

Tinjauan Metodologi: Kajian Keadilan melalui Modal Sosial terhadap Kepuasan dan Komitmen

Arif Fakhrudin

Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan, Yogyakarta.

Email: ariffakhrudin21@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian yang mengkategorikan subjek penelitian menjadi dua kelompok, yaitu: modal sosial dan modal sosial tinggi. Bahkan penelitian Tjahjono dkk (2019) menguji empat hipotesis, yaitu: modal sosial memoderasi hubungan antara keadilan distributif dan kepuasan, modal sosial memoderasi hubungan antara prosedur keadilan dan komitmen organisasi, modal sosial memoderasi hubungan antara keadilan distributif dan kepuasan dan modal sosial memoderasi hubungan antara prosedur keadilan dan komitmen organisasi. Hipotesis dalam penelitian Tjahjono dkk (2019) dianalisis menggunakan uji ANOVA seperti yang dikemukakan oleh Kuehl (2000). Modal sosial memoderasi hubungan antara keadilan distributif dan kepuasan dan modal sosial memoderasi hubungan antara keadilan prosedur dan komitmen organisasi. Penelitian ini merupakan review dari artikel Heru Kurnianto Tjahjono, Olivia Fachrunnisa, Majang Palupi, dalam jurnal International Journal of Business Excellence, Vol.17, No.3, 2019 dengan judul Mengkonfigurasi keadilan organisasi dan modal sosial: dampaknya kepuasan terhadap dan komitmen.

Abstract

This research is a research that categorizes the research subjects into two groups, namely: social capital and high social capital. In fact, Tjahjono et al's (2019) research tested four hypotheses, namely: social capital moderates the relationship between distributive justice and satisfaction, social capital moderates the relationship between fairness procedures and organizational commitment, social capital moderates the relationship between distributive justice and satisfaction and social capital moderates the relationship between procedural justice and organizational commitment. The hypothesis in Tjahjono et al.'s (2019) research was analyzed using the ANOVA test as proposed by Kuehl (2000). Social capital moderates the relationship between distributive justice and satisfaction and social capital moderates the relationship between procedural justice and organizational commitment. This research is a review of the article by Heru Kurnianto Tjahjono, Olivia Fachrunnisa, Majang Palupi, in the journal International Journal of Business Excellence, Vol.17, No.3, 2019 with the title Configuring organizational justice and social capital: the impact on satisfaction and commitment.

This is an open-access article under the CC-BY-SA license.



Copyright © 2024 Arif Fakhrudin.

Article history

Received 2024-02-04

Accepted 2024-03-27

Published 2024-05-30

Kata kunci

Studi Keadilan

Organisasi;

Modal Sosial;

Kepuasan;

Komitmen.

Keywords

Study of Organizational Justice;

Social Capital;

Satisfaction;

Commitment.

1. Pendahuluan

Event Development merupakan perubahan menuju perbaikan ke arah yang lebih baik. Melihat perubahan menuju perbaikan memerlukan mobilisasi seluruh sumber daya manusia dan sumber daya untuk mewujudkan apa yang dicita-citakan (Shah et al, 2020). Bahkan dalam proses pengembangan sumber daya manusia merupakan konsep proses perubahan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, dari satu situasi ke situasi lainnya demi kekuatan seluruh anggota organisasi, tujuannya adalah untuk lebih mempersiapkan tanggung jawab di masa depan. Salah satu aspek terpenting yang menjadi dambaan setiap SDM adalah terkait kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Faktor kinerja ini dapat menjadi indikator tepat tidaknya aspirasi masyarakat suatu organisasi sebagai hasil dari berbagai pendekatan kebijakan organisasi dalam mencapai tujuan suatu organisasi namun juga melihat situasi dan kondisi masing-masing organisasi, sehingga nantinya dapat diolah dengan menggunakan disiplin ilmu terkait.

Dalam berjalannya waktu akan muncul berbagai upaya untuk menunjang kinerja yang diharapkan dari suatu lembaga atau unit organisasi namun harus dilakukan dengan berbagai faktor yang mempengaruhi seperti budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Setiap individu dimotivasi oleh suatu budaya yang mempengaruhi perilakunya. Budaya organisasi tentunya menuntut individu untuk berperilaku dan memberi mereka petunjuk tentang apa yang harus diikuti dan dipelajari. Berdasarkan fenomena yang sering terjadi pada organisasi atau perusahaan, maka sangat perlu untuk mengkaji keadilan organisasi dan modal sosial, karena pengaruh keadilan distributif lebih dominan dibandingkan keadilan prosedural, karena keadilan distributif cenderung memberikan pengaruh positif terhadap hasil yang berkaitan dengan organisasi. evaluasi pribadi seperti kepuasan individu. Kepercayaan karyawan terhadap organisasi dapat dicapai melalui keadilan organisasi, dan modal sosial, tujuannya adalah untuk mencapai visi dan misi perusahaan atau organisasi.

Keadilan distributif adalah proses pendistribusian hasil kegiatan (*outcome*) dan imbalan (*reward*) kepada anggota organisasi (Bakhshe dkk., 2009). Sedangkan keadilan prosedural adalah keadilan yang dinilai berdasarkan aturan atau kebijakan dan prosedur dalam mengambil keputusan dalam organisasi secara bijaksana (Saima, 2013). Agar keadilan prosedural lebih terfokus pada kebijakan operasional perusahaan, maka tingkat keadilan dalam proses kebijakan organisasi akan mempengaruhi tingkat kepuasan setiap anggota organisasi. Konsep keadilan sangat penting karena adanya keadilan prosedural. Bahkan keadilan prosedural merupakan persepsi pegawai terhadap keadilan mekanisme atau proses atas sejumlah hasil yang mereka harapkan (Tibaut dan Walker, 1978: Lind dan Tyler, 1992: Tyler dan Blader, 2003). Bahkan dalam perkembangannya, kedua konsep keadilan, baik keadilan distributif maupun keadilan prosedural, semakin memegang peranan sentral dalam kajian keadilan organisasional dan konsekuensinya (Colquitt, 2001: Tjahjono, 2008: 2010: 2011).

Perubahan persepsi keadilan distributif cenderung semakin besar ketika tingkat kepuasan individu berubah. Dalam hal keadilan prosedural, mereka yang memiliki modal sosial rendah cenderung membuat prosedur kebijakan, seperti kebijakan penilaian kinerja, yang melindungi kepentingannya. Fenomena ini disebut model kepentingan individu, dimana individu mementingkan keadilan prosedural karena prosedur akan mengakomodasi kepentingannya. Jika suatu prosedur dianggap tidak adil, maka mereka yang memiliki modal sosial rendah akan lebih sensitif terhadap perubahan kepuasannya karena lebih berorientasi pada kepentingan ekonomi.

Bajaj dan Krishnan (2016) meneliti dampak keadilan prosedural, distributif, dan interaksional terhadap persepsi dukungan organisasi (POS) dan pertukaran pemimpin-anggota. Mereka menyimpulkan bahwa keadilan berperan sebagai determinan positif kepuasan kerja sedangkan kualitas POS dan LMX merupakan salah satu bentuk modal organisasi. Selain itu, keadilan prosedural diakui lebih dominan terhadap komitmen organisasi dibandingkan keadilan distributif. Dalam model dua faktor (Sweeney dan McFarlin, 1993) menyatakan bahwa keadilan prosedural lebih kuat dibandingkan keadilan distributif dalam hal memprediksi komitmen organisasi. Sistem dan prosedur yang adil mencerminkan kapasitas organisasi dalam memperlakukan anggotanya.

Proses organisasi yang adil mendorong orang untuk mengevaluasi organisasi secara keseluruhan dengan menggunakan penilaian yang lebih baik dalam hal tingkat komitmen terhadap organisasinya.

Modal sosial merupakan aset milik pribadi yang ditentukan oleh seseorang dan bukan atas interaksi sosial karena kemampuan individu ditentukan dalam jangka waktu yang lama (Nahaphiet dan Ghoshal, 1998). Modal sosial akan membuat individu cenderung bekerja lebih keras untuk menjaga hubungan sosial atau fokus pada faktor finansial (Kostova dan Roth, 2003). Mereka yang mempunyai modal sosial rendah akan cenderung untuk bekerja pada faktor keuangan. Mereka akan kurang termotivasi untuk terlibat dalam sistem sosial, tidak mengutamakan kepentingan sosialnya dan tidak mengidentifikasi dirinya secara kuat dengan kelompoknya (Chua, 2002). Dalam model dua faktor (Sweeney dan McFarlin, 1993) menyatakan bahwa keadilan prosedural lebih kuat dibandingkan keadilan distributif dalam hal memprediksi komitmen organisasi. Sistem dan prosedur yang adil mencerminkan kapasitas organisasi dalam memperlakukan anggotanya.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan metode tinjauan kritis yang pembahasannya didasarkan pada sejumlah literatur terkait keadilan distributif, keadilan prosedural, dan modal sosial. Bahkan pembahasan di Jurnal Palupi menunjukkan bahwa model penelitian menjadi rujukan penting untuk mengkaji pengetahuan organisasi. Bahkan, penelitian ini juga membahas tentang keadilan distributif dan modal sosial sehingga temuan substansial dalam penelitian ini menjelaskan bahwa aspek kontekstual seperti keadilan distributif, keadilan prosedural, dan modal sosial memegang peranan penting dalam organisasi atau perusahaan. Metode eksperimen adalah tinjauan literatur sistematis dan pendekatan ilmiah terhadap penelitian di mana peneliti memanipulasi satu atau lebih variabel, dan mengendalikan serta mengukur setiap perubahan pada variabel lain. Ini memiliki kelompok kontrol, subjek telah ditetapkan secara acak di antara kelompok-kelompok tersebut, dan peneliti hanya menguji satu efek pada satu waktu.

Berdasarkan penelitian Tjahjono dkk. (2019) menggunakan metode eksperimen dengan melibatkan 247 responden. Hal yang menarik dari penelitian ini adalah mengkategorikan subjek penelitian menjadi dua kelompok, yaitu: modal sosial dan modal sosial tinggi. Bahkan penelitian Tjahjono dkk (2019) menguji empat hipotesis yaitu: modal sosial memoderasi hubungan antara keadilan distributif dan kepuasan, modal sosial memoderasi hubungan antara keadilan prosedural dan komitmen organisasi, modal sosial memoderasi hubungan antara keadilan distributif dengan kepuasan dan modal sosial memoderasi hubungan antara keadilan distributif dengan kepuasan dan sosial. Modal memoderasi hubungan antara keadilan prosedural dan komitmen organisasi.

3. Hasil dan Pembahasan

Keadilan prosedural tinggi dan Keadilan distributif tinggi, tidak ada perbedaan sikap atau perilaku yang membedakan mereka yang mempunyai modal sosial tinggi atau modal sosial rendah dalam suatu organisasi. Hal ini dikarenakan tidak terdapat permasalahan ekuitas yang signifikan pada kedua kelompok sampel, sehingga peran modal sosial sebagai variabel moderasi tidak didukung. Kemudian pada pola interaksi keadilan distributif tinggi keadilan prosedural rendah, peran modal sosial sebagai variabel moderasi dalam mengelaborasi kepuasan individu tidak didukung. Sebaliknya, keadilan distributif lebih dominan dalam menjelaskan kepuasan. Hal ini tidak terjadi ketika pola interaksi ini menjelaskan komitmen organisasi terhadap peran modal sosial sebagai variabel moderasi. Keadilan prosedural berkaitan dengan tingkat komitmen organisasi seseorang. Dalam hal ini keadilan prosedural harus menjelaskan komitmen, sehingga individu dapat memberikan respon yang berbeda terhadap tingkat keadilan prosedural tergantung pada tingkat modalsosial.

Melihat pola interaksi keadilan distributif rendah keadilan prosedural tinggi, maka peran modal sosial sebagai variabel moderasi dalam mengelaborasi kepuasan individu dan komitmen organisasi

didukung. Hal ini menunjukkan bahwa perbedaan karakteristik individu, seperti modal sosial, dapat menimbulkan perbedaan sikap dan perilaku ketika individu mengalami permasalahan keadilan. Sekalipun mereka memandang keadilan distributif rendah, mereka tidak akan puas. Namun, ketidakpuasan mereka akan berkurang ketika proses atau keadilan prosedural dianggap adil. Kemudian peran modal sosial juga terlihat pada pola interaksi rendahnya keadilan distributif rendahnya keadilan prosedural dalam mengelaborasi kepuasan dan komitmen organisasi. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa individu dengan modal sosial tinggi dan rendah memberikan respon yang berbeda-beda. Pada dasarnya mereka harus mencapai kesejahteraan, sehingga lebih memperhatikan alokasi barang dan jasa yang distributif. Jika hasil alokasinya tidak adil, apalagi jika prosesnya juga tidak adil, maka kedua kelompok modal sosial tersebut akan memberikan respons negatif. Individu dengan modal sosial yang tinggi akan tetap memiliki komitmen organisasi yang lebih baik dibandingkan individu dengan modal sosial rendah, karena lebih berorientasi pada hubungan jangka panjang dalam sistem sosial.

Dari penjelasan di atas menjelaskan bagaimana pengaruh keadilan dan modalsosial dalam suatu organisasi. Jadi menurut pendapat penulis, berdasarkan hasil analisis jurnal ini sudah selayaknya suatu organisasi mencari dan mempertimbangkan faktor-faktor yang mendukung terciptanya situasi kondusif dan rasa nyaman selain keadilan organisasi dan sosial. modal untuk menciptakan kepuasan kerja dan komitmen dari karyawan dalam suatu organisasi. Berdasarkan analisis penulis, kinerja karyawan sangat erat kaitannya dan berkaitan erat dengankepuasan kerja dan komitmen karyawan. Seseorang yang merasa puas dalam pekerjaannya akan mempunyai motivasi, komitmen yang tinggi terhadap organisasi dan partisipasi kerja sehingga ia akan terus meningkatkan kinerjanya. Bahkan, hal ini juga akan mempengaruhi keinginan mereka untuk tetapbekerja dan tidak keluar dari perusahaan atau mengundurkan diri dari pekerjaannya. Kelemahan jurnal ini menurut penulis adalah tidak membahas hal-hal yang dapat meningkatkankepuasan kerja pegawai selain keadilan distributif dan modal sosial guna meningkatkan kepuasan pegawai dan komitmen pegawai dalam suatu organisasi. Padahal, jika semua itu dijelaskan secara detail, dapat memberikan tambahan kajian pada jurnal ini. Faktanya, fenomena umum organisasi/perusahaan berasumsi bahwa keuangan (pendapatan atau gaji) merupakan faktor utama yang mempengaruhi kepuasan dan komitmen karyawan, sehinggaketika karyawan diberikan gaji yang memadai maka kondisi tersebut akan memberikan kepuasan dankomitmen yang kuat pada karyawan.

Menurut penulis, keadilan distributif, keadilan prosedural dan modal sosial berkontribusi besar dan berdampak terhadap kepuasan dan komitmen karyawan. Selain itu, organisasi harus menyadari bahwa percepatan atau kemunduran roda perputaran organisasi/perusahaan tidak lepas dari kontribusi karyawan. Organisasi/perusahaan membutuhkan karyawan yang hebat. Keinginan untuk mendapatkan karyawan yang hebat, organisasi juga perlu memberikan pelatihan keterampilan, agar karyawan menjadi ahli dan profesional di bidang tanggung jawabnya yang pada akhirnya akan memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dalam kondisi pandemi seperti ini, organisasi/perusahaan juga dapat menunjukkan sikap peduli terhadap karyawannya dengan menyediakan fasilitas internet dengan tujuan untuk memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sekalipun situasi sudah kondusif dan demokratis, namun menurut pemikiran ringan penulis, hendaknya juga diciptakan di dalam organisasi/perusahaan, seperti organisasi/perusahaan yang bisa menerima saran, masukan darikaryawan selama memberikan saran, dan cara penyampaiannya. Bagus. dan tidak merugikan organisasi atau perusahaan manapun. Dalam analisa penulis, setiap orang yang merasa puas terhadap organisasi/perusahaan, namun tetap harus menjaga kajian tentang keadilan dan modal sosial dalam suatu perusahaan atau organisasi. Berdasarkan penelitian Tjahjono dkk. (2019) menggunakan metode eksperimen dengan melibatkan 247 responden. Hal yang menarik dari penelitian ini adalah mengkategorikan subjek penelitian menjadi dua kelompok, yaitu: modal sosial dan modal sosial tinggi.

4. Simpulan

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas, dapat dikemukakan, antara lain sebagai berikut:

- 1) Keunggulan jurnal ini adalah memberikan wawasan mengenai aspek-aspek kontekstual, seperti keadilan distributif, keadilan prosedural, dan modal sosial yang berperan sangat besar dalam suatu organisasi.
- 2) Kelemahan yang tidak dibahas dalam jurnal ini antara lain tidak membahas hal-hal yang dapat meningkatkan kajian keadilan, modal sosial dan faktor-faktor yang mendukungnya guna menciptakan situasi yang kondusif dan rasa nyaman selain keadilan organisasi dan modal sosial dalam sebuah organisasi.
- 3) Berdasarkan penelitian Tjahjono dkk. (2019) menggunakan metode eksperimen dengan melibatkan 247 responden. Hal yang menarik dari penelitian ini adalah mengkategorikan subjek penelitian menjadi dua kelompok, yaitu: modal sosial dan modal sosial tinggi. Penelitian Tjahjono dkk (2019) menguji empat hipotesis yaitu: modal sosial memoderasi hubungan antara keadilan distributif dan kepuasan, modal sosial memoderasi hubungan antara keadilan prosedural dan komitmen organisasi, modal sosial memoderasi hubungan antara keadilan distributif dengan kepuasan dan modal sosial memoderasi hubungan antara keadilan distributif dengan kepuasan dan sosial. modal memoderasi hubungan antara keadilan prosedural dan komitmen organisasi. Hipotesis pada penelitian Tjahjono dkk (2019) dianalisis menggunakan uji ANOVA seperti yang dikemukakan oleh Kuehl (2000).
- 4) Penelitian ini juga memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, setiap studi tentang keadilan adalah studi subjektif. Meskipun Tjahjono (Tjahjono et al., 2019) telah menggunakan desain eksperimental dari pada desain survei, penelitian masa depan yang melibatkan pendekatan kualitatif penting dilakukan untuk menciptakan gambaran dinamis tentang persepsi keadilan dalam suatu organisasi. Kedua, pemisahan subjek ke dalam kelompok modal sosial tinggi dan modal sosial rendah dalam penelitian eksperimen harus didasarkan pada standar tertentu dan bukan bersifat relatif, yang dapat secara lebih eksplisit mencerminkan individu dengan modal sosial tinggi dan modal sosial rendah. Penelitian di masa mendatang harus mempertimbangkan untuk membatasi mereka yang memiliki modal sosial tinggi dan modal sosial rendah.

Daftar Pustaka

- Akdere, M. (2005), Social capital theory and its implications for human resource development, Singapore Management Review, Vol. 27, no. 2, p. 1-24.
- Akkoc, I., Altay, M. and Tuning, O. (2013), A longitudinal study of the moderating effect of leader-member exchange on the relationship between leadership style and performance, International Journal of Business Excellence, Vol. 6, no. 6, pp. 750-770.
- Al-Kilani Hani, M. (2017), The influence of organizational justice on intention to leave: examining the mediating role of organizational commitment and job satisfaction, Journal of Management and Strategy, Vol. 8, no. 1, p. 18-27.
- As'ad, M. 2002. Industrial Psychology. Liberty Publishers, Yogyakarta
- Aziri, B. (2011), Job satisfaction: a literature review, Management Research and Practice, Vol. 3, no. 4, pp. 77-86.
- Badawi, Tjahjono, HK and Muafi (2017), The Moderating Role of Reputation in Banking Services Companies, Polish Journal of Management Studies, Vol. 15, No. 1, p.15- 25.
- Bajaj, H. and Krishnan, V.R. (2016), The role of perceived fairness and social exchange in increasing employee happiness, International Journal of 'Business Excellence, Vol. 9, No. 2, pp. 192-209.
- Bakhshi, A., Kumar, K. and Rani, E. (2009), Perceived organizational justice as a predictor of job satisfaction and organizational commitment, International Journal of Business and Management, Vol.4, No.9, pp.145 -154.
- Barling, J. and Philips, M. (1993), Interactional justice, formal and distributive justice in procedural justice: an exploratory study, The Journal of Psychology, Vol. 649, No. 8, pp. 1-4.
- Brink, T. (2015), Passion and compassion represent a duality for growth International Journal of Organizational Analysis, Vol. 23, No: 1, pp. 41-60.

- Christie, AM., Jordan, P.J. and Torch, AC (2015), Antecedents of trust: emotional intelligence and the perception of others, *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 23, no. 1, pp. 89-101.
- Chua, A. (2002), The influence of social interaction on knowledge creation, *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 3, No. 4, pp. 375-392 .
- Clayton, S. and Opatow, S. (2003), Justice and identity: changing perspectives on what is fair, *Personality and Social Psychology Review*, Vol. 7, no. 4, p. 298-310.
- Clayton, S. and Opatow, S. (2003), Justice and identity: changing perspectives on what is fair, *Personality and Social Psychology Review*, Vol. 7, no. 4, p. 298-310.
- Colquitt, J. A. (2001), On the dimensions of organizational justice: validation of a measure of the construct, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, No. 3, pp. 386-400.
- Colquitt, J.A., Conlon, D.E., Wesson, M.J., Porter, C. and Ng, K.Y. (2001), Justice in millennials: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, No. 3, pp. 425-445.
- Curry, JP, Wakefield, DS, Price, JL and Mueller, CW (1986), On the causal sequence of job satisfaction and organizational commitment, *Academy of Management Journal*, Vol. 29, no. 4, pp. 847-858.
- Fachrunnisa, O. (2012), Trust, self-regulation and social movements: partner selection in digital collaboration networks for SME sustainability, *International Journal of Trade, Economics and Finance*, Vol.3, No.6, pp.412-421.
- Folger, R., and Konovsky, M. (1989), The influence of procedural and distributive justice on reactions to salary increase decisions, *Academy of Management Journal*, Vol. 32, no. 1, pp. 115-130.
- Ghozali, 1. (2009), *Application of Multivariate Analysis with the SPSS Program*, Semarang: Diponegoro University Publishing Agency.
- Gibson, C. (2001), Me and us: differential relationships between training goal setting, efficacy and effectiveness at the individual and team level, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 22, No. 7, pp. 789-808 .
- Gonçalves, O, Reis, M., Sousa, C., Santos, J., Orgambidez-Ramos, A. and Scott. P. (2016), Cultural intelligence and conflict management styles, *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 24, no. 4, p. 725-742 .
- Hartman, SJ, Yrle, AC and Galle, WPJ (1999), Procedural and distributive justice: examining equity in university settings, *Journal of Business Ethics*, Vol. 20, no. 4, p.337-351.
- Koshkin, AP, Zhidkih, VA and Novikov, VA (2018), The role of social capital in the perception of the image of Islamic countries, *Journal of Aggression. Conflict and Peace Research*, Vol. 10, no. 1, pp. 46-60.
- Kostova, T. and Roth, K. (2003), Social capital in multinational companies and micro-macro models of its formation, *Academy of Management Review*, Vol. 28, No. 2, p. 297-317.
- Kuehl, R.O. (2000), *Experimental Design: Statistical Principles of Research Design and Analysis*, 2nd ed., Cengage Learning, Inc.
- Laventhal, G.S. (1980), What does this have to do with equity theory? New approaches to the study of justice in social relations, in Gergen, K., Greenberg. M and Willis. R. (Eds.): *Social exclusion Planum*, New York.
- Lilly, J.D. and Wipayangkool, K. (2017), When fair procedures don't work: a self-threat model of procedural justice, *Current Psychology*, January, p. 1-12 .
- Magnier-Watanabe, R., Uchida, Orsini, P. and Benton, C. (2017), Organizational virtue and job performance in Japan: does happiness matter?, *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 25, No. 4, pp. 628-646.
- Manning, P. (2017), The concept of social capital in management and organization literature, *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 25, no. 5, p.875-893.
- Margaretha, M, and Santosa, T, E, C, 2012, Procedural Justice and Distributive Justice as Predictors of Employee Engagement, *Journal of Management*, Vol, 12, No, 1, 103-114.

- Masterson, S., Lewis, K., Goldman, B.M. and Taylor, M.S. (2000), Integrating justice and social exchange: the differential impact of fair procedures and treatment on work relationships, *Academy of Management Journal*, Vol. 43, No. 4, pp. 738-748 .
- Mathieu, J.E. and Zajac, D.M. (1990), A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment, *Psychological Bulletin*, Vol. 108, No. 2, p. 171-194.
- McFarlin, D. and Sweeney, P. (1992), Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes, *Academy of Management Journal*, Vol. 35, No. 3, pp. 626-637.
- Meyer, J.P. and Allen, NJ (1991), A three-component conceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management Review*, Vol. 1, No. 1, p. 61-89.
- Mowday, RT, Steers, RM and Porter, LM (1979), Measuring organizational commitment, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 14, no. 2, pp. 224-247.
- Nahapiet, J. and Ghoshal, S. (1998), Social capital, intellectual capital and organizational profits, *Academy of Management Review*, Vol. 23, no. 2. p. 242-266 .
- Ozel, A. and Bayraktar, CA (2017), The influence of organizational justice on job satisfaction, in Calisir, F. and Akdag, CH (Eds.): *Lecture Notes on Management and Industrial Engineering* Springer, pp.205-217
- Palupi, M. and Tjahjono, HK (2016), Religiosity and Organizational Justice Model: Impact on Commitment and Dysfunctional Behavior, *27th Proceedings*
- Podsakoff, PM, MacKenzie, SB, Lee, JY and Podsakoff, NP (2003), Common method bias in behavioral research: a critical review of the literature and recommended solutions, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 88, no. 5, p. 879-903 .
- Porter, LW, Steers, RM, Mowday, RT and Boulian, PV (1974), Organizational commitment, job satisfaction, and psychiatric technician turnover, *Journal of Applied Psychology*, July, Vol. 59, p. 603-609
- Primeaux, P., Karri, R. and Caldwell, C. (2003), Cultural insights for justice: theoretical perspectives through subjective tenses, *Journal/Business Ethics*. volume 46.No.2, p. 187-199.
- Richard M. Steers, 1995. *Organizational Effectiveness: Code of Ethics*. Translated into Indonesian by Magdalena Jamin. Jakarta: LLPMP and Erlangga.
- Robbins P. Stephen. 2008. *Organizational Behavior* Organizational Behavior. Jakarta: Salemba Empat.
- Robert, G.E. and Reed, T. (1996), Participation in performance appraisal, goal setting and feedback: the influence of supervisory style. *A Glance at Adas Public Works Initiation*. volume 16, No.29, pp.29-60.
- Sagala, Syaiful. 2013. *Opportunities and Challenges for Ethics and Morality Education*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Saima, B. (2013), Developing organizational commitment and organizational justice to strengthen organizational citizenship behavior in Pakistan's banking sector, *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, Vol. 7, No. 3, pp. 646-655.
- Schaufeli, W, B, Salanova, M, Gonzalez Roma, V, and Bakker, A, B, 2002, Measuring Engagement and Saturation: A Two-Sample Factor Analytic Approach, *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Sekaran, U. and Bougie, R. (2010), *Research Methods for Business: A Skills Development Approach*, 5th Ed., John Willey and Sons Ltd., Chichester.
- Shah, MM, et al. (2020). Impact of Development of PT. Medco E&P Malaka regarding Economic Aspects in East Aceh Regency. *Budapest International Institute of Research and Criticism (BIRCI-Journal)* Volume 3, No.1, Pages: 276-286.
- Shoaib, S. and Baruch, Y. (2017), Deviant behavior in the framework of moderated incentives, perceptions of organizational justice, and reward expectations, *Journal of Business Ethics*, August, p. 1-17.

- Stitka, L.J. (2003), From different minds: an accessible identity model of justice reasoning, *Personality and Social Psychology Review*, Vol. 7, no. 4, pp. 286-297.
- Stitka, LJ and Crosby, FJ (2003), Trends in the Study of the Social Psychology of Justice, *Personality and Social Psychology Review*, Vol. 7, no. 4, p. 286-297
- Sweeney, PD and McFarlin, DB (1993), Evaluation of employee goals and means: an examination of four models of distributive and procedural justice, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 55, pp. 23-40.
- visitors. V. and Rao, MK (2017), Influence of organizational justice on knowledge sharing behavior in public sector banks in India: mediating role of work engagement, *International Journal of Business Excellence*, Vol. 12, No. 1, p. 1-22.
- Tang, TL and Baldwin, LJ (1996), Distributive and procedural justice related to satisfaction and commitment, *SAMA Advanced Management Journal*, Vol. 60, no. 4, pp. 25-31.
- Tjahjono, HK, Fachrunnisa, O., & Palupi, M. (2019). Configurations of organizational justice and social capital: their impact on satisfaction and commitment.
- Tjahjono, HK (2011), Configuration between social capital, distributive and procedural justice and their consequences for individual satisfaction, *International Journal of Information and Management Science*, Vol. 22, no. 1, pp. 87-103.
- Werdhiastuti, A. et al. (2020). Achievement Motivation as an Antecedent to Improving the Quality of Organizational Human Resources. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)* Volume 3, No 2, Pages: 747-752.
- Yosep Guntur Gathut Sujati, (2018). Work Objectives: Importance, Influencing Factors and Implications for the Organization of Sanata Dharma University Yogyakarta.