

Catatan Tentang Studi Keadilan Distributif, Komitmen Afektif dan Dampaknya Pada Perilaku Retaliasi

by Heru Kurnianto Tjahjono

Submission date: 22-May-2019 02:45PM (UTC+0700)

Submission ID: 1134293001

File name: Catatan_Tentang_Studi-halaman-dihapus.pdf (358.06K)

Word count: 3190

Character count: 21082

CATATAN TENTANG STUDI KEADILAN DISTRIBUTIF, KOMITMEN AFEKTIF DAN DAMPAKNYA PADA PERILAKU RETALIASI

Heru Kurnianto Tjahjono
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
herukurnianto@umy.ac.id

Majang Palupi
Universitas Islam Indonesia
majang_palupi@uii.ac.id

ABSTRACT

This study is a review of an article wrote by Majang Palupi and had published in the Journal of Management and Business Research 2013, 8 (1): 15-24 under the heading of "The influence of compensation justice, employee rotation policy and affective commitment to the retaliation behavior of civil servants." The purpose of this study is to provide a good record of conceptual side, method and research context. The method is done by reviewing a number of literature related to the topic of the article. Results indicate that it is important to consider the conceptual, methodological and contextual aspects of providing a number of records for this study. Future studies are important to conduct a broader review of the effects of distributive justice and commitment to retaliation behavior in Indonesia in different contexts such as different industries, among different workers generations and other demographic factors.

Keywords: distributive justice, affective commitment, context and retaliation behavior

ABSTRAK

Studi ini merupakan review atas artikel Majang Palupi yang dimuat di Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis tahun 2013, 8(1):15-24 dengan judul pengaruh keadilan kompensasi, kebijakan rotasi karyawan dan komitmen afektif pada perilaku retaliasi karyawan PNS. Tujuan studi ini adalah memberikan catatan baik dari sisi konseptual, metode dan konteks penelitian. Metode yang dilakukan dengan review sejumlah literatur yang berkaitan dengan topik paper. Hasil menunjukkan bahwa penting mempertimbangkan aspek konseptual, aspek metode dan konteks dalam memberikan sejumlah catatan untuk penelitian ini. Studi ke depan penting melakukan review yang lebih luas terkait pengaruh keadilan distributif dan komitmen pada perilaku retaliasi di Indonesia dalam berbagai konteks seperti industri yang berbeda, antar generasi dan faktor demografi lainnya.

Kata Kunci : keadilan distributif, komitmen afektif, konteks dan perilaku retaliasi

PENDAHULUAN

Studi ini merupakan catatan kecil terkait dengan penelitian yang dilakukan Majang Palupi dalam Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis tahun 2013 pada No 8(1): 15-24 dengan judul pengaruh keadilan kompensasi, kebijakan rotasi karyawan dan komitmen

afektif pada perilaku retaliasi karyawan PNS. Studi bertujuan untuk memberikan catatan terkait dengan hasil penelitian, konsep, metode dan konteks penelitian. Dari sisi hasil penelitian ditemukan bahwa keadilan distributif kompensasi tidak berpengaruh pada perilaku retaliasi, meskipun keadilan distributif rotasi karyawan dan komitmen

afektif berpengaruh negatif pada perilaku retaliasi.

Dari sisi konsep penelitian tersebut hanya fokus pada keadilan distributif, padahal perkembangan model keadilan organisasional sudah berkembang pada kajian dua konsep, tiga konsep bahkan empat konsep keadilan. Keempat konsep keadilan organisasional mencakup keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interpersonal dan keadilan informasional (Colquitt, 2001, Colquitt *et al.*, 2001; Colquitt and Rodell, 2011; Colquitt *et al.*, 2013; dan Tjahjono, H.K., 2010).

Pada sisi metode penelitian, penelitian dilakukan dengan metode survey yang melibatkan karyawan pegawai negeri sipil dengan jumlah 82 karyawan. Alat analisis dilakukan dengan alat analisis regresi berganda bertingkat dengan memaskkan sejumlah variabel kontrol. Variabel kontrol dalam penelitian tersebut adalah jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama kerja. Pada sisi ini juga dibahas potens bias yang terjadi dalam penelitian tersebut.

KAJIAN LITERATUR

Perilaku Retaliasi

Kajian perilaku retaliasi merupakan kajian yang memiliki nilai penting untuk diteliti dan didiskusikan dalam studi organisasi (Vardi and Weits, 2004; Palupi dan Tjahjono, 2016). fenomena retaliasi atau perilaku yang bersifat disfungsional ini bukan hal yang baru dalam praktik organisasional dan industri, namun tidak banyak yang melakukan kajian lebih mendalam. Istilah perilaku disfungsional ini memiliki beragam nama di antaranya perilaku *noncompliant* (Puffer, 1987), perilaku *misbehavior* (Vardi and Wiener, 1992; 1996), perilaku *deviant* di tempat kerja (Robinson and Bennet, 1995), perilaku agresif (Baron and Neuman, 1996), perilaku antisosial (Giacalone and Greenberg, 1997), perilaku retaliasi (Skarlicky and Folger, 1997; Tjahjono, 1997; Palupi, 2013; Palupi *et al.*, 2014) dan perilaku disfungsional (Wiener, 1982; Palupi dan Tjahjono, 2016) dan bahkan perilaku menyimpang dapat bersifat positif dan negatif (Appelbaum *et al.*, 2007). Studi organisasional

seharusnya melakukan kajian lebih mendalam untuk melihat sejumlah anteseden dalam memprediksi perilaku retaliasi.

Keadilan Organisasional

Keadilan distributif merupakan persepsi keadilan karyawan berkaitan dengan alokasi hasil yang diberikan organisasi kepada karyawan (Carrel and Dittrich, 1978). Keadilan distributif ini berbasis pada teori pertukaran dan teori kesejahteraan yang menjelaskan bahwa karyawan memiliki motif sejahtera dan motif melakukan pertukaran (Tjahjono, 2010). Dalam praktik manajemen Sumberdaya Manusia, keadilan distributif berasosiasi dengan beragam konteks praktik kompensasi, karir dan sejumlah hasil-hasil pekerjaan karyawan yang berhubungan dengan kesejahteraan.

Konsep keadilan yang penting lainnya adalah keadilan prosedural. Keadilan prosedural merupakan persepsi karyawan mengenai keadilan atas mekanisme atau proses hadirnya sejumlah hasil yang mereka harapkan (Tibaut and Walker, 1978; Lind and Tyler, 1992; Tyler and Blader, 2003). Dalam perkembangannya, kedua konsep keadilan baik keadilan distributif dan keadilan prosedural berperan semakin sentral dalam studi-studi keadilan organisasional dan konsekuensinya (Colquitt, 2001; Tjahjono, 2008; 2010; 2011)

Keadilan interaksional merupakan aspek sosial keadilan yang dipersepsikan atas sikap dan kebijakan manajemen berkaitan dengan bagaimana manajemen memperlakukan karyawan dengan sikap respek didukung dengan informasi yang jelas dan jujur (Colquitt, 2001; Stecher and Rosse, 2005; Tjahjono, 2008). Sedangkan keadilan interpersonal dan keadilan informasional merupakan pengembangan dari keadilan interaksional. Pada awalnya kedua konsep keadilan baik interpersonal maupun informasional merupakan dimensi dari keadilan interaksional.

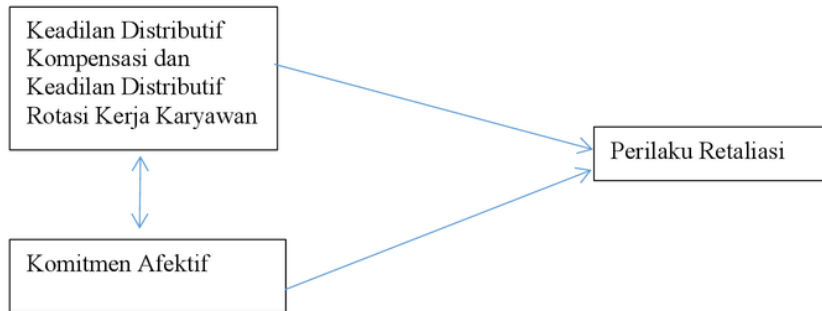
Selanjutnya keadilan interpersonal merupakan persepsi karyawan atas perlakuan manajemen yang respek, bermartabat dan sopan (Colquitt *et al.*, 2006; Tjahjono, 2010). Sedangkan keadilan informasional merupakan persepsi keadilan atas kejujuran dan kejelasan

informasi yang disajikan manajemen (Colquitt, 2001; Tjahjono, 2010). Kedua konsep keadilan tersebut merupakan konsep yang berbeda baik secara konseptual maupun empiris (Colquitt, 2001).

Secara empiris model dua konsep keadilan organisasional, (Folger and Konovsky, 1989; Decremer, 2005) model tiga konsep keadilan organisasional dan model empat konsep keadilan organisasional memiliki pengaruh unik pada sejumlah *outcome* (Colquitt, 2001) terlebih *outcome* yang bersifat disfungsional.

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan



Gambar 1 Model Keadilan Distributif, Komitmen dan Perilaku Retaliasi

METODA PEMBAHASAN

Studi ini menggunakan metode pembahasan berbasis pada sejumlah literatur yang berhubungan dengan studi keadilan, komitmen afektif dan perilaku retaliasi di tempat kerja. Kajian utama berfokus pada hubungan keadilan organisasional dan komitmen afektif pada perilaku retaliasi di tempat kerja. Data statistik Palupi menunjukkan bahwa model penelitian telah menjadi rujukan penting studi organisasi.

Dalam bahasan dibahas pertimbangan mengapa penelitian menggunakan keadilan distributif dan bukan model dua, model tiga atau model empat konsep keadilan organisasional, yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interpersonal dan keadilan informasional. Pengujian

pada organisasi. Komitmen organisasional memiliki tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, komitmen *continuance* dan komitmen normatif (Allen dan Meyer, 1990). Dalam studi ini komitmen afektif digunakan sebagai proksi komitmen organisasional karena komitmen afektif merupakan bentuk komitmen yang disukai organisasi - bentuk komitmen berkaitan dengan kedekatan dan ikatan emosional karyawan dan organisasi (Tjahjono, 2014). Komitmen afektif ini menciptakan ikatan batin antara pekerja dengan organisasi yang mendukung pencapaian kinerja yang lebih baik. Seseorang individu yang memiliki komitmen afektif menggambarkan dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

validitas dan reliabilitas dilihat pada reputasi penulis dan kualitas jurnal rujukan.

Beberapa jurnal penelitian yang menjadi rujukan di antara mereka adalah *Journal of Applied Psychology*, *Journal of Applied Business*, *Academy of Management Review*, *Academy of Management Journal* dan lain - lain.

ANALISIS DAN DISKUSI

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan distributif rotasi kerja dan komitmen afektif berpengaruh negatif pada perilaku retaliasi di tempat kerja. Hasil menunjukkan sebaliknya bahwa keadilan distributif kompensasi tidak berpengaruh pada perilaku retaliasi. Asumsi yang dibangun Palupi (2013) dalam penyusunan model penelitian tersebut adalah keadilan distributif dominan

dibandingkan keadilan prosedural, keadilan interpersonal dan keadilan informasional. Dalam membuat model, seorang peneliti perlu berhati-hati karena ketika peneliti mencari bangunan teori, logika dan penelitian empiris yang menunjukkan anteseden retaliasi, maka peneliti dapat menemukan banyak anteseden. Oleh karena itu peneliti tidak bisa berspekulasi untuk menentukan anteseden retaliasi. Palupi (2013) melihat bahwa dalam konteks pegawai negeri sipil, alokasi kesejahteraan diduga masih menjadi motif penting sehingga keadilan distributif dipertimbangkan sebagai variabel yang lebih dominan dalam menjelaskan perilaku retaliasi. Meskipun keadilan distributif kompensasi tidak berpengaruh pada perilaku retaliasi dengan alasan spesifik dan kontekstual, namun keadilan distributif rotasi karyawan dan komitmen afektif berpengaruh negatif pada perilaku retaliasi. Nilai *Adjusted R square* menunjukkan hasil yang baik 0,593 sehingga model penelitian cukup sesuai dengan fenomena amatan.

Pilihan menggunakan hanya variabel keadilan distributif di dalam model penelitian dibandingkan kombinasi keadilan prosedural, keadilan interpersonal dan keadilan informasional di dalam beberapa model penelitian keadilan organisasional berkaitan dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu. Model dua faktor keadilan Sweeney dan McFarlin (1993) menjelaskan bahwa keadilan distributif dan keadilan prosedural berperan dominan. Hal tersebut didukung Tjahjono (2011) namun harus mempertimbangkan aspek kontekstual dan kontinjensi seperti properti individu. Dalam studi yang disampaikan McFarlin and Sweeney (1992) dan Sweeney and McFarlin (1993) terdapat dugaan adanya keadilan distributif yang berperan dominan. Keadilan distributif berperan lebih kuat pada *outcome* termasuk juga perilaku retaliasi (sebagai *outcome* negatif) karena motif orang bekerja adalah kesejahteraan. Hal ini tampaknya yang mendorong Palupi untuk memilih keadilan distributif sebagai representasi keadilan organisasional di dalam model tersebut. Namun dalam penelitian yang berbeda, Palupi harus mempertimbangkan studi model keadilan organisasional yang dikembangkan Colquitt (2001; Tjahjono, 2010; Colquitt *et al.*, 2013) terkait dengan

model tiga konsep atau bahkan model empat konsep keadilan organisasional.

Pada sisi metode penelitian, Palupi (2013) memasukkan sejumlah variabel kontrol yang relevan seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama kerja merupakan upaya yang efektif, paling tidak untuk mengendalikan keempatnya sebagai variabel pengganggu sehingga penelitian tersebut lebih yakin bahwa model penelitian telah menggambarkan dengan baik fenomena yang diteliti. Kontribusi keempat variabel kontrol dalam model penelitian sebesar 0,029. Dengan demikian kemampuan model dalam menjelaskan fenomena amatan dilihat dari *total adj R square* (0,621) - *R square* variabel kontrol (0,029) sama dengan *delta Adj R square* sebesar (0,593). Secara konseptual dan empiris, studi Palupi (2013) memberikan dukungan kuat bahwa keadilan distributif merupakan variabel yang paling dominan dalam menjelaskan perilaku retaliasi. Namun demikian sisi keterbatasan metode survey yang dilakukan dalam penelitian tersebut adalah jumlah sampel yang relatif kecil. Jumlah sampel tidak mencapai 100 responden, atau tepatnya 82 responden dan data yang dapat digunakan 77 responden. Kecilnya jumlah responden menyebabkan alat analisis dalam pengolahan data menjadi terbatas pilihannya.

Masih terkait dengan metode penelitian, studi yang dilakukan Palupi menjadikan responden untuk mengisi pertanyaan sebagai anteseden sekaligus konsekuensinya sehingga dapat berpotensi bias karena adanya efek konsistensi dan atribusi. Anteseden mencakup keadilan distributif kompensasi, keadilan distributif rotasi kerja karyawan dan komitmen afektif. Sedangkan konsekuensi adalah perilaku disfungsional di tempat kerja.

Sedangkan pada sisi konteks bahwa pegawai negeri sipil pada umumnya lebih perhatian pada alokasi kesejahteraan tampaknya masih merupakan sebuah dukungan kecil mengingat sampel yang relatif kecil. Apabila sampel lebih besar hingga mencapai 400 - an responden, belum menjadi representasi yang memadai dari keseluruhan populasi. Perbaikan teknik sampling dengan menggunakan teknik random menjadi alternatif yang lebih baik bagi generalisasi. Namun demikian masih sulit untuk generalisasi konteks pegawai negeri sipil

mengingat kompleksitasnya. Bahkan berbagai karakteristik orang yang bekerja sebagai pegawai negeri sipil memiliki variasi yang sangat tinggi. Demikian pula perbedaan dari sisi demografi seperti jenis kelamin, perbedaan generasi dan lain-lain.

KESIMPULAN

Hasil kajian menghasilkan sejumlah catatan baik dari sisi hasil penelitian Palupi (2013), kajian konseptual, metode penelitian dan konteks penelitian. Secara umum studi menunjukkan bahwa keadilan distributif bersifat dominan dalam menjelaskan perilaku retaliasi. Demikian pula komitmen afektif merupakan proksi yang tepat dalam menggambarkan bagaimana komitmen organisasional menjelaskan perilaku retaliasi di tempat kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa model keadilan distributif dan komitmen afektif berperan menjelaskan perilaku disfungsional di tempat kerja. Fenomena pegawai negeri sipil merupakan fenomena kompleks seperti memasuki hutan belantara perilaku organisasional, karena variasi di dalamnya beragam lintas daerah, lintas posisi, lintas generasi dan demografi serta berbagai aspek amatan potensial lainnya. Dengan demikian generalisasi penelitian menjadi sulit dilakukan. Untuk itu penelitian yang dilakukan Palupi tampaknya hanya untuk

konteks yang diteliti mengingat kemampuan generalisasi yang rendah.

IMPLIKASI

Penelitian ini menunjukkan bahwa dalam praktik organisasional, perilaku disfungsional lebih banyak disebabkan rendahnya keadilan distributif yang dipersepsikan karyawan dan rendahnya komitmen afektif. Dalam konteks pegawai negeri sipil di salah satu kantor di provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta tampaknya aspek alokasi kesejahteraan masih menjadi sentral pembahasan di antara mereka.

Metode penelitian survey dengan jumlah responden yang terbatas dan teknik sampling yang bersifat non probabilitas menyebabkan adanya sejumlah keterbatasan khususnya generalisasi sampel ke populasi yang rendah. Penelitian ke depan seharusnya melihat bahwa pendekatan triangulasi menjadi alternatif menarik dalam membangun kualitas penelitian ke depan. Di samping itu penelitian penting emilih teknik sampling yang sesuai dengan tujuan utama penelitian.

Potensi bias yang disebabkan reponden mengisi pertanyaan anteseden dan konsekuensi sehingga dapat memunculkan bias konsistensi dan atribusi seharusnya diantisipasi peneliti terkait dengan penelitian ke depan.

DAFTAR REFERENSI

Allen, N.J. and Mayer, J.P. 1990. "The measurement and antecedents of affective continuance and normative commitment to the organization". *Journal of Organizational Psychology*, 63: 1-18.

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.

Appelbaum, S.H., Iaconi, G.D. and Matousek, A. 2007. "Postive and negative deviant workplace behaviors: causes, impacts,

and solutions". *Corporate Governance*, 7(5):586-598.

1 Baron, R.A. and Neuman, J.H. 1996. "Workplace violence and workplace aggression: evidence on their relative frequency and potential causes". *Aggressive Behavior*, 22: 161-173.

Carrel, M.R. and Dittrich, J.E. 1978. "Equity theory: the recent literature, methodological considerations, and new directions". *Academy of Management Review*, 202-208.

4 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.
- Colquitt, J.A., Noe, R.A., and Jackson, C.I. 2002. "Justice in teams: Antecedents and consequences of procedural justice climate". *Personnel Psychology*, 55:83-109
- Colquitt, J.A. Scott, B.A. and Judge, T.A. 2006. "Justice and personality: using integrative theories to derive moderators of justice effects". *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 100: 110-127.
- 3 Colquitt, J.A. and Rodell, J.B. 2011. "Justice, trust, and trustworthiness: A longitudinal analysis integrating threetheoretical perspectives". *Academy of Management Journal*, 54:1183-1206
- Colquitt, J.A., Scott, B.A., Rodell, J.B., Long, D.M., Zapata, C.P., Conlon, D.E. and Wesson, M.J. (2013). "Justice at the millennium, a decade later: A meta-analytic test of social exchange and affect-based perspectives". *Journal of Applied Psychology*, 98:199-236
- Cropanzano, R. and Mitchell, M.S. 2005. "Social exchange theory: an interdisciplinary review". *Journal of Management*, 31:874-900
- Cropanzano, R., Stein, J.H. and Nadisic, T. (2011). *Social Justice and The Experience of Emotion*. New York, NY: Routledge
- DeCremer, D. 2005. "Procedural and distributive justice effect moderated by organizational identification". *Journal of Managerial Psychology*, 20:4-13.
- 5 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.
- 1 Giacalone, R.A. and Greenberg, J. 1997. *Antisocial behavior in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Greenberg, J. 1990. "Organizational justice: yesterday, today and tomorrow". *Journal of Management*, 16(2): 399-432.
- Greenberg, J. and Baron, R.A. 2003. *Behavior In Organizations: Understanding and Managing The Human Side of Work*. 8th Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Greenberg, J. 2011. *Behavior in Organizations*. Pearson Education Limited. 10th Edition.
- 8 Lind, E.A. and Tyler, T.R. 1992. *The Social Psychology of Procedural Justice*. New York: Planum.
- 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.
- 1 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: 538-551.
- Palupi, M. 2013. "Pengaruh keadilan kompensasi, kebijakan rotasi karyawan dan komitmen afektif pada perilaku retaliasi PNS kantor "X" di Yogyakarta". *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 8(1): 15-24.
- 2 Palupi, M. dan Tjahjono, H.K. 2016. "A model of religiosity and organizational justice: The impact on commitment and dysfunctional behavior". *Proceedings of the 27th International Business Information Management*.
- Palupi, M., Tjahjono, H.K. dan Nuri, R. 2014. "Pengaruh keadilan distributif karir dan

- keadilan prosedural karir terhadap perilaku retaliasi karyawan swasta di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) dengan kepuasan karir sebagai variabel mediasi”. *Jurnal Universitas Paramadina*, 11(2): 1095-1111
- 7 Puffer, S.M. 1987. “Prosocial behavior, noncompliant behavior and work performance among commission sales people”. *Journal of Applied Psychology*, 72: 615-621.
- Robinson, S.L. and Bennett, R.J. 1995. “A typology of deviant workplace behaviors: a multidimensional scaling study”. *Academy of Management Journal*, 38: 555-572.
- Robinson, S.L. and Greenberg, J. (1998). Employees behaving badly: dimensions, determinants and dilemmas in the study of workplace deviant. In C.L. Cooper and D.M. Rousseau (Eds.). *Trends in Organizational Behavior*, 5:1-30. New York: Wiley.
- 1 Robbinson, S. L. and O’Leary-Kelly, A.M. 1998. “Monkey see, monkey do: The influence of work groups on the antisocial; behavior of employees”. *Academy of Management Journal*, 41: 658-672.
- Skarlicky, D.P. and Latham, G.P. 1996. “Increasing Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents”. *Journal of Applied Psychology*, 68(4): 653-663.
- Skarlicky, D.P. and Folger, R. 1997. “Retaliation in the work place: the role of distributive, procedural and interactional justice”. *Journal of Applied Psychology*, 82(3): 434-443.
- Skarlicky, D.P., Folger, R. and Tesluk, P. 1999. “Personality as a moderator in the relationship between fairness and retaliation”. *Academy of Management Journal*, 42: 100-108.
- Stecher, M.D. and Rosse, J.G. 2005. “The distributive side of interactional justice: the effects of interpersonal treatment on emotional arousal”. *Journal of Management Issues*. 17(2): 229-247.
- 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.
- Thibaut, J. and Walker, L. (1978). A theory of procedure. *California Law Review*, 66: 541-566.
- Tjahjono, H.K. 2008. “Pengaruh keadilan organisasional pada perilaku retaliasi di tempat kerja”. *Buletin Ekonomi Jurnal Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan*, 6 (1):
- Tjahjono, H.K. 2010. *Manajemen Berkeadilan*. Pidato Pengukuhan Guru Besar Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- 2 Tjahjono, H.K. 2011. “The configuration among social capital, distributive and procedural justice and its consequences to individual satisfaction”. *International Journal of Information and Management Sciences*, 22 (1): 87-103.
- 2 Tjahjono, H.K. 2014. “The fairness of organization’s performance appraisal, social capital and the impact toward affective commitment”. *International Journal of Administrative Science and Organization*, 21(3): 173-179
- 2 Tyler, T.R. and Blader, S.L. 2003. “The group engagement model: procedural justice, social identity, and cooperative behavior”. *Personality and Social Psychology Review*, 7(4):349-361.
- 6 Vardi, Y. and Weitz, E. 2004. *Misbehavior in organizations*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers London.
- Vardi, Y. and Wiener, Y. 1996. “Misbehavior in organizations. a motivational

framework". *Organization Science*, 7:
151-165.

Wiener, Y. 1982. "Commitment in
organization: a normative view".
Academy of Management Review, 7:
418-428.

Catatan Tentang Studi Keadilan Distributif, Komitmen Afektif dan Dampaknya Pada Perilaku Retaliasi

ORIGINALITY REPORT

7 %

SIMILARITY INDEX

%

INTERNET SOURCES

7 %

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- 1** "Misbehaviour and Dysfunctional Attitudes in Organizations", Springer Nature, 2003 **2%**
Publication
- 2** Heru Kurnianto Tjahjono, Olivia Fachrunnisa, Majang Palupi. "Configuration of organisational justice and social capital: their impact on satisfaction and commitment", International Journal of Business Excellence, 2019 **1%**
Publication
- 3** Au, Al K.C., and Kwok Leung. "Differentiating the Effects of Informational and Interpersonal Justice in Co-Worker Interactions for Task Accomplishment : INFORMATIONAL AND INTERPERSONAL JUSTICE", Applied Psychology, 2016. **1%**
Publication
- 4** ÖRÜCÜ, Edip and ÖZAFŞARLIOĞLU, Sibel. "ÖRGÜTSEL ADALETİN ÇALIŞANLARIN İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ: GÜNEY ", Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler **1%**

5

Sharon Narcisse, Mark Harcourt. "Employee fairness perceptions of performance appraisal: a Saint Lucian case study", *The International Journal of Human Resource Management*, 2008

Publication

1%

6

Kim Southey. "A Typology of Employee Explanations of Misbehaviour: An Analysis of Unfair Dismissal Cases", *Journal of Industrial Relations*, 2010

Publication

1%

7

DEMİR, Mahmut and TÜTÜNCÜ, Özkan. "Ağırlama işletmelerinde örgütsel sapma ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişki", Detay Yayıncılık, 2010.

Publication

1%

8

Burger, Roland, and Martin Groß. "Gerechtigkeit und Studienabbruch. Die Rolle der wahrgenommenen Fairness von Benotungsverfahren bei der Entstehung von Abbruchsintentionen", *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 2016.

Publication

1%

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography Off