejabat berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas Negara lainnya, dan digaji berdasarkan perundang-undangan yang berlaku.

Keadilan organisasi dapat dilihat dengan cara mengukur tiga hal, yaitu: keadilan dalam pengalokasian sumber daya atau penerimaan gaji yang sesuai dengan hasil dari kinerja karyawan. Kedua, keadilan dalam pengambilan keputusan dengan cara memberikan kesempatan pada karyawan untuk memberikan suara atau pendapat dari pandangan mereka yang juga dapat dinilai oleh karyawan lain. Ketiga, keadilan dalam berprasangka yang wajar dari pertahanan hubungan antar pribadi, seperti pemeliharaan hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan, kejujuran dalam memberikan informasi yang didapatkan dari karyawan ataupun atasan yang hal tersebut dapat mempengaruhi prasangka keadilan organisasi (Dyna & Graham, dalam Carlis 2011).

Penelitian ini berkaitan dengan aspek-aspek keadilan organisasi menurut Colquitt (2001), yaitu aspek keadilan distributive, keadilan procedural, keadilan interpersonal dan keadilan informasional. Keadilan distributive atau keadilan yang berkaitan dengan pengalokasian hasil yang didapatkan dari pekerja. Keadilan ini timbul pada saat hasil yang dilakukan secara konsisten dengan norma-norma untuk mengalokasikan, misal ekuitas ataupun kesetaraan. Niehoff dan Moorman (1993) mengatakan persepsi tentang sejauh mana pendapatan (imbalan) yang diberikan dengan adil oleh organisasi.

Keadilan *distributive* menurut Colquitt (2001) merupakan bentuk keadilan yang terdapat persepsi dari para pekerja mengenai keadilan yang diperoleh dari organisasi sudah sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan. Keadilan tersebut yang dimaksud ialah seperti gaji, bonus, *reward*, dan lain-lain. Adapun norma-norma yang terdapat dalam keadilan distributive menurut Sharoni & Tziner (2014) ialah *equity* atau pemberian penghargaan terkait dengan kesesuaian dalam berkontribusi, *equality* atau memberikan perlakuan yang sama pada semua orang, dan *need* atau pemberian yang lebih kepada orang yang membutuhkan.

Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Faheem dan Mahmud (2015) yang mendapatkan bahwa wujud dari keadilan distributif menjadi salah satu faktor yang menjadi penyebab munculnya sikap tidak terpuji yang dilakukan oleh karyawan. Pekerjaan yang jika dilakukan tidak mendapatkan keadilan khususnya pada bagian distributif hasil kerja, maka pegawai akan merasa tidak dihargai oleh organisasi terkait dengan pekerjaan yang telah mereka lakukan (Stefano *et al*, 2019). Sehingga hal ini memperlihatkan bahwa semakin baik atau semakin tinggi keadilan distributif yang ditetapkan dalam organisasi maka akan berdampak pada penurunan keinginan pegawai untuk melakukan hal-hal yang menyimpang, dan begitupun sebaliknya.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian pada pegawai BNN Provinsi Maluku Utara yang mengungkapkan bahwa ia mendapatkan perlakuan tidak adil oleh pegawai lain terkait dengan pembagian klien pecandu yang tidak merata. Kejadian ini terjadi pada pegawai bagian rehabilitasi yang sebelumnya sudah memiliki klien tetapi masih mau menangani "lagi" klien saat datang ke kantor di bulan yang sama, tanpa menginformasikan ke rekan kerjanya yang lain yang masih membutuhkan klien. Hal ini termasuk dalam aspek keadilan distributif dikarenakan pada saat menangani klien pecandu, pegawai tersebut akan mendapatkan upah yang diberikan sesuai dengan penanganan yang

telah diberikan kepada klien, sehingga pegawai yang menangani sedikit klien akan mendapatkan upah yang sedikit dan begitupun sebaliknya.

Hasil penelitian yang dilakukan Nurcahyani dan Mas'ud (2016) yang mengungkapkan bahwa terdapat karyawan yang memiliki perbedaan kekuasaan yang tinggi, memiliki sikap peduli yang kurang atau sensitif terhadap keadilan prosedural dan distributif yang ada pada sebuah organisasi dikarenakan mereka telah mendapatkan dan yakin bahwa ketiadaannya yang mereka rasakan menggambarkan perbedaan kekuasaan antara atasan dan bawahan.

Colquitt dkk (2009) mengatakan keadilan interaksional merupakan proses memahami pada keadilan dalam interaksi antara individu dengan individu yang lain. Karyawan akan merasakan keadilan interaksional saat karyawan tersebut merasa mendapatkan perlakuan dengan baik oleh individu lain di dalam organisasi. Sedangkan Robbins (2015) mendefinisikan keadilan interpersonal sebagai bentuk keadilan yang dilihat dari tingkat perilaku seseorang terhadap orang lain yang dilakukan secara sopan dan bermartabat. Hal ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang mengungkapkan bahwa terdapat beberapa pegawai memiliki sifat senioritas (pegawai yang lebih tua) terhadap bawahan, perilaku yang ditunjukkan ialah dengan "menyuruh" bawahan mengerjakan pekerjaan-pekerjaannya.

Greenberg (1993) mengatakan bahwa keadilan informasional merupakan faktor sosial dari keadilan prosedural. Keadilan informasional ini dapat timbul dengan cara memberikan informasi mengenai proses maupun prosedur dalam mengambil keputusan. Pemberitahuan informasi tersebut bertujuan untuk memperlihatkan bahwa organisasi maupun atasan memperhatikan hal-hal yang terjadi yang menyebabkan munculnya rasa khawatir pada para pekerja di organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan cara membagi kuesioner secara online (*google form*) pada 16 orang pegawai, melakukan wawancara secara online untuk mengonfirmasi jawaban, serta melakukan observasi secara langsung saat peneliti sedang magang selama satu bulan di kantor BNN Provinsi Maluku Utara. Peneliti menemukan hal yang berbeda yaitu, bahwa dari hasil penelitian peneliti menyimpulkan bahwa ditemukannya perilaku pembagian tugas yang tidak merata seperti pembagian klien pecandu yang tidak sesuai, adanya perilaku senioritas oleh pegawai yang lebih tua seperti menyuruh bawahan untuk melakukan pekerjaan mereka, dan kurangnya komunikasi antar pegawai. Oleh karena itu, peneliti bertujuan untuk mengkaji dan melakukan penelitian yang berfokus pada gambaran keadilan organisasi pada BNN Provinsi Maluku Utara.

METODE PENELITIAN

Responden

Azwar (2017) mengatakan populasi merupakan kumpulan subjek yang akan diberikan perlakuan untuk mendapatkan hasil penelitian. Dalam populasi sekumpulan subjek tersebut memiliki beberapa ciri-ciri atau karakteristik yang sama serta berbeda dengan kelompok yang lain. (Samsu, 2017) mengatakan bahwa kriteria populasi memperlihatkan besar atau kecilnya jumlah populasi yang akan diteliti. Kriteria yang dimaksud meliputi kriteria cakupan (*scope*) penelitian yang memperlihatkan bahwa populasi yang dipilih dan ditentukan oleh ciri-ciri atau karakteristik tertentu, dan kriteria waktu (*limit time*) penelitian yang pada umumnya dilakukan dengan populasi yang dibatasi berdasarkan kategori waktu penelitian. Penelitian ini mengambil populasi pada pegawai/personil yang terdaftar di BNN Provinsi Maluku Utara, yang berjumlah 76 dari 83 orang.

Instrumen penelitian

Bentuk skala yang digunakan adalah skala likert. Adapun skala yang akan digunakan adalah skala keadilan organisasi yang disusun oleh Pernata Ismawarni Putri Purba (2017) berdasarkan empat aspek dari teori yang diungkapkan oleh Colquitt (2001), yang meliputi: keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interpersonal dan keadilan informasional. Berdasarkan hasil uji coba yang berjumlah 24 item dari penelitian sebelumnya hanya 18 item yang valid karena memenuhi index diskriminasi yaitu $r_{ix} \geq 0,3$ yang artinya terdapat 6 item yang gugur. Skala keadilan organisasi pada penelitian sebelumnya memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,880 yang artinya alat ukur skala keadilan organisasi terbukti *reliable*.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif yang merupakan sebuah metode analisis statistik yang tujuan penggunaannya untuk mendeskripsikan atau menggambarkan tentang subjek penelitian yang didasarkan pada data variabel yang didapat dari kelompok subjek tertentu.

Analisis deskriptif dapat dipaparkan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi, tabel histogram, nilai mean, nilai standar deviasi dan lain. Manfaat yang didapat saat menggunakan analisis deskriptif adalah untuk memperoleh gambaran lengkap dari data yang berbentuk verbal atau numerik yang ada hubungannya dengan data yang diteliti.

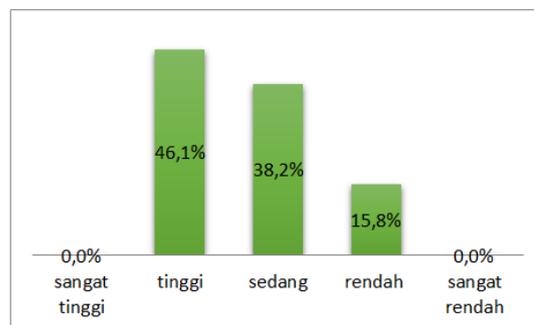
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif, diperoleh gambaran keadilan organisasi hasil dari setiap kategorisasi yaitu, pada kategori sangat tinggi sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 2.6%, pada kategori tinggi terdapat 23 orang dengan nilai persentase sebesar 30.3%, pada kategori sedang terdapat 29 orang dengan persentase sebesar 38.2%, pada kategori rendah terdapat 13 orang dengan persentase sebesar 17.1%, dan pada kategori sangat rendah terdapat 9 orang dengan nilai persentase sebesar 11.8%. Sehingga, dapat dilihat bahwa keadilan organisasi masuk dalam kategori sedang dengan total 29 dari total keseluruhan responden yaitu 76 orang responden dengan nilai persentasae sebesar 38.2%. Hal tersebut berarti bahwa organisasi telah telah membuat keputusan dan aturan yang diberikan pada pegawai secara merata.

Aspek keadilan distributive

Pada aspek ini, keadilan distributive berada pada kategori tinggi yang berjumlah 35 orang dengan nilai persentase sebesar 46.1%. Aspek ini melibatkan keadilan yang berkaitan dengan pembagian hasil yang muncul saat hasil (*outcome*) yang sesuai dengan norma-norma untuk membagi, seperti ekuitas atau kesetaraan. Berdasarkan hasil distribusi frekuensi yang berada pada kategori sedang berjumlah 29 orang dengan nilai persentase sebesar 38.2%, pada kategori sangat tinggi terdapat rendah 12 orang dengan nilai persentase sebesar 15.8%, sedangkan pada kategori sangat rendah dan sangat tinggi sama-sama memiliki nilai persentase sebesar 0.00% dari 0 orang. Adapun grafik kategorisasi aspek keadilan distributive sebagai berikut:



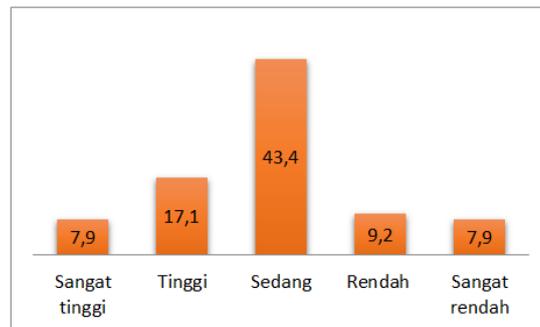
Gambar 1. Aspek Keadilan Distributif

Sehingga secara keseluruhan, keadilan distributive berada pada kategori tinggi. Hal tersebut berarti bahwa keadilan distributif atau keadilan yang dilihat dari upah yang diterima oleh pegawai seperti gaji, bonus, reward, dan lain-lain, tergolong tinggi yang artinya organisasi tersebut memberikan upah pada pegawai telah sesuai dengan keahlian dan sesuai dengan kontribusi dan prestasi kerja mereka.

Niehoff dan Moorman (1993) mengungkapkan bahwa persepsi mengenai sejauh mana imbalan (*rewards*) dialokasikan secara adil oleh organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa keadilan distributif yaitu persepsi karyawan tentang keadilan yang mereka dapatkan dari organisasi telah sesuai dengan apa yang mereka lakukan pada organisasi, dimana hal tersebut sesuai dengan hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti yang mengungkapkan bahwa dalam pemberian upah yang diberikan sesuai dengan kinerjanya. Hal ini dibuktikan dengan data awal yang ditemukan oleh peneliti yang menyebutkan bahwa selain gaji mereka juga mendapatkan upah yang akan diberikan sesuai dengan pekerjaan mereka, seperti pada pegawai rehabilitas yang jika menangani klien mereka akan diberikan upah sesuai dengan jumlah klien yang ditangani.

Aspek keadilan prosedural

Aspek keadilan procedural ini berada pada kategori sedang yang berjumlah 33 orang dengan nilai persentase sebesar 43.4%. Aspek ini melibatkan keadilan yang dirasakan oleh karyawan mengenai prosedur yang dibuat dalam penentuan hasil yang diterima seperti penentuan promosi, proses pemutusan hubungan kerja, proses kenaikan gaji, dan lain-lain. Berdasarkan hasil distribusi frekuensi yang berada pada kategori rendah berjumlah 18 orang dengan nilai persentase sebesar 23.7%, pada kategori sangat rendah terdapat 6 orang dengan nilai persentase sebesar 7.9%, pada kategori sangat tinggi berjumlah 6 orang dengan jumlah persentase sebesar 7.9%, sedangkan pada kategori tinggi berjumlah 13 dengan jumlah persentase sebesar 17.1%. Adapun grafik kategorisasi aspek keadilan prosedur sebagai berikut:



Gambar 2. Aspek Keadilan Prosedural

Jadi dapat dikatakan bahwa keadilan procedural termasuk dalam kategori sedang, yang artinya prosedur yang diterapkan oleh organisasi sekarang ini sudah cukup baik, yang artinya pada prosedur dari organisasi ini masih perlu diperbaiki karena masih terdapat masalah seperti melakukan kesalahan dalam pekerjaan yang bisa melibatkan semua pihak.

Aspek keadilan interpersonal

Aspek keadilan procedural ini berada pada kategori sedang yang berjumlah 32 orang dengan nilai persentase sebesar 42.1%. Keadilan interpersonal meliputi sikap sopan, hormat dan martabat yang dapat dijadikan sebagai bahan untuk menyimpulkan apakah ada atau tidak perilaku adil saat terjadi berinteraksi dengan pegawai lain. Berdasarkan hasil distribusi frekuensi yang berada pada kategori tinggi berjumlah 23 orang dengan nilai persentase sebesar 30.3%, pada kategori sangat tinggi terdapat 5 orang dengan nilai persentase sebesar 6.6%, pada kategori sangat rendah berjumlah 7 orang dengan jumlah persentase sebesar 9.2%, sedangkan pada kategori rendah berjumlah 9 dengan jumlah persentase sebesar 11.8%. Adapun grafik kategorisasi aspek keadilan prosedur sebagai berikut:



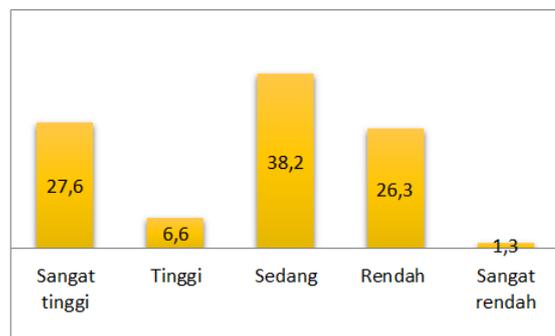
Gambar 3. Aspek Keadilan Interpersonal

Sehingga keadilan interpersonal yang termasuk pada kategori sedang memiliki arti bahwa kebanyakan pegawai memiliki sikap sopan, hormat dan martabat yang cukup baik. Hal tersebut merupakan bagian terpenting bagi bawahan untuk menyimpulkan apakah ada atau tidak perilaku adil saat terjadi berinteraksi dengan pegawai lain. Perilaku tersebut juga terjadi karena para pegawai menganggap hubungan antar sesama pegawai cukup baik, seperti: perilaku membedakan dari atasan terhadap bawahan, menunjukkan kepedulian kepada dari atasan terhadap bawahan serta

timbulnya perasaan diabaikan oleh atasan terhadap bawahan. Sehingga hubungan interpersonal antar pegawai bisa menjadi penyebab timbulnya rasa ketidakadilan dari organisasi maupun atasan.

Aspek keadilan informasional

Aspek keadilan informasional ini berada pada kategori sedang yang berjumlah 29 orang dengan nilai persentase sebesar 38.2%. Keadilan informasional meliputi pemberian informasi mengenai proses dan prosedur dalam mengambil keputusan untuk melihat apakah organisasi ataupun atasan memperhatikan hal yang menjadi kekhawatiran karyawan atau bawahan. Berdasarkan hasil distribusi frekuensi yang berada pada kategori rendah berjumlah 20 orang dengan nilai persentase sebesar 26.3%, pada kategori tinggi terdapat 5 orang dengan nilai persentase sebesar 6.6%, pada kategori sangat rendah berjumlah 1 orang dengan jumlah persentase sebesar 1.3%, sedangkan pada kategori sangat tinggi berjumlah 21 dengan jumlah persentase sebesar 27.6%. Adapun grafik kategorisasi aspek keadilan informasional sebagai berikut:



Grafik 4. Aspek Keadilan Informasional

Sehingga dapat dikatakan bahwa, pada aspek keadilan informasional masuk dalam kategori sedang yaitu terdapat 29 orang dengan nilai persentase sebesar 38.2%, yang berarti informasi yang didapat oleh para pegawai sudah cukup baik, dimana organisasi ataupun atasan kurang memperhatikan hal yang menjadi kekhawatiran karyawan atau bawahan. Selain itu, pegawai juga merasa informasi yang mereka terima yang terkait dengan pekerjaan sudah cukup dalam menunjang kinerja mereka.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dibahas dalam penelitian ini, maka peneliti menyimpulkan bahwa:

1. Gambaran keadilan organisasi di BNN Provinsi Maluku Utara berada pada kategori kategori sedang terdapat 30 orang dengan persentase sebesar 39.5%, dari total responden yang berjumlah 76 orang. Sehingga dapat dikatakan bahwa di BNN Provinsi Maluku Utara memiliki tingkat keadilan organisasi yang sedang atau cukup baik.
2. Pada keadilan organisasi, pada aspek keadilan distributive berada pada kategori tinggi yaitu 45 responden dengan nilai persentase sebesar 59.2%, keadilan procedural termasuk dalam kategori sedang yaitu sebanyak 36 orang dengan nilai persentase sebesar 47.4%, keadilan interpersonal termasuk pada kategori rendah yakni sebanyak 27 orang dengan nilai persentase sebesar 35.5%, keadilan informasional masuk dalam kategori sedang yaitu terdapat 30 orang dengan nilai persentase sebesar 39.5%. sehingga secara keseluruhan pada penelitian ini keadilan organisasi masuk dalam tingkat kategori sedang.

DAFTAR PUSTAKA

- Carlis, Y. (2011). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada RSUD Kabupaten Aceh Taming*. Tesis. Sumatera Utara: Universitas Sumatera Utara.
- Colquitt, J.A. (2001). On The Dimensionality Of Organizational Justice: A Construct Validation Of Measure. *Journal Of Applied Psychology*, 86(3): 386-400.
- Collquitt, J.A., LePine, J.A., Wesson., Michel J. (2009). *Organizational Behavior: Improving Performance An Commitment In The Workplace*. New York: Mcgraw-Hill Internasional Companies.

- Cropanzano, R., & Greenberg, J. (1997). Progress in organizational justice: Tunneling through the maze. In C. L. Cooper., & I. T. Robertson (Eds.). *International Review of Industrial and Organizational Psychology, 12*, 317-372.
- Cook, C., Hunsaker, P., & Coffey, R. (1997). *Management and organizational behavior*. Chicago: Irwin.
- Faheem, M.A., & Mahmud, N. (2015). The Effect of Organizational Justice on Workplace Deviance and Job Satisfaction of Employees: Evidence from a public sector Hospital of Pakistan. *Mediterranean Journal of Social Sciences, 6(5)*, 342-352.
- Greenberg (1993). *The Social Side Of Fairness: Interpersonal An Informational Classes Of Organizational Justice*. In: Cropanzano, R., Ed., *Justice In Workplace: Approaching Fairness In Human Resource Management*, Lawrence Erlbaum Associates, Hillsdale, 79-103.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2006). New Directions in Goal-Setting Theory. *Current directions in psychological science, 15(5)*, 265-268.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship?. *Journal of Applied Psychology, 76(6)*, 845-855.
- Nurchayani, D., & Mas'ud, F. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Jarak Kekuasaan Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada PT. PLN (Persero) Apj Semarang). *Diponegoro journal of Management, 5(3)*, 1053-1063.
- Robbins, S.P., dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsu. (2017). *Metode Penelitian: Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mix Methods, serta Research & Development*. Jambi: Pusat Studi Agama dan Kemasyarakatan (PUSAKA).
- Steers, R. (1997). *Efektifitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Susilo, M. (2002). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan kelima, Bina Aksara, Bandung.
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung. Yogyakarta: Andi Offset.