
Studi Literatur Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Pada Konsekuensinya Dengan Teknik Meta Analisis

Heru Kurnianto Tjahjono

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta ¹

Abstract

The purpose of this literature study is to investigate whether the two factor model was supported on any empirical studies: (1) whether distributive justice is more dominant compared to procedural justice when predicting personal outcomes? (2) whether procedural justice is more dominant compared to distributive justice in predicting organizational outcomes? Meta-analysis approach were done based on 13 empirical studies from any international journals. The results show that the two factor model was supported.

Keywords: Distributive justice, procedural justice, meta-analysis.

Pada tahun 1993, Sweeney dan McFarlin mempublikasikan konsep *the two factor model* di dalam jurnal *Organizational Behavior and Human Decision Processes* – yaitu berkaitan dengan pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural pada konsekuensinya. Secara spesifik model tersebut menjelaskan bahwa pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural berbeda terhadap

outcomes personal dan *outcomes* organisasional.

Namun demikian, Sweeney dan McFarlin (1993) menyadari bahwa model yang dikonseptualisasi tidak sepenuhnya mendapat dukungan empiris. Studi komparasi model yang dilakukan Sweeney dan McFarlin (1993) menunjukkan beberapa model kompetitor yang mungkin lebih dapat menjelaskan fenomena tertentu dalam situasi yang berbeda. Namun demikian konsepsi *the two-factor model* merupakan salah satu kajian penting di samping banyak konsepsi model mengenai model pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural pada konsekuensinya.

Review literatur ini bertujuan untuk membangun dan mengkonstruksi konsepsi secara lebih kuat berbasis penelitian-penelitian empiris yang pernah dilakukan. Dalam studi ini peneliti memetakan 29 artikel atau kajian yang berkaitan dengan keadilan distributif dan keadilan prosedural, terdiri atas 8 artikel dan kajian konseptual untuk memperkuat basis pemahaman menge-

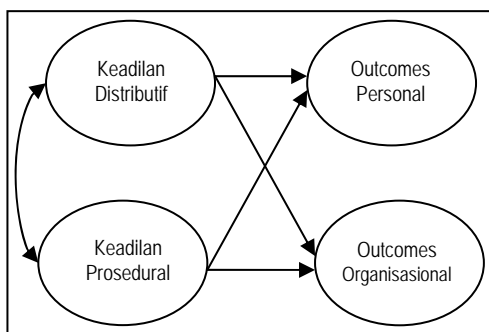
nai keadilan organisasional dan 12 artikel empiris yang dipublikasikan di dalam jurnal internasional. Selanjutnya secara spesifik, peneliti mengkaji artikel-artikel empiris yang berkaitan dengan pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural pada jenis-jenis outcomes seperti yang dikonseptualisasikan dalam *the two-factor model* berbasis pada 13 hasil studi empiris. Jenis-jenis outcomes tersebut adalah *outcomes* yang direferensi personal selanjutnya diproksi dengan kepuasan individu dan *outcomes* yang direferensi organisasi selanjutnya diproksi dengan komitmen keorganisasian.

Kajian Konseptual The Two - Factor Model

The two-factor model merupakan konsepsi yang dikembangkan Folger dan Konovsky (1989) serta diuji kembali melalui perbandingan model oleh Sweeney dan McFarlin (1993). Konsepsi tersebut menjelaskan bahwa pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural pada *outcomes* personal dan *outcomes* organisasional bersifat spesifik. Dalam kajian Sweeney dan McFarlin (1993) hubungan keadilan distributif dan keadilan prosedural tidak dikonstruksi arah hubungan kedua konstruk tersebut apakah keadilan distributif sebagai anteseden atau keadilan prosedural. Namun mereka tidak membantah adanya hubungan interaktif kedua konstruk tersebut.

Keadilan distributif cenderung berhubungan positif dengan *outcomes* yang berkaitan dengan evaluasi personal, sebagai contoh kepuasan terhadap *outcomes* (berupa: pekerjaan tertentu, sistem penggajian, penilaian kinerja dll.). Keadilan distributif berkaitan dengan hasil yang diperoleh karyawan dari organisasi (Folger & Konovsky, 1989) dan keadilan distributif berkaitan dengan distribusi keadaan dan barang yang akan berpengaruh terhadap kesejahteraan individu (Deutsch, 1975 dalam Faturochman, 2002). Hasil yang diterima karyawan tersebut bersifat personal yang dipersepsikan oleh masing-masing individu untuk menilai keadilan distributif. Oleh karena itu, keadilan distributif dibandingkan keadilan prosedural akan berpengaruh positif lebih kuat pada *outcomes* personal.

Sebaliknya, keadilan prosedural akan lebih kuat daripada keadilan distributif dalam memprediksi *outcomes* organisasional. Hal tersebut didukung pandangan Bies dan Moag (1986, dalam Colquitt *et al.*, 2001) bahwa seseorang akan menggunakan persepsi keadilan prosedural, ketika mereka akan menentukan bagaimana bereaksi dengan organisasi atau sistem. Dalam pandangan Sweeney dan McFarlin (1992, 1993) keadilan prosedural menggambarkan kapasitas organisasi dalam memperlakukan karyawan secara adil. Oleh karena itu, persepsi keadilan prosedural lebih kuat menjelaskan *outcomes* organisasional berupa sikap individu terhadap organisasi.



Model 1. The Two Factor Model

Penelitian-penelitian empiris selanjutnya mendukung bahwa keadilan distributif akan menjadi prediktor yang lebih baik daripada keadilan prosedural terhadap *outcomes* personal atau sumber-sumber intrinsik dalam diri individu (Viswesvaran & Ones, 2002), seperti kepuasan upah dan kepuasan kerja (McFarlin & Sweeney, 1992) kepuasan kerja (Konovsky & Cropanzano, 1991; Martin & Bennett, 1996) atau sumber-sumber intrinsik personal. Demikian pula keadilan prosedural cenderung berhubungan lebih kuat pada evaluasi sistem dan otoritas yang lebih umum, seperti evaluasi terhadap institusi dan keadilan prosedural akan menjadi prediktor yang lebih baik daripada keadilan distributif terhadap *outcomes* yang berhubungan dengan perusahaan sebagai institusi, seperti komitmen organisasional dan kepercayaan terhadap manajemen daripada *outcomes* personal (Lind & Tyler, 1988; Folger & Konovsky, 1989; Greenberg, 1990; Kim & Maughbogne, 1998; Lee, 2000; Colquitt, 2001; Colquitt *et al.*, 2001; Folger & Konovsky, 1989; Martin dan Bennett

1996; Viswesvaran dan Ones, 2002; Konovsky *et al.*, 1987 dalam McFarlin & Sweeney, 1992).

Artikel ini bertujuan melakukan kajian literatur untuk menganalisis penelitian-penelitian sebelumnya berkaitan dengan konsep *the two-factor model* – yaitu: (1) apakah keadilan distributif lebih dominan daripada keadilan prosedural dalam memprediksi *outcomes* personal? (2) apakah keadilan prosedural lebih dominan daripada keadilan distributif dalam memprediksi *outcomes* organisasional?

Metode

Review Dengan Teknik Meta-Analisis

Review ini ditujukan untuk menunjukkan korelasi antar variabel dengan cara mengendalikan variasi dari banyak sumber artifak. Jika pengendalian dapat dilakukan dengan sempurna, maka distribusi studi korelasi dapat digunakan secara langsung untuk mengestimasi distribusi korelasi aktual. Dengan mengamati korelasi antar beberapa variabel amatan pada berbagai studi, peneliti dapat mengintegrasikan hasil-hasil tersebut dan mengkonstruksi teori (Hunter & Schmidt, 1990). Review ini berbasis pada teknik meta-analisis yang merupakan salah satu upaya merangkum berbagai hasil penelitian secara kuantitatif (Sutjipto, 1995). Meta-analisis dapat pula dilihat sebagai teknik untuk menganalisis kembali hasil-hasil penelitian yang diolah secara statistik berdasarkan hasil

studi primer. Dalam studi meta-analisis, data yang dianalisis merupakan data primer. Hal yang penting berkaitan dengan studi meta-analisis adalah membantu peneliti untuk mengkonstruksi teori dengan cara mengumpulkan banyak studi dan meringkas hasil studi tersebut, setelah itu peneliti dapat mengidentifikasi hubungan antar variabel secara lebih baik dan menyajikan data yang bersifat agregat dari berbagai studi primer tersebut.

Dalam upaya melakukan sintesis dari berbagai hasil penelitian, terlebih dahulu dilakukan koreksi terhadap artifak atau ketidaksempurnaan dalam penelitian (Sugiyanto, 2004). Ketidaksempurnaan di dalam studi akan menyebabkan hasil studi tidak dapat menggambarkan fenomena sesungguhnya, karena terinflasi oleh berbagai kesalahan yang dibuat peneliti baik yang bersifat sistematis ataupun non sistematis.

Hunter dan Schmidt (1990) menjelaskan bahwa sedikitnya terdapat 11 artifak, meliputi:

1. kesalahan pengambilan sampel.
2. kesalahan pengukuran pada variabel dependen.
3. kesalahan pengukuran pada variabel independen.
4. dikotomi variabel dependen.
5. dikotomi variabel independen.
6. variasi rentangan dalam variabel independen.
7. variasi rentangan dalam variabel dependen.

8. ketidaksempurnaan validitas konstruk pada variabel dependen.
9. ketidaksempurnaan validitas konstruk pada variabel independen.
10. kesalahan pelaporan atau transkripsi.
11. varians yang disebabkan oleh faktor luar.

Formulasi Tujuan Meta-Analisis

Formulasi tujuan dalam studi meta-analisis ini adalah:

- (1) Apakah keadilan distributif lebih dominan daripada keadilan prosedural dalam memprediksi *outcomes* personal? Dengan demikian studi ini akan membandingkan korelasi keadilan distributif dengan *outcomes* personal dengan korelasi antara keadilan prosedural dengan *outcomes* personal.
- (2) Apakah keadilan prosedural lebih dominan daripada keadilan distributif dalam memprediksi *outcomes* organisasional? Dengan demikian studi ini akan membandingkan korelasi keadilan distributif dengan *outcomes* organisasional dengan korelasi antara keadilan prosedural dengan *outcomes* organisasional.

Pengumpulan Data

Tahap berikutnya adalah dengan mengumpulkan data berupa studi primer, baik melalui jurnal-jurnal yang tersedia di perpustakaan psikologi dan program Doktor manajemen UGM maupun melalui jurnal elektronik yang

diakses dari PROQUEST dan EBSCO. Jurnal-jurnal yang digunakan tidak sebatas jurnal studi primer, namun juga berupa jurnal konseptual. Artikel-artikel diperoleh dari jurnal-jurnal bertaraf internasional seperti *journal of applied psychology*, *journal of psychology*, *journal of personality and social psychology*, *academy of management journal* dan lain-lain.

Pengkajian berbasis pada 29 artikel baik konseptual dan empiris untuk memberikan basis pemahaman tentang konsep keadilan distributif dan keadilan prosedural serta pengaruh keduanya pada *outcomes* personal dan *outcomes* organisasi. Selanjutnya, secara spesifik dilakukan pengkajian *the two factor model* berbasis 13 hasil studi primer yang dimuat dalam 11 artikel empiris pada berbagai jurnal-jurnal internasional tersebut. Pengkajian dilakukan dengan mengidentifikasi jumlah sampel, korelasi hubungan antar variabel yang diamati dan varians.

Analisis Data Meta-Analisis

Analisis data dalam kajian ini menggunakan analisis korelasi meta-analisis Hunter dan Schmidt (1990), meliputi:

1. Bare Bone Meta Analysis: koreksi kesalahan sampel
 - a) Menghitung mean korelasi populasi
 - b) Menghitung varians r_{xy} ($\sigma^2 r$)
 - c) Menghitung varians kesalahan pengambilan sampel ($\sigma^2 e$)

- d) Dampak pengambilan sampel.
2. Artifak yang lain: koreksi kesalahan pengukuran
 - a) Menghitung mean gabungan
 - b) Menghitung korelasi populasi yang dikoreksi oleh kesalahan pengukuran
 - c) Interval kepercayaan
 - d) Dampak variasi reliabilitas

Bare Bone Meta-Analisis: Koreksi Kesalahan Sampel

Deskripsi Sampel

Deskripsi sampel berbagai studi primer sebagai berikut tersaji pada tabel 1.

Langkah-langkah dalam bare bone meta-analisis untuk mengkoreksi kesalahan sampel (Hunter & Schmidt, 1990) sebagai berikut:

1. Rerata Korelasi Populasi (r_{XY} atau ρ_{XY})

Untuk menghitung rerata korelasi populasi digunakan persamaan (1):

$$\rho_{XY} = \frac{\sum(N_i \cdot r_i)}{\sum N_i} \quad (1)$$

Tabel 2 dan 3 merupakan hasil perhitungan rerata korelasi populasi yang terdiri atas 4 rerata korelasi, yaitu (1) keadilan distributif dengan *outcomes* personal; (2) keadilan prosedural dengan *outcomes* personal; (3) keadilan distributif dengan *outcomes* organisasional; (4) keadilan prosedural dengan *outcomes* organisasional.

Tabel 1
Deskripsi Sampel Berbagai Studi Primer

No	Peneliti	Tahun	Sampel	
			Jumlah	Responden
1	Folger & Konovsky	1989	217	Karyawan swasta
2	Konovsky & Cropanzano	1991	179	Karyawan swasta
3	Moorman	1991	270	Karyawan swasta
4	McFarlin & Sweeney	1992	675	Karyawan swasta
5	Sweeney & McFarlin	1993	235	Karyawan swasta
6	Scarpello & Jones	1996	612	Karyawan pemerintah
7	Tang & Sarsfield-Baldwin	1996	200	Karyawan pemerintah
8	Martin & Bennet	1996	689	Karyawan swasta
9	Lee & Farh	1999	660	Karyawan swasta
10	Lee & Farh	1999	217	Karyawan swasta
11	Colquitt	2001	310	Mahasiswa S1
12	Colquitt	2001	337	Karyawan swasta
13	Cropanzano et al.	2002	107	Pekerja organisasi

Tabel 2
Rerata Korelasi Populasi Hubungan Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural dengan *Outcomes* Personal
(Setelah dikoreksi dengan jumlah sampel)

No	Tahun	Peneliti	N	rX1Y1	rX2Y1	(NrX1Y1)	(NrX2Y1)
1	1989	Folger & Konovsky	217	0.64	0.43	138.88	93.31
2	1991	Konovsky & Cropanzano	179	0.31	0.33	55.49	59.07
3	1991	Moorman	270	0.37	0.37	99.90	99.90
4	1992	McFarlin & Sweeney	675	0.63	0.51	425.25	344.25
5	1993	Sweeney & McFarlin	235	0.44	0.24	103.40	56.40
6	1996	Scarpello & Jones	612	0.71	0.65	434.52	397.80
7	1996	Tang & Sarsfield-Baldwin	200	0.41	0.03	82.00	6.00
8	1996	Martin & Bennet	689	0.76	0.54	523.64	372.06
9	1999	Lee & Farh	660	0.71	0.61	468.60	402.60
10	1999	Lee & Farh	217	0.59	0.54	128.03	117.18
11	2001	Colquitt	310	0.85	0.35	263.50	108.50
12	2001	Colquitt	337	0.35	0.32	117.95	107.84
13	2002	Cropanzano et al.	107	0.85	0.66	90.95	70.62
JUMLAH			4708	7.72	5.58	2932.11	2235.53
RATA-RATA (MEAN)			362	0.59	0.43	0.6228	0.4748

Tabel 3

Rerata Korelasi Populasi Hubungan Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural dengan *Outcomes* Organisasional (Setelah dikoreksi dengan jumlah sampel)

No	Tahun	Peneliti	N	rX1Y2	rX2Y2	(NrX1Y2)	(NrX2Y2)
1	1989	Folger & Konovsky	217	0.33	0.56	71.61	121.52
2	1991	Konovsky & Cropanzano	179	0.31	0.44	55.49	78.76
3	1991	Moorman	270	0.23	0.22	62.10	59.40
4	1992	McFarlin & Sweeney	675	0.49	0.53	330.75	357.75
5	1993	Sweeney & McFarlin	235	0.36	0.48	84.60	112.80
6	1996	Scarpello & Jones	612	0.34	0.47	208.08	287.64
7	1996	Tang & Sarsfield-Baldwin	200	0.46	0.21	92.00	42.00
8	1996	Martin & Bennet	689	0.35	0.47	241.15	323.83
9	1999	Lee & Farh	660	0.43	0.67	283.80	442.20
10	1999	Lee & Farh	217	0.28	0.41	60.76	88.97
11	2001	Colquitt	310	0.12	0.21	37.20	65.10
12	2001	Colquitt	337	0.07	0.46	23.59	155.02
13	2002	Cropanzano et al	107	0.20	0.27	21.40	28.89
JUMLAH			4708	3.97	5.4	1572.53	2163.88
RATA-RATA (MEAN)			362	0.305	0.415	0.3340	0.4596

Rerata korelasi populasi 13 studi primer setelah dikoreksi dengan jumlah sampel menunjukkan bahwa keadilan distributif berhubungan dengan *outcomes* personal (rX1Y1) sebesar 0.6228 sedangkan keadilan prosedural berhubungan dengan *outcomes* personal (rX2Y1) sebesar 0.4748. Berbagai hasil studi primer tersebut mendukung konsep *the two-factor model* bahwa keadilan distributif lebih dominan daripada keadilan prosedural dalam berhubungan dengan *outcomes* personal.

Rerata korelasi populasi 13 studi primer setelah dikoreksi dengan jumlah sampel menunjukkan bahwa kea-

dilan distributif berhubungan dengan *outcomes* organisasional (rX1Y2) sebesar 0.3340 sedangkan keadilan prosedural berhubungan dengan *outcomes* organisasional (rX2Y2) sebesar 0.4596. Berbagai hasil studi primer tersebut mendukung konsep *the two-factor model* bahwa keadilan prosedural lebih dominan daripada keadilan distributif dalam berhubungan dengan *outcomes* organisasional.

2. Menghitung Varians rXY atau (σ^2r)

Persamaan berikut digunakan untuk menghitung varians (σ^2r)

$$(\sigma^2r) = \frac{\sum\{Ni.(ri - r)^2\}}{\sum Ni} \quad (2)$$

Tabel 4

Varians $rX1Y1$ Hubungan Keadilan Distributif dengan *Outcomes* Personal (Setelah dikoreksi dengan jumlah sampel)

Peneliti	N	$rX1Y1$	$(r-rX1Y1)$	$(r-rX1Y1)^2$	$N(r-rX1Y1)^2$
Folger & Konovsky, 1989	217	0.64	-0.02	0.0004	0.087
Konovsky & Cropanzano, 1991	179	0.31	0.31	0.0961	17.20
Moorman, 1991	270	0.37	0.25	0.0625	16.875
McFarlin & Sweeney, 1992	675	0.63	-0.01	0.0001	0.068
Sweeney & McFarlin, 1993	235	0.44	0.18	0.0324	7.614
Scarpello & Jones, 1996	612	0.71	-0.09	0.0081	4.957
Tang & S-Baldwin, 1996	200	0.41	0.21	0.0441	8.82
Martin & Bennet, 1996	689	0.76	-0.14	0.0196	13.50
Lee & Farh, 1999	660	0.71	-0.09	0.0081	5.346
Lee & Farh, 1999	217	0.59	0.03	0.0009	0.195
Colquitt, 2001	310	0.85	-0.23	0.0529	16.399
Colquitt, 2001	337	0.35	0.27	0.0729	24.567
Cropanzano et al, 2002	107	0.85	-0.23	0.0529	5.66
JUMLAH	4708	7.72			121.288
RATA-RATA (MEAN)	362	0.59			0.02576

Dengan menggunakan persamaan 2 diperoleh hasil varians studi hubungan keadilan distributif dengan *outcomes* personal sebesar 0.02576.

Tabel 5

Varians $rX2Y1$ Hubungan Keadilan Prosedural dengan *Outcomes* Personal (Setelah dikoreksi dengan jumlah sampel)

Peneliti	N	$rX2Y1$	$(r-rX2Y1)$	$(r-rX2Y1)^2$	$N(r-rX2Y1)^2$
Folger & Konovsky, 1989	217	0.43	0.04	0.0016	0.347
Konovsky & Cropanzano, 1991	179	0.33	0.14	0.0196	3.508
Moorman, 1991	270	0.37	0.10	0.01	2.7
McFarlin & Sweeney, 1992	675	0.51	-0.04	0.0016	1.08
Sweeney & McFarlin, 1993	235	0.24	0.23	0.0529	12.432
Scarpello & Jones, 1996	612	0.65	-0.18	0.0324	19.829
Tang & S-Baldwin, 1996	200	0.03	0.44	0.1936	38.72
Martin & Bennet, 1996	689	0.54	-0.07	0.0049	3.376
Lee & Farh, 1999	660	0.61	-0.14	0.0196	12.936
Lee & Farh, 1999	217	0.54	-0.07	0.0049	1.063
Colquitt, 2001	310	0.35	0.12	0.0144	4.464
Colquitt, 2001	337	0.32	0.15	0.0225	7.583
Cropanzano et al, 2002	107	0.66	-0.19	0.0361	3.863
JUMLAH	4708	5.58			111.901
RATA-RATA (MEAN)	362	0.43			0.02376

Dengan menggunakan persamaan 2 diperoleh hasil varians studi hubungan keadilan prosedural dengan *outcomes* personal sebesar 0.02376.

Tabel 6

Varians $rX1Y2$ Hubungan Keadilan Distributif dengan *Outcomes* Organisasional (Setelah dikoreksi dengan jumlah sampel)

Peneliti	N	$rX1Y2$	$(r-rX1Y2)$	$(r-rX1Y2)^2$	$N(r-rX1Y2)^2$
Folger & Konovsky, 1989	217	0.33	0.00	0.00	0.00
Konovsky & Cropanzano, 1991	179	0.31	0.02	0.0004	0.0716
Moorman, 1991	270	0.23	0.10	0.01	2.7
McFarlin & Sweeney, 1992	675	0.49	-0.16	0.0256	17.28
Sweeney & McFarlin, 1993	235	0.36	-0.03	0.0009	0.2115
Scarpello & Jones, 1996	612	0.34	-0.01	0.0001	0.0612
Tang & S-Baldwin, 1996	200	0.46	-0.13	0.0169	3.38
Martin & Bennet, 1996	689	0.35	-0.02	0.0004	0.2756
Lee & Farh, 1999	660	0.43	-0.10	0.01	6.6
Lee & Farh, 1999	217	0.28	0.05	0.0025	0.5425
Colquitt, 2001	310	0.12	0.21	0.0441	13.671
Colquitt, 2001	337	0.07	0.26	0.0676	22.7812
Cropanzano et al, 2002	107	0.20	0.13	0.0169	1.8083
JUMLAH	4708	3.97			69.3829
RATA-RATA (MEAN)	362	0.305			0.0147

Dengan menggunakan persamaan 2 diperoleh hasil varians studi hubungan keadilan distributif dengan *outcomes* organisasional sebesar 0.0147.

Dengan menggunakan persamaan 2 diperoleh hasil varians studi hubungan keadilan prosedural dengan *outcomes* organisasional sebesar 0.0184.

3. Menghitung Varians Kesalahan Pengambilan Sampel (σ^2_e)

$$\sigma^2_e = \frac{(1 - r^2)^2}{N - 1} \quad (3)$$

Untuk studi hubungan keadilan

distributif dengan *outcomes* personal diperoleh hasil varians kesalahan pengambilan sampel sebagai berikut = $(1 - 0.62^2)^2 / (362 - 1) = 0.00105$.

Untuk studi hubungan keadilan prosedural dengan *outcomes* personal diperoleh hasil varians kesalahan pengambilan sampel sebagai berikut = $(1 - 0.47^2)^2 / (362 - 1) = 0.00168$.

Untuk studi hubungan keadilan distributif dengan *outcomes* organisasional diperoleh hasil varians kesalahan pengambilan sampel sebagai berikut = $(1 - 0.33^2)^2 / (362 - 1) = 0.0022$.

Tabel 7

Varians $rX2Y2$ Hubungan Keadilan Prosedural dengan *Outcomes* Organisasional (Setelah dikoreksi dengan jumlah sampel)

Peneliti	N	$rX2Y2$	$(r - rX2Y2)$	$(r - rX2Y2)^2$	$N(r - rX2Y2)^2$
Folger & Konovsky, 1989	217	0.56	-0.10	0.01	2.17
Konovsky & Cropanzano, 1991	179	0.44	0.02	0.0004	0.0716
Moorman, 1991	270	0.22	0.24	0.0576	15.552
McFarlin & Sweeney, 1992	675	0.53	-0.07	0.0049	3.3075
Sweeney & McFarlin, 1993	235	0.48	-0.02	0.0004	0.094
Scarpello & Jones, 1996	612	0.47	-0.01	0.0001	0.0612
Tang & S-Baldwin, 1996	200	0.21	0.25	0.0625	12.5
Martin & Bennet, 1996	689	0.47	-0.01	0.0001	0.0689
Lee & Farh, 1999	660	0.67	-0.21	0.0441	29.106
Lee & Farh, 1999	217	0.41	0.05	0.0025	0.5425
Colquitt, 2001	310	0.21	0.25	0.0625	19.375
Colquitt, 2001	337	0.46	0.00	0.00	0.00
Cropanzano et al, 2002	107	0.27	0.19	0.0361	3.8627
JUMLAH	4708	5.4			86.7114
RATA-RATA (MEAN)	362	0.415			0.0184

Untuk studi hubungan keadilan prosedural dengan *outcomes* organisasional diperoleh hasil varians kesalahan pengambilan sampel sebagai berikut = $(1 - 0.46^2)/(362-1) = 0.00172$.

4. Menghitung Varians yang dikoreksi Varians yang dikoreksi dihitung dengan persamaan (4)

$$\sigma^2_Q = \sigma^2_r - \sigma^2_e \quad (4)$$

Varians yang dikoreksi untuk studi hubungan keadilan distributif dengan *outcomes* personal adalah $0.02576 - 0.00105 = 0.0247$.

Varians yang dikoreksi untuk studi hubungan keadilan prosedural dengan *outcomes* personal adalah $0.02376 - 0.00168 = 0.0221$.

Varians yang dikoreksi untuk studi hubungan keadilan distributif dengan *outcomes* organisasional adalah $0.0147 - 0.0022 = 0.0125$.

Varians yang dikoreksi untuk studi hubungan keadilan prosedural dengan *outcomes* organisasional adalah $0.0184 - 0.00172 = 0.0167$.

5. Dampak Kesalahan Pengambilan Sampel

Untuk menghitung dampak kesalahan pengambilan sampel dapat digunakan persamaan ini:

$$\% \sigma^2_e = \sigma^2_e / \sigma^2_Q \times 100\% \quad (5)$$

Dampak kesalahan pengambilan sampel pada studi hubungan keadilan distributif dengan *outcomes*

personal adalah $0.00105 / 0.0247 \times 100\% = 4.25\%$

Dampak kesalahan pengambilan sampel pada studi hubungan keadilan prosedural dengan *outcomes* personal adalah $0.00168 / 0.0221 \times 100\% = 7.64\%$

Dampak kesalahan pengambilan sampel pada studi hubungan keadilan distributif dengan *outcomes* organisasional adalah $0.0022 / 0.0125 \times 100\% = 17.6\%$

Dampak kesalahan pengambilan sampel pada studi hubungan keadilan prosedural dengan *outcomes* organisasional adalah $0.00172 / 0.0167 \times 100\% = 10.30\%$

Artifak Yang Lain: Koreksi Kesalahan Pengukuran

Di bawah ini (Tabel 8) lembar kerja perhitungan kesalahan pengukuran.

Tabel 8

Meta-analisis untuk menghitung Kesalahan Pengukuran

Peneliti	rx1x1	rx2x2	ry1y1	Ry2y2	(a)	(b)	(c)	(d)
Folger & Konovsky, 1989	0.86	0.85	0.86	0.92	0.927	0.922	0.927	0.959
Konovsky- Cropanzano,1991	0.70	0.91	0.85	0.89	0.837	0.954	0.922	0.943
Moorman, 1991	0.94	0.94	0.86	0.87	0.969	0.969	0.927	0.933
McFarlin & Sweeney, 1992	0.92	0.82	0.85	0.75	0.959	0.905	0.922	0.866
Sweeney & McFarlin, 1993	0.88	0.85	0.84	0.79	0.938	0.922	0.916	0.916
Scarpello & Jones, 1996	0.96	0.83	0.92	0.88	0.980	0.911	0.959	0.938
Tang & S-Baldwin,1996	0.95	0.74	0.90	0.70	0.975	0.860	0.949	0.837
Martin & Bennet, 1996	-	0.90	0.92	0.89	-	0.949	0.959	0.943
Lee & Farh, 1999	0.85	0.95	0.77	-	0.922	0.975	0.877	-
Lee & Farh, 1999	0.83	0.93	0.88	0.90	0.911	0.964	0.938	0.949
Colquitt, 2001	0.80	0.81	0.91	0.81	0.894	0.900	0.954	0.900
Colquitt, 2001	0.92	0.90	0.86	0.70	0.959	0.949	0.927	0.837
Cropanzano et al, 2002	0.80	0.83	0.95	0.97	0.894	0.911	0.975	0.985
JUMLAH	10.41	11.26	11.37	10.07	11.165	12.091	12.152	11.006
RATA-RATA (MEAN)	0.867	0.866	0.875	0.839	0.930	0.930	0.935	0.917
SD	0.07	0.06	0.046	0.088	0.042	0.033	0.025	0.048

1. Menghitung Rerata Gabungan

Rerata gabungan dihitung dengan persamaan ini:

$$A = Av(a) \times Av(b) \times Av(c) \times Av(d) \quad (6)$$

$$A = 0.930 \times 0.930 \times 0.935 \times 0.917$$

$$A = 0.7415$$

A = rerata gabungan

(a) = akar kuadrat koefisien reliabilitas r_{x1x1}

(b) = akar kuadrat koefisien reliabilitas r_{x2x2}

(c) = akar kuadrat koefisien reliabilitas r_{y1y1}

(d) = akar kuadrat koefisien reliabilitas r_{y2y2}

Av (a) = rerata (a)

Av (b) = rerata (b)

Av (c) = rerata (c)

Av (d) = rerata (d)

2. Korelasi Populasi yang dikoreksi oleh kesalahan pengukuran

Persamaan 7 digunakan untuk menghitung korelasi populasi yang dikoreksi oleh kesalahan pengukuran:

$$\rho = AV(\rho_i) = Av \text{ mean } r / A \quad (7)$$

Korelasi keadilan distributif dengan *outcomes* personal = $0.6228 / 0.7415 = 0.839$, korelasi keadilan prosedural dengan *outcomes* personal = $0.4748 / 0.7415 = 0.640$.

Korelasi keadilan distributif dengan *outcomes* organisasional = $0.3340 / 0.7415 = 0.450$, korelasi keadilan pro-

sedural dengan *outcomes* organisasional = $0.4596 / 0.7415 = 0.620$

3. Interval Kepercayaan

Interval kepercayaan dihitung dengan derajat penerimaan sebesar 95% dalam persamaan 8:

$$Mp = \rho \pm 1.96 (SD) \quad (8)$$

Interval kepercayaan keadilan distributif dengan *outcomes* personal:

$$= 0.839 \pm 1.96 (0.16)$$

$$= 0.839 \pm 0.313$$

$$0.526 < \rho < 1.152$$

Interval kepercayaan keadilan prosedural dengan *outcomes* personal:

$$= 0.640 \pm 1.96 (0.15)$$

$$= 0.640 \pm 0.294$$

$$0.346 < \rho < 0.934$$

Interval kepercayaan keadilan distributif dengan *outcomes* organisasional:

$$= 0.450 \pm 1.96 (0.12)$$

$$= 0.450 \pm 0.235$$

$$0.215 < \rho < 0.685$$

Interval kepercayaan keadilan prosedural dengan *outcomes* organisasional:

$$= 0.620 \pm 1.96 (0.14)$$

$$= 0.620 \pm 0.274$$

$$0.346 < \rho < 0.894$$

Keempat korelasi setelah dikoreksi kesalahan pengukuran masuk ke dalam interval kepercayaan 95%.

4. Dampak Variasi Reliabilitas

Dampak adanya variasi reliabilitas dapat dihitung dengan persamaan berikut ini:

$$S^2_2 = \frac{\rho^2 A^2 V \times 100\%}{\sigma^2 \rho} \quad (9)$$

di mana

$$V = SD^2 / Ave \quad (10)$$

S^2_2 = varians yang disebabkan oleh varians artifak.

V = jumlah kuadrat koefisien varians

SD = deviasi standar r_{x1x1} , r_{x2x2} , r_{y1y1} , r_{y2y2} dikoreksi kesalahan pengukuran.

Ave = rerata r_{x1x1} , r_{x2x2} , r_{y1y1} , r_{y2y2} dikoreksi kesalahan pengukuran.

Perhitungan V

$$\frac{(0.042)^2}{(0.930)^2} + \frac{(0.033)^2}{(0.930)^2} + \frac{(0.025)^2}{(0.935)^2} + \frac{(0.048)^2}{(0.917)^2} \\ = 0.00675$$

Dampak variasi reliabilitas pada studi hubungan keadilan distributif dengan *outcomes* personal adalah $(0.839)^2 \times (0.7415)^2 \times (0.00675) / (0.0247) \times 100\% = 10.57\%$

Dampak variasi reliabilitas pada studi hubungan keadilan prosedural dengan *outcomes* personal adalah $(0.640)^2 \times (0.7415)^2 \times (0.00675) / (0.0221) \times 100\% = 6.87\%$

Dampak variasi reliabilitas pada studi hubungan keadilan distributif dengan *outcomes* organisasional adalah $(0.450)^2 \times (0.7415)^2 \times (0.00675) / (0.0125) \times 100\% = 6.01\%$

Dampak variasi reliabilitas pada studi hubungan keadilan prosedural dengan *outcomes* organisasional adalah $(0.620)^2 \times (0.7415)^2 \times (0.00675) / (0.0167) \times 100\% = 8.54\%$

Hasil

Dalam perspektif teoritik, keadilan distributif dan keadilan prosedural mempunyai kemampuan prediksi yang berbeda terhadap *outcomes* personal dan *outcomes* organisasional. Secara spesifik, keadilan distributif akan berpengaruh lebih kuat pada *outcomes* personal dibandingkan keadilan prosedural, sebaliknya keadilan prosedural akan menjadi determinan yang lebih baik pada *outcomes* organisasional dibandingkan keadilan distributif.

Diskusi

Secara umum kajian literature berbasis teknik meta-analisis mendukung konseptualisasi Sweeney dan McFarlin (1993) bahwa keadilan distributif adalah prediktor yang lebih kuat dibandingkan keadilan prosedural terhadap *outcomes* personal. Studi meta-analisis menunjukkan bahwa korelasi (yang telah dikoreksi) antara keadilan distributif dengan *outcomes* personal sebesar 0.839 dengan interval keyakinan 95% lebih

erat dibandingkan korelasi (yang telah dikoreksi) antara keadilan prosedural dengan *outcomes* personal sebesar 0.640 dengan interval keyakinan 95%.

Secara konseptual hal tersebut disebabkan keadilan distributif berkaitan dengan hasil yang diperoleh karyawan dari organisasi (Folger & Konovsky, 1989) dan keadilan distributif berkaitan dengan distribusi keadaan dan barang yang akan berpengaruh terhadap kesejahteraan individu (Deutsch, 1975 dalam Faturochman, 2002). Hasil yang diterima karyawan tersebut bersifat personal yang dipersepsikan oleh masing-masing individu untuk menilai keadilan distributif. Secara kognitif, orang akan semakin menilai keadilan berjalan dengan baik, ketika hasil yang mereka harapkan sesuai dengan yang diberikan oleh organisasi. Pendapat tersebut sejalan dengan pendekatan sumber daya (*resource-based model*) dalam menilai keadilan distributif yang diajukan Tyler (1994). Pendekatan tersebut menjelaskan bahwa ketika orang bekerja pada organisasi atau perusahaan, kesejahteraan mereka akan tergantung pada distribusi sumber daya yang ada di dalam organisasi. Oleh karena itu, semakin tinggi hasil yang diperoleh sesuai dengan yang mereka harapkan, maka orang akan cenderung menilai semakin adil. Kondisi tersebut mendorong orang melakukan evaluasi hasil personal secara lebih positif (*outcomes* personal).

Berkaitan dengan *outcomes* organisasional, keadilan prosedural mempu-

nyai tingkat keamatan yang lebih baik daripada keadilan distributif. Hal tersebut ditunjukkan oleh studi meta-analisis bahwa korelasi (yang telah dikoreksi) keamatan hubungan antara keadilan prosedural dengan *outcomes* organisasional sebesar 0.620 dengan interval keyakinan 95% lebih kuat daripada keamatan hubungan antara keadilan distributif dengan *outcomes* organisasional sebesar 0.450. Dengan demikian studi meta-analisis mendukung temuan bahwa keadilan prosedural lebih dominan dibandingkan keadilan distributif dalam menjelaskan *outcomes* organisasional. Secara konseptual, hal tersebut disebabkan keadilan prosedural menggambarkan kapasitas organisasi dalam memperlakukan karyawan secara adil (Sweeney & McFarlin, 1992). Oleh karena itu, persepsi keadilan prosedural lebih kuat menjelaskan *outcomes* organisasional berupa sikap individu terhadap organisasi.

Dalam pendekatan meta-analisis, artifak merupakan penyebab terinflasinya hasil-hasil studi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, sehingga kurang dapat mencerminkan hasil yang sesungguhnya. Dalam studi ini, variasi korelasi yang disebabkan oleh kesalahan pengambilan sampel berkisar 4.2% – 10.3%. Sedangkan variasi korelasi yang disebabkan oleh kesalahan pengukuran variabel independen dan variabel dependen sebesar 6% - 10.5%.

Meskipun hasil kajian literatur berbasis teknik meta-analisis mendukung konsep *the two factor model*, namun dalam studi ini tidak membahas secara spesifik kajian yang bersifat konseptual. Beberapa kajian konseptual menyarankan agar *the two-factor model* dapat dikembangkan, misalnya dengan melakukan pengkajian variabel pemoderasian di dalam model. Salah satu hal yang penting untuk dikaji antara lain adalah karakteristik individu yang dapat membedakan antara persepsi keadilan dengan *outcomes*.

Kesimpulan

Konsep *the two-factor model* merupakan salah satu model yang cukup baik dalam menjelaskan prediksi keadilan distributif dan keadilan prosedural dengan konsekuensinya, yaitu *outcomes* personal dan organisasional. Konsep tersebut menjelaskan bahwa berkaitan dengan *outcomes* personal, keadilan distributif memiliki keeratan yang lebih baik daripada keadilan prosedural. Sedangkan berkaitan dengan *outcomes* organisasional, keadilan prosedural akan lebih dominan.

Kajian literatur berbasis pendekatan meta-analisis yang menelaah 13 hasil studi pada jurnal internasional menunjukkan bahwa konsep *the two-factor model* didukung. Meski demikian model tersebut masih sederhana sehingga masih terbuka kesempatan untuk mengembangkan model sehingga lebih komprehensif. Salah satu upaya mengem-

bangkan model yang komprehensif dengan mengelaborasi variabel pemoderasian (Sweeney & McFarlin, 1993).

Daftar Pustaka

- Adler, P.S. and Kwon, S.W. (2002). Social capital: prospects for a new concept. *Academy of Management Review*, 27 (1): 17-40.
- Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63: 1-18.
- Ancok, D. (2003). Modal sosial dan kualitas Masyarakat. Pidato pengu-kuhan Guru Besar Fakultas Psikologi UGM dalam Rapat Majelis Guru Besar Terbuka Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.
- Ambrose, M.L. and Schminke, M. (2003). Organization structure as a moderator of the relationship between procedural justice, interactional justice, perceived organizational support and supervisory trust. *Journal of Applied Psychology*, 88(2): 295-305.
- * Barling, J. and Philips, M. (1993). Interactional justice, formal and distributive justice in the workplace: an exploratory study. *The Journal of Psychology*, 649(8): 1-4.
- Baron, R.M. and Kenny, D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality*

- and *Social Psychology*, 51 (6): 1173-1182.
- Belliveau, M.A., O'Reilly, C.A. and Wade, J.B. (1996). Social capital at the top: effects of social similarity and status on CEO compensation. *Academy of Management Journal*, 39: 1568-1593.
- Brockner, J., Konovsky, M., Schneider, R.C., Folger, R, Martin, C. and Bies, R.J. (1994). Interactive effects of procedural justice and outcome negativity on victims and survivors of job loss. *Academy of Management Journal*, 37(2): 397-409.
- Burt, R.S. (1997). The contingent value of social capital. *Administrative Science Quarterly*, 42: 339-365.
- Burt, R.S. (1999). *The Gender of Social Capital*. The University of Chicago.
- Cairns, E., Van Til, J. and Williamson, A. (2003). *Social capital, collectivism-individualism and community background in Northern Ireland*. A Report to The office of the First Minister and the Deputy First Minister and the Head of the Voluntary and Community of Unit of the Department for Social Development.
- Carrel, M.R. and Dittrich, J.E. (1978). Equity theory: the recent literature, methodological considerations, and new directions. *Academy of Management Review*, 202-208.
- Chen Kuo, Chia. (2004). Research on impacts of team leadership on team effectiveness. *The Journal of American Academy of Business, Cambridge*, 266-278.
- Chua, Alton. (2002). The influence of social interaction on knowledge creation. *Journal of Intellectual Capital*, 3(4): 1-16.
- Colquitt, J.A., Conlon, D.E., Wesson, M.J., Porter, C. and Ng, K.Y. (2001). Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3); 425-445.
- * Colquitt, J.A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3): 386-400.
- * Cropanzano, R., Prehar, C.A. and Chen. P.Y. (2002). Using social exchange theory to distinguish procedural from interactional justice. *Group and Organization Management*, 27(3) Sept: 324-35.
- Couto, R.A. (1997). *Social capital and Leadership*. Working Paper at the Academy of Leadership Press.
- Daly, J.P. and Geyer, P.D. (1994). The role of fairness in implementing large-scale change: employee evaluations of process and outcome in seven facility relocations. *Journal of Organizational Behavior*, 15: 623-638.
- Delery, J.E. and Doty, D.H. (1996). Modes of theorizing in strategic human resource management: Tests of universalistic, contingency and configurational performance predic-

- tions. *Academy of Management Journal*, 39: 802-835
- Dess, G.G. and Shaw, J.D.. (2001). Voluntary turnover, social capital and organizational performance. *Academy of Management Review*, 26(3): 446-456.
- Faturochman (2002). Keadilan Perspektif Psikologi. Unit Penerbit Fakultas Psikologi UGM – Pustaka Pelajar.
- Feather, N.T. (1994). Human Values and Their Relation to Justice. *Journal of Social Issues*, 50(4):129-151.
- * Folger, R. and Konovsky, M.A. (1989). Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. *Academy of Management Journal*, 32(1): 115-130.
- Gabbay, S.M. and Zuckerman, E.W. (1998). Social capital in R&D: the contingent effect of contact density on mobility expectation. *Social Science Research*, 27: 189-217.
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12(1): 9-22.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: yesterday, today and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2): 399-432.
- Greenberg, J. (1994). Using socially fair treatment to promote acceptance of a work site smoking ban. *Journal of Applied Psychology*, 79(2): 288-297.
- Greenberg, J and Bies, R.J. (1992). Establishing the role of empirical studies of organizational justice in philosophical inquiries into business ethics. *Journal of Business Ethics*, 11: 433-444.
- Helmi A.F. (2005). Studi meta-analisis gaya kelekatan dan model mental diri. *Tidak diterbitkan*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Hunter, J.E. and Schmidt, F.L. (1990). *Methods of Meta-Analysis*. Sage Publication
- Kim, W.C. dan Maugborne, R. (1997). Fair process: Managing in the knowledge economy. *Harvard Business Review*, July-Agust, 65-72.
- Kim, W.C. and Mauborgne, R. (1998). Procedural justice, strategic decision making, and the knowledge economy. *Strategic Management Journal*, 19: 323-338.
- * Konovsky, M.A and Cropanzano, R. (1991). Perceived fairness of employee drug testing as a predictor of employee attitudes and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 76(5): 689-707.
- Konovsky, M.A. and Pugh, S.D. (1994). Citizenship behavior and social exchange. *Academy of Management Journal*, 37(3): 656-696.
- Leane, C.R. and Van Buren, H.J. (1999). Organizational social capital and employment practice. *Academy of Management Review*, 24(3): 538-555.
- * Lee, C. and Farh, J. (1999). The effects of gender in organizational justice perception. *Journal of Organizational Behavior*, 20: 133-143.
- Lee, H.R. (2000). *An Empirical Study of Organizational Justice as a Mediator of the Relationship among Leader-Member Exchange and Job Satisfaction*, Organi-

- zational Commitment and Turnover Intention in Lodging Industry*. Doctoral dissertation submitted to the Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University, Blacksburg, Virginia.
- Lind, E.A. and Earley, P.C. (1992). Procedural justice and culture. *International Journal of Psychology*, 27(2): 227-242.
- Lind, E.A. and Tyler, T.R. (1988). *The Social Psychology of Procedural Justice*. New York: Planum.
- Mark, MM. Dan Folger, R. (1984). Responses to relative deprivation: a conceptual framework. *Journal of Personality and Social Psychology*, 5:192-218.
- Martin, C.L. and Bennet, N. (1996). The role of justice judgments in explaining the relationship between job satisfaction and organizational commitment. *Group and Organization Management*, 84-104.
- Masterson, S.S., Lewis, K., Goldman, B.M. and Taylor, M.S. (2000). Integrating justice and social exchange: the differing effects of fair procedures and treatment on work relationships. *Academy of Management Journal*, 43(4); 738-748.
- * McFarlin, D.B. and 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.P., Allen, N.J. and Smith, C.A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4): 538-551.
- * 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.
- Mossholder, K.W., Bennet, N. and Martin, C.L. (1997). A multilevel analysis of procedural justice context. *Journal of Organizational Behavior*, 19: 131-141.
- Nahaphiet, J. and Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23(2): 242-266.
- Nauman, S.E. and Bennet, N. (2000). A case for procedural justice climate: development and test of a multilevel model. *Academy of Management Journal*, 43(5): 881-889.
- Neuman, Lawrence W. (2000). *Social Research Methods*. 4th Edition. Allyn and Bacon
- Pennings, J.M., Lee, K. and Witterloostuijn, A. (1998). Human capital, social capital and firm dissolution. *Academy of Management Journal*, 41(4): 425-440.
- Peterson, R.S. (1994). The Role of Values in Predicting Fairness Judgments

- and Support of Affirmative Action. *Journal of Social Issues*, (50): 95-115.
- Podolny, J.M. and Baron, J.N. (1997). Resources and relationship: social networks and mobility in the workplace. *American Sociological Review*. 62(5): 673-693.
- Primeaux, P., Karri, R. and Caldwell, C. (2003). Cultural insight to justice: A theoretical perspective through a subjective lens. *Journal of Business Ethics*. 46:187-199.
- Prusak, L. and Cohen, D. (2001). How to invest in social capital. *Harvard Business Review*, June 86-96.
- * Scarpello V. and Jones F.F. (1996). Why justice matters in compensation decision making. *Journal of Organization Behavior*, (17):285-299
- Schminke, M., Ambrose, M.L. and Cropanzano, R.S. (2000). The effect of organizational structure on perceptions of procedural fairness. *Journal of Applied Psychology*, 85(2): 294-304.
- Schminke, M., Ambrose, M.L. and Noel, T.W. (1997). The effect of ethical frameworks on perceptions of organizational justice. *Academy of Management Journal*, 40(5):1190-1207.
- Schoonhoven, B.C. (1981). Problems with contingency theory: testing assumptions hidden within the language of contingency theory. *Administrative Science Quarterly*, 26:349-377
- Schroth, H.A. and Shah, P.P. (2000). Procedures: do we really want to know them? An examination of the effect of procedural justice on self esteem. *Journal of Applied Psychology*, 85(3):462-471.
- Seibert, S.E., Kraimer, M.L. and Liden, R.C. (2001). A social capital theory of career success. *Academy of Management Journal*, 44(2): 219-237.
- Skarlicky, D.P. and Folger, R. (1997). Retaliation in the work place. *Journal of Applied Psychology*, 82(3): 434-443.
- Soetjipto, H.P. (1995). Aplikasi meta-analisis dalam pengujian validitas aitem. *Buletin Psikologi*. No. 2 Desember 1995. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Sugiyanto (2004). Handout Meta-Analisis. *Tidak diterbitkan*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- * Sweeney, P.D. and McFarlin, D.B. (1993). Workers' evaluation of the "Ends" and the "Means": an examination of four models of distributive and procedural justice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, (55):23-40.
- * Tang, T.L. and Baldwin, L.J. (1996). Distributive and procedural justice as related to satisfaction and commitment. *Sam Advanced Management journal*, 25-31.
- Thibaut, J. and Walker, L. (1978). A theory of procedure. *California Law Review*, 66: 541-566.
- Tsai, W. and Ghoshal, S. (1998). Social capital and value creation: The role of intrafirm networks. *Academy of Management Journal*, 41(4): 464-476.
- Tyler, T.R. (1989). The psychology of procedural justice: A test of the

group-value model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(5): 830-838.

Tyler, T.R. (1994). Psychological models of the justice motive: Antecedents of distributive and procedural justice. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(5):850-863.

Viswesvaran, C. and Ones, D.S. (2002). Examining the construct of organi-

zational justice: A Meta-Analytic evaluation of relations with work attitudes and behaviors. *Journal of Business Ethics*, 38: 193-203.

Wood, R dan Bandura, A. (1989). Social cognitive theory of organizational management. *Academy of Management Review*, (14): 361-384.

Keterangan:

* menunjukkan hasil studi empiris yang dijadikan bahan kajian dalam meta-analisis