

**PENGARUH KEADILAN PROSEDURAL DAN KEADILAN
INTERPERSONAL TERHADAP PERILAKU MENYIMPANG
ORGANISASIONAL: KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI**

(Studi Kasus pada Perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta)

SKRIPSI



Acc utk ujian akhir
14 Juni 2021.
M. Saleh
Majang Palupi

Disusun Oleh :

Nama : Indra Trio Suprawina
Nomor Mahasiswa : 17311090
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2021

**PENGARUH KEADILAN PROSEDURAL DAN KEADILAN
INTERPERSONAL TERHADAP PERILAKU MENYIMPANG
ORGANISASIONAL : KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI**

(Studi Kasus pada Perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta)

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar

Sarjana Strata-1

di jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam

Indonesia

Oleh :

Nama : Indra Trio Suprawina

Nomor Mahasiswa : 17311090

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Dengan ini saya, Indra Trio Suprawina menyatakan dalam skripsi ini yang berjudul: Pengaruh Keadilan Prosedural dan Keadilan Interpersonal terhadap Perilaku Menyimpang Organisasional : Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada Perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta), tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepengetahuan penulis tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dan diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka penulis sanggup menerima sanksi atau hukuman sesuai dengan peraturan yang berlaku.



Indra Trio Suprawina

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Pengaruh Keadilan Prosedural dan Keadilan Interpersonal terhadap Perilaku

Menyimpang Organisasional : Komitmen Organisasional sebagai Variabel

Mediasi

(Studi Kasus pada Perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta)

Nama : Indra Trio Suprawina

Nomor Mahasiswa : 17311090

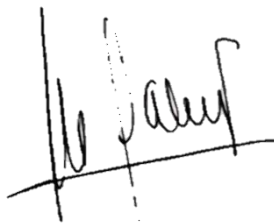
Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 14 Juni 2021

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing



Dr. Majang Palupi, B.B.A., M.B.A

BERITA ACARA

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

**PENGARUH KEADILAN PROSEDURAL DAN KEADILAN INTERPERSONAL TERHADAP
PERILAKU MENYIMPANG ORGANISASIONAL: KOMITMEN ORGANISASIONAL
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

Disusun Oleh : **INDRA TRIO SUPRAWINA**

Nomor Mahasiswa : **17311090**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari, tanggal: Senin, 12 Juli 2021

Penguji/ Pembimbing Tugas Akhir : Majang Palupi,, Dr., BBA., MBA.

Penguji : Arif Hartono,,S.E., MHRM., Ph.D.

Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Prof. Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

**Pengaruh Keadilan Prosedural Dan Keadilan Interpersonal Terhadap
Perilaku Menyimpang Organisasional : Komitmen Organisasional Sebagai
Variabel Mediasi**

(Studi Kasus pada Perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta)

Indra Trio Suprawina

Dr. Majang Palupi, B.B.A., M.B.A

Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam
Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh keadilan prosedural dan keadilan interpersonal terhadap perilaku menyimpang organisasional pada tenaga kerja kesehatan (perawat) Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta dimediasi oleh komitmen organisasional. Jenis penelitian ini merupakan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert 5 tingkatan. Alat uji analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SmartPLS 3.0. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan prosedural mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Keadilan interpersonal mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Keadilan prosedural mempunyai pengaruh negatif namun signifikan terhadap perilaku menyimpang organisasional. Keadilan interpersonal mempunyai pengaruh negatif namun signifikan terhadap perilaku menyimpang organisasional. Komitmen organisasional mempunyai pengaruh negatif namun signifikan terhadap perilaku menyimpang organisasional. Komitmen organisasional memediasi pengaruh keadilan prosedural terhadap perilaku menyimpang organisasional. Komitmen organisasional memediasi pengaruh keadilan interpersonal terhadap perilaku menyimpang organisasional pada perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Kata Kunci : *Keadilan Prosedural, Keadilan Interpersonal, Komitmen Organisasional, Perilaku Menyimpang Organisasional.*

**The Influence of Procedural Justice and Interpersonal Justice towards
Misbehavior Organizational : Organizational Commitments as a Mediation
Variables**

(Study Case on Nurse at PKU Muhammadiyah Yogyakarta Hospital)

Indra Trio Suprawina

Dr. Majang Palupi, B.B.A., M.B.A

Management Study Program, Faculty of Business and Economics, Islamic
University of Indonesia

ABSTRACT

The study aims to examine and analyze the effect of procedural justice and interpersonal justice on misbehavior organizational in the health workforce (nurses) of PKU Muhammadiyah Yogyakarta Hospital mediated by organizational commitment. This type of research is quantitative. The sample in this study amounted to 70 respondents with the sampling technique using purposive sampling. The data was collected by distributing questionnaires using 5 levels of Likert scale. The analytical test tool used in this study is SmartPLS 3.0. The findings of this study indicate that procedural justice has a positive and significant effect on organizational commitment. Interpersonal justice has a positive and significant effect on organizational commitment. Procedural justice has a negative but significant effect on organizational misbehavior. Interpersonal justice has a negative but significant effect on organizational misbehavior. Organizational commitment has a negative but significant effect on organizational misbehavior. Organizational commitment mediates the effect of procedural justice on organizational misbehavior. Organizational commitment mediates the effect of interpersonal justice on organizational misbehavior of nurses at PKU Muhammadiyah Yogyakarta Hospital.

Keywords : Procedural Justice, Interpersonal Justice, Organizational Commitment, Misbehavior Organizational.

HALAMAN PERSEMBAHAN

*Persembahan ini untuk kedua orang tua saya tercinta (Bapak Muhamad Sugiono & Ibu Lamsana), abang saya (Eko Joko Prasetyo, S.Kom) dan kakak saya (Wiwik Sulistyanigrum, S.Pd.) serta keluarga besar (Ali Muhammad Taat dan Misni).
Terimakasih atas kasih sayang, doa, dan dukungan yang diberikan dalam bentuk apapun itu.*

Pastinya skripsi ini juga saya persembahkan untuk diri saya sendiri yang telah berjuang dengan penuh tetesan keringat, berfikirnya otak, dan letihnya badan, serta keluhan perasaan, terimakasih telah berjuang hingga dititik ini. Ini adalah suatu pencapaian yang luar biasa ndra!!!

Good Job ndra!!!

~Thank You for Everything~

MOTTO

“Nafasku adalah Perjuanganku”

(Indra Trio Suprawina)

“Bertaqwalah kepada Allah, maka dia akan membimbingmu. Sesungguhnya Allah mengetahui segala sesuatu”

(Q.S. Al Baqarah: 282)

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai kesanggupannya”

(Q.S. Al Baqarah: 286)

“Karunia Allah yang paling lengkap adalah kehidupan yang didasarkan pada ilmu pengetahuan”

(Ali bin Abi Thalib)

“Tujuan pendidikan itu untuk mempertajam kecerdasan, memperkuat kemauan serta memperhalus perasaan”

(Tan Malaka)

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji hanyalah bagi Allah SWT semata yang senantiasa mencurahkan nikmat kepada hamba-hambanya, sholawat serta salam semoga selalu tercurah limpahkan kepada junjungan kita nabi agung nabi Muhammad Sollallohu'alaihi Wasalam yang semoga di hari bangkit kelak kita termasuk umat yang mendapatkan syafaatnya.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu prasyarat untuk mendapatkan kelulusan guna mendapatkan gelar sarjana program Strata Satu (S1) di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia Yogyakarta yang semoga nantinya dapat memberikan manfaat bagi para akademisi khususnya dan bagi masyarakat pada umumnya.

Penulis sadar bahwa keberhasilan ini tidak luput dai perhatian, bimbingan, arahan serta dukungan berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat, karunia, dan hidayahnya serta ridho kepada penulis sampai saat ini.

2. Kedua orang tua saya tercinta, abang, dan kakak, serta keluarga besar. Terima kasih atas kasih sayang, doa dan dukungan yang diberikan dalam bentuk apapun itu.
3. Bapak Fathul Wahid, ST., M.Sc., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia
4. Bapak Jaka Sriyana SE., M.Si., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia
5. Bapak Arif Hartono S.E., MHRM., Ph.D. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia
6. Ibu Dr. Majang Palupi, B.B.A., M.B.A. selaku dosen pembimbing skripsi, terima kasih atas segala bimbingan, motivasi, dan kesabaran dalam memberikan arahan atas pertanyaan pertanyaan serta ilmu yang telah diberikan selama penyusunan Tugas Akhir Skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Prodi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia yang tak hanya sekedar memberikan ilmu, namun pelajaran, wawasan, motivasi, dan inspirasi yang luar biasa selama ini. Semoga Allah SWT membalas amal kebaikan Bapak dan Ibu semua.
8. Keluarga besar Islamic Economics Study Club (IESC) yang telah memberikan wadah untuk penulis, sehingga penulis dapat berkembang dan mengasah *soft skill* didalamnya.
9. Sahabat-sahabat terdekat penulis yang telah bergandengan tangan bersama dalam menjalani perkuliahan dari semester 1 hingga sekarang serta selalu ada disaat penulis sedang terpuruk dan selalu bersama disaat penulis

bahagia terkhusus untuk Tyas, Antok dan Devietha, serta Bella yang telah menjadi sahabat seperjuangan, partner kerja, serta tempat untuk berdiskusi dalam menengerjakan skripsi ini.

10. Teman-teman Manajemen Angkatan 2017 yang telah membantu dalam belajar bersama dan memberikan semangat hingga saat ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

11. Teman-teman kost ali imron dan kost arbainah yang telah kebersamai dari semester 1 hingga sekarang, terimakasih atas dukungan, motivasi dan doa-doa terbaik yang selalu dipanjatkan untuk penulis. (Ari, Vicky, Yhogi, Iqbal, Emen, Irfan, Aris)

12. Serta semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dan doanya yang terlalu banyak sehingga tidak dapat disebutkan satu persatu. Semoga Allah SWT membalas atas semua kebaikan kalian semua. Aamiin.

Penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan kelalaian penulis dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari semua pihak. Semoga penelitian ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi pihak yang membutuhkan.

Yogyakarta, 14 Juni 2021

Penulis,



Indra Trio Suprawina

NIM. 17311090

DAFTAR ISI

COVER	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
BERITA ACARA	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
MOTTO	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Sistematika Penulisan	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
2.1 Penelitian Terdahulu	12
2.1.1 Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Komitmen Organisasional	12
2.1.2 Pengaruh Keadilan Interpersonal terhadap Komitmen Organisasional	22
2.1.3 Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Perilaku Menyimpang Organisasional	30
2.1.4 Pengaruh Keadilan Interpersonal terhadap Perilaku Menyimpang Organisasional	38
2.1.5 Pengaruh Komitmen organisasional terhadap Perilaku Menyimpang Organisasional	44

2.1.6	Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Perilaku Menyimpang Organisasional melalui Komitmen Organisasional	50
2.1.7	Pengaruh Keadilan Interpersonal terhadap Perilaku Menyimpang Organisasional melalui Komitmen Organisasional	55
2.2	Landasan Teori.....	65
2.2.1	Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	65
2.2.2	Keadilan Organisasional	67
2.2.3	Komitmen Organisasional	68
2.2.4	Perilaku Menyimpang Organisasional	69
2.3	Hubungan Antar Variabel	72
2.3.1	Pengaruh dari Variabel Keadilan Prosedural dengan Komitmen Organisasional	72
2.3.2	Pengaruh dari Variabel Keadilan Interpersonal dengan Komitmen Organisasional	74
2.3.3	Pengaruh dari Variabel Keadilan Prosedural dengan Perilaku Menyimpang Organisasional	76
2.3.4	Pengaruh dari Variabel Keadilan Interpersonal dengan Perilaku Menyimpang Organisasional	78
2.3.5	Pengaruh dari Variabel Komitmen Organisasional dengan Perilaku Menyimpang Organisasional	79
2.3.6	Pengaruh dari Variabel Keadilan Prosedural terhadap Perilaku Menyimpang Organisasional melalui Komitmen Organisasional	81
2.3.7	Pengaruh dari Variabel Keadilan Interpersonal terhadap Perilaku Menyimpang Organisasional melalui Komitmen Organisasional	82
2.4	Kerangka Pikir Penelitian	83
2.5	Hipotesis	84
BAB III METODE PENELITIAN		88
3.1	Pendekatan Penelitian	88
3.2	Lokasi Penelitian.....	88
3.2.1	Profil Perusahaan	89
3.2.2	Visi, Misi dan Motto.....	90
3.2.3	Logo.....	91
3.3	Definisi Operasional Variabel.....	91
3.3.1	Variabel Bebas (Independent Variable).....	91
3.3.2	Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>)	93
3.3.3	Variabel Mediasi (<i>Intervening Variable</i>).....	94

3.4	Populasi dan Sampel Penelitian	95
3.5	Jenis dan Teknik Pengumpulan Data	97
3.5.1	Jenis Data	97
3.5.2	Teknik Pengumpulan Data	98
3.6	Metode Analisis Data	100
3.6.1	Analisis Deskriptif	100
3.6.2	Analisis Structural Equation Modeling (SEM)	100
3.6.3	Uji Validitas	105
3.6.4	Uji Reliabilitas	106
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN		107
4.1	Analisis Deskriptif	107
4.1.1	Analisis Deskriptif Responden Penelitian	108
4.1.2	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	113
4.2	Pengajuan Model Penegukuran (<i>Outer Model</i>)	121
4.2.1	Uji Validitas	122
4.2.2	Uji Reliabilitas	133
4.3	Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	135
4.3.1	<i>R-Square</i> (R^2)	135
4.3.2	Uji Hipotesis	136
4.3.3	Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis	141
4.4	Diskusi dan Pembahasan	142
4.4.1	Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Komitmen Organisasional	142
4.4.2	Pengaruh Keadilan Interpersonal terhadap Komitmen Organisasional ...	144
4.4.3	Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Perilaku Menyimpang Organisasional	145
4.4.4	Pengaruh Keadilan Interpersonal terhadap Perilaku Menyimpang Organisasional	147
4.4.5	Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Perilaku Menyimpang Organisasional	149
4.4.6	Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Perilaku Menyimpang Organisasional melalui Komitmen Organisasional	151
4.4.7	Pengaruh Keadilan Interpersonal terhadap Perilaku Menyimpang Organisasional melalui Komitmen Organisasional	152
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		154
5.1	Kesimpulan	154

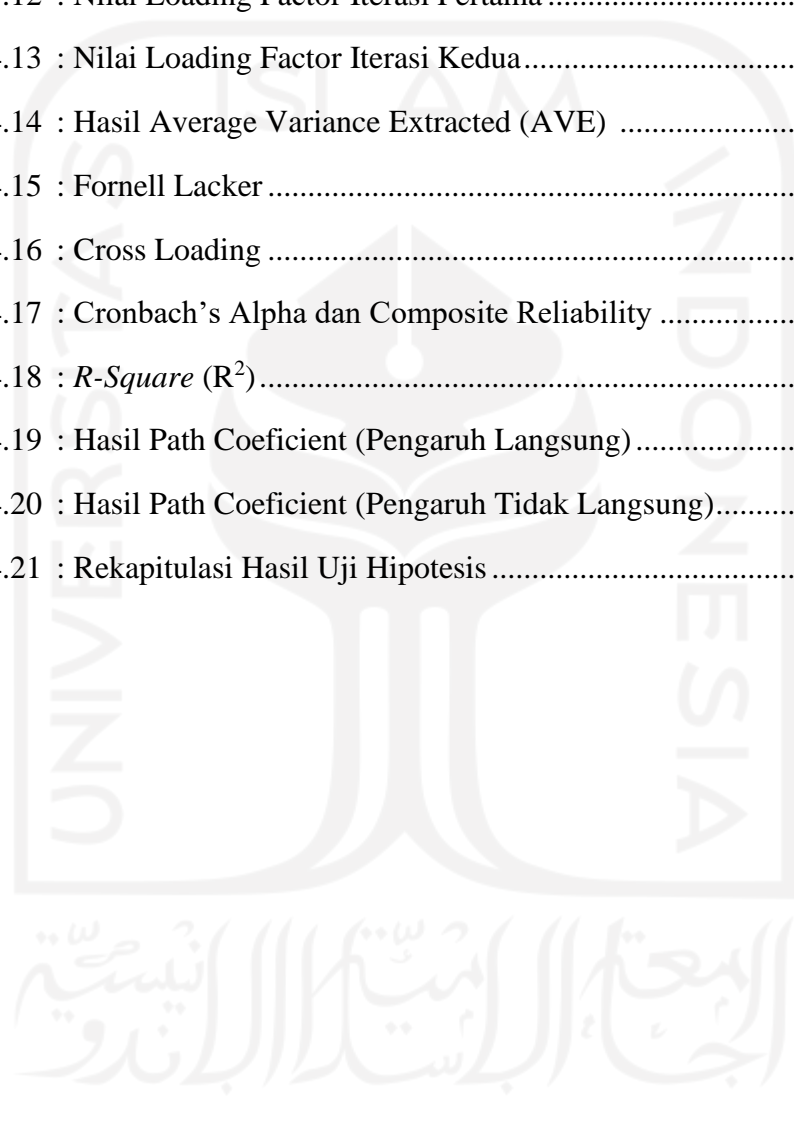
5.2	Saran	155
DAFTAR PUSTAKA		157



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	: Review Jurnal Keadilan Prosedural terhadap Komitmen Organisasional.....	19
Tabel 2.2	: Review Jurnal Keadilan Interpersonal terhadap Komitmen Organisasional.....	28
Tabel 2.3	: Review Jurnal Keadilan Prosedural terhadap Perilaku Menyimpang Organisasional.....	36
Tabel 2.4	: Review Jurnal Keadilan Interpersonal terhadap Perilaku Menyimpang Organisasional.....	43
Tabel 2.5	: Review Jurnal Komitmen Organisasional terhadap Perilaku Menyimpang Organisasional.....	49
Tabel 2.6	: Review Jurnal Keadilan Prosedural terhadap Perilaku Menyimpang Organisasional melalui Komitmen Organisasional.....	54
Tabel 2.7	: Review Jurnal Keadilan Interpersonal terhadap Perilaku Menyimpang Organisasional melalui Komitmen Organisasional ...	58
Tabel 2.8	: Rujukan Teori Keadilan Prosedural.....	60
Tabel 2.9	: Rujukan Teori Keadilan Interpersonal.....	61
Tabel 2.10	: Rujukan Teori Perilaku Menyimpang Organisasional.....	62
Tabel 2.11	: Rujukan Teori Komitmen Organisasional.....	65
Tabel 3.1	: Skala Likert.....	101
Tabel 4.1	: Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden.....	108
Tabel 4.2	: Karakteristik Berdasarkan Umur Responden.....	109
Tabel 4.3	: Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden.....	110
Tabel 4.4	: Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja Responden.....	111
Tabel 4.5	: Rekapitulasi Hasil Karakteristik.....	112
Tabel 4.6	: Kategori Interval.....	113
Tabel 4.7	: Analisis Deskriptif Variabel Keadilan Prosedural.....	114
Tabel 4.8	: Analisis Deskriptif Variabel Keadilan Interpersonal.....	115

Tabel 4.9 : Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasional.....	116
Tabel 4.10 : Analisis Deskriptif Variabel Perilaku Menyimpang Organisasional	118
Tabel 4.11 : Rekapitulasi Variabel.....	120
Tabel 4.12 : Nilai Loading Factor Iterasi Pertama.....	124
Tabel 4.13 : Nilai Loading Factor Iterasi Kedua.....	127
Tabel 4.14 : Hasil Average Variance Extracted (AVE).....	129
Tabel 4.15 : Fornell Lacker.....	130
Tabel 4.16 : Cross Loading.....	131
Tabel 4.17 : Cronbach's Alpha dan Composite Reliability.....	134
Tabel 4.18 : <i>R-Square</i> (R^2).....	136
Tabel 4.19 : Hasil Path Coeficient (Pengaruh Langsung).....	138
Tabel 4.20 : Hasil Path Coeficient (Pengaruh Tidak Langsung).....	138
Tabel 4.21 : Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis.....	141



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Pikir Penelitian	83
Gambar 3.1 : Logo Organisasi	91
Gambar 4.1 : Outer Model	119
Gambar 4.2 : Inner Model.....	134



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian.....	168
Lampiran 2 : Tabulasi Data Mentah.....	176
Lampiran 3 : Analisis Deskriptif Responden Penelitian	189
Lampiran 4 : Tabel Factor Loading	191
Lampiran 5 : Hasil Uji Outer Model.....	194
Lampiran 6 : Hasil Uji Inner Model.....	195
Lampiran 7 : Surat Permohonan Izin Penelitian	196
Lampiran 8 : Surat Izin Persetujuan Komite Etik	197
Lampiran 9 : Dokumentasi Penelitian.....	198
Lampiran 10 : Biodata Peneliti	199

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang Masalah

Saat ini dunia sedang dihadapkan dengan berbagai perkembangan dari seluruh aspek, dimana dunia bisnis semakin dinamis, persaingan yang semakin ketat antar perusahaan, dan setiap perusahaan dituntut untuk memiliki fleksibilitas, kecepatan dalam merespon akan suatu perubahan, serta kemampuan dalam berinovasi agar dapat mempertahankan keberlangsungan hidup suatu perusahaan dan menjadikan inovasi sebagai strategi keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Selain itu, perusahaan juga memiliki tanggung jawab sosial untuk selalu memperhatikan kepentingan para pemegang saham, karyawan, konsumen, dan pihak-pihak lainnya. Oleh karenanya untuk menciptakan suatu keunggulan kompetitif dan memperhatikan tanggung jawab sosial akan resiko yang terjadi, maka perlu adanya dukungan dan hubungan dari semua pihak dalam mencapai tujuan bersama perusahaan.

Dengan melihat kondisi tersebut, disinilah peran Sumber Daya Manusia (SDM) sangat diperlukan. Menurut Sukawati *et al.* (2020) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah bentuk pengakuan akan pentingnya anggota organisasi (personalia) sebagai sumber daya yang dapat mendukung

pencapaian tujuan organisasi, pelaksanaan fungsi dan aktivitas organisasi untuk memastikan bahwa mereka digunakan secara efektif dan adil untuk kepentingan organisasi, individu dan masyarakat. Selain itu, menurut Snell dan Morris (2019) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses mengelola bakat sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga dari kedua definisi tersebut keefektifan dan keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia, yang mana menurut Widiastuti dan Aisyah (2016) bahwa keberhasilan suatu perusahaan atau instansi sangat ditentukan oleh salah satunya kinerja karyawan. Untuk mengetahui kinerja atau perilaku seorang karyawan dapat diketahui melalui aspek pendukung salah satunya adalah terkait keadilan yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja di organisasi (Colquitt, 2001).

Keadilan organisasi awalnya terbagi menjadi tiga bagian yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional (Moorman, 1993). Kemudian Colquitt (2001) memilih keadilan interaksional dibagi menjadi dua bagian lagi yaitu keadilan interpersonal dan keadilan informasional, sehingga Colquitt (2001) membagi keadilan organisasional menjadi 4 bagian, yang pertama yaitu keadilan distributif yang mana keadilan ini didasarkan pada ukuran hasil yang berkaitan dengan gaji, promosi, penghargaan, evaluasi, dan penugasan kerja yang diberikan dengan menggunakan norma yang tepat. Kedua, keadilan prosedural adalah keadilan yang didasarkan pada proses atau prosedur yang digunakan oleh atasan karyawan dalam pengambilan suatu keputusan. Ketiga,

keadilan interpersonal adalah keadilan yang dirasakan atas dasar perlakuan yang diterima karyawan dari organisasi. Terakhir adalah keadilan informasional mencerminkan keadilan yang dirasakan dari komunikasi yang diberikan kepada karyawan dari organisasi (Colquitt, *et al.* 2001).

Ketika suatu perusahaan memberikan sikap adil kepada setiap anggota organisasi maka hal ini akan menciptakan suatu komitmen organisasional, karena dampak keadilan ini akan menimbulkan banyak masalah seperti kinerja staf, kepuasan yang rendah dan komitmen organisasional yang kurang (Diab, 2015). Komitmen organisasi diartikan sebagai keinginan dari seorang karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi (Colquitt, *et al.* 2001). Komitmen organisasional telah berkembang dan telah banyak diidentifikasi serta sebagai faktor penting bagi organisasi, karena hal ini akan membantu memahami dan menjelaskan pekerjaan yang terkait perilaku karyawan dalam organisasi (Bakshi, *et al.* 2009). Komitmen organisasi umumnya dikonseptualisasikan sebagai keterikatan afektif dengan organisasi yang dicirikan oleh nilai-nilai bersama, keinginan untuk tetap berada dalam organisasi, dan kemauan untuk mengerahkan upaya atas namanya (Mowday, *et al.* 1979). Penelitian mengenai hubungan keadilan organisasi dan komitmen organisasi salah satunya ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Kontoghiorghes (2015) yang hasilnya menunjukkan bahwa persepsi keadilan sistem promosi memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil yang sejalan juga ditemukan oleh Ogwuche dan Apeiker (2016) dimana variabel persepsi keadilan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap

komitmen organisasi. Kemudian komitmen organisasional juga merupakan suatu kondisi psikologis dimana hal ini mencirikan hubungan karyawan dan organisasi yang berimplikasi pada keputusan untuk melanjutkan atau keluar dari organisasi Tjahjono (2019). Dalam penelitiannya Palupi juga menjelaskan bahwa ketika komitmen karyawan semakin tinggi maka akan menurunkan perilaku menyimpang di organisasi. Dengan melihat fenomena dan pentingnya perilaku menyimpang organisasional yang berpotensi mengancam kesejahteraan organisasi, anggota organisasi ataupun kedua-duanya Palupi (2016), maka peneliti menggunakan variabel komitmen organisasional sebagai variabel mediasi untuk menguji dan menganalisis variabel komitmen organisasional dengan variabel yang lainnya, dimana hal ini menjadi suatu kebaruan atau sebagai kontribusi dalam penelitian ini.

Komitmen organisasional merupakan aspek penting untuk menjelaskan pekerjaan dalam kaitannya dengan perilaku karyawan dalam organisasi (Tjahjono, *et al.* 2019). Oleh sebab itu, komitmen karyawan pada organisasi merupakan hal yang penting dalam organisasi untuk dipertahankan melalui intervensi keadilan organisasional dalam rangka menekan intensitas perilaku menyimpang. Penelitian tersebut juga didukung oleh studi Trevino dan Weaver (2001) yang menemukan bahwa keadaan akan tindakan tidak etis jauh lebih rendah jika karyawan percaya bahwa organisasi secara umum memperlakukan mereka dengan melihat aspek keadilan di perusahaan, yang mana akan berpengaruh kepada sikap karyawan dalam melakukan perilaku menyimpang organisasional atau yang sering disebut

sebagai *Organizational Misbehavior* (OMB). OMB adalah suatu tindakan apapun yang disengaja oleh anggota organisasi yang melanggar norma inti organisasi dan masyarakat (Vardi & Wiener, 1996). Selain itu Vardi dan Weitz (1944) mendefinisikan OMB atau perilaku menyimpang organisasional sebagai tindakan di tempat kerja yang dilakukan dengan sengaja dan merupakan pelanggaran terhadap orang-orang di tempat kerja dan berfungsi dalam organisasi. Dalam penelitian perilaku menyimpang organisasional terdapat 23 item pernyataan terkait perilaku yang dilakukan oleh anggota organisasi, seperti halnya terlambat bekerja atau pulang lebih awal tanpa izin, minum alkohol sebelum atau selama bekerja atau selama istirahat, memperhatikan masalah pribadi atau politik selama jam kerja, membawa pulang peralatan atau bahan pabrik tanpa izin, melecehkan rekan kerja secara verbal maupun seksual, dan lain sebagainya (Vardi & Wiener, 1996)

Dengan mengetahui akan pentingnya OMB, penelitian yang dilakukan oleh Vardi dan Wiener (1996) mengklasifikasikan elemen penting dalam OMB dengan membedakan tiga jenis perilaku organisasi yang menyimpang Jenis OMB pertama yaitu tipe S, di mana hal ini bertujuan untuk menguntungkan diri sendiri (*Self*), kemudian jenis OMB yang kedua yaitu tipe O yang menyatakan bahwa tipe ini sebagai kenakalan yang bertujuan menguntungkan organisasi dan jenis OMB terakhir yaitu tipe D sebagai kenakalan yang bermaksud menimbulkan kerusakan (*Damage*) Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan perilaku menyimpang organisasional yang negatif (*organizational misbehavior*) karena perilaku menyimpang organisasional yang negatif akan menghasilkan kerugian bagi

organisasi dan akan mengurangi kinerja dari setiap individu ataupun karyawan di organisasi tersebut. Dengan demikian, variabel perilaku menyimpang organisasional didefinisikan sebagai tingkat kemauan seseorang untuk melakukan kegiatan yang merugikan organisasi. Penelitian ini akan menggunakan objek tenaga kerja kesehatan rumah sakit seperti penelitian yang dilakukan oleh Bayin dan Yesilaydin (2014) bahwasannya perilaku tenaga kerja kesehatan yang tidak biasa atau menunjukkan perilaku kerja negatif terhadap rekan kerja ataupun pasien akan menurunkan tingkat kepercayaan mereka, sehingga identifikasi perilaku menyimpang negatif dan upaya untuk menghilangkan perilaku ini sangat penting untuk dilakukan.

Menurut penelitian yang dilakukan Kingma (2001) menyatakan bahwa 94% tenaga kerja kesehatan (perawat) dengan kualitas yang tidak memadai akan membahayakan kualitas perawatan pasien. Kingma juga menambahkan bahwasannya kondisi kerja adalah hal yang sangat kritis (misalnya beban kerja, tingkat perawat dan staf, prospek karir dan gaji). Dengan melihat fenomena diatas, maka peneliti mempertimbangkan tenaga kerja kesehatan pada salah satu rumah sakit di Yogyakarta dengan beban kerja serta tekanan yang dialami pada tahun 2020 ini. Pasalnya di tahun 2020 ini dunia sedang dihadapkan oleh pandemi Covid-19 termasuk Indonesia. Menurut satuan gugus tugas Covid-19 Indonesia tertanggal 12 Desember 2020 menyatakan bahwa telah menemukan kasus positif lebih dari 600.000 jiwa (Kompas.com, 2020). Covid-19 ini telah mengancam keselamatan masyarakat umum hingga tenaga kerja dan dokter, menurut Ikatan

Dokter Indonesia dari bulan Maret hingga Desember merilis bahwa total 342 petugas medis dan kesehatan yang wafat akibat terinfeksi Covid-19, terdiri dari 192 dokter, 14 dokter gigi dan 136 perawat (Kompas.com, 2020). Oleh sebab itu, maka tenaga kerja di industri kesehatan perlu untuk diperhatikan termasuk dari keadilan-keadilan yang diberikan oleh organisasinya, mengingat beban kerja atau tekanan kerja dan resiko yang dialami semakin tinggi seiring meningkatnya kasus positif setiap harinya, yang mana hal ini apakah akan berpengaruh terhadap komitmen tenaga kerja atau justru ketidakadilan tersebut menimbulkan perilaku menyimpang organisasional yang akan dilakukan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka hal ini menjadi dasar bagi peneliti untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Keadilan Prosedural dan Keadilan Interpersonal Terhadap Perilaku Menyimpang Organisasional : Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi”** pada industri jasa kesehatan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran yang diberikan pada latar belakang, yang menjadi rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh keadilan prosedural terhadap komitmen organisasional?

2. Apakah terdapat pengaruh keadilan interpersonal terhadap komitmen organisasional?
3. Apakah terdapat pengaruh keadilan prosedural terhadap perilaku menyimpang organisasional?
4. Apakah terdapat pengaruh keadilan interpersonal terhadap perilaku menyimpang organisasional?
5. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap perilaku menyimpang organisasional?
6. Apakah komitmen organisasional memediasi pengaruh keadilan prosedural terhadap perilaku menyimpang organisasional?
7. Apakah komitmen organisasional memediasi pengaruh keadilan interpersonal terhadap perilaku menyimpang organisasional?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan diatas, dapat ditentukan tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis mengenai keterkaitan keadilan prosedural terhadap komitmen organisasional
2. Untuk menguji dan menganalisis mengenai keterkaitan keadilan prosedural terhadap perilaku menyimpang organisasional
3. Untuk menguji dan menganalisis mengenai keterkaitan keadilan interpersonal terhadap komitmen organisasional

4. Untuk menguji dan menganalisis mengenai keterkaitan keadilan interpersonal terhadap perilaku menyimpang organisasional
5. Untuk menguji dan menganalisis mengenai keterkaitan komitmen organisasional terhadap perilaku menyimpang
6. Untuk menguji dan menganalisis keadilan prosedural terhadap perilaku menyimpang organisasional yang dimediasi oleh komitmen organisasional
7. Untuk menguji dan menganalisis keadilan interpersonal terhadap perilaku menyimpang organisasional yang dimediasi oleh komitmen organisasional

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat dalam penelitian ini yaitu :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji dan membahas serta memperkuat teori lebih lanjut tentang pengaruh keadilan prosedural dan keadilan interpersonal terhadap perilaku menyimpang organisasional yang dimediasi oleh komitmen organisasional

2. Secara Praktisi

1) Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan informasi dalam hal pengetahuan yang lebih luas tentang pengaruh keadilan prosedural dan keadilan interpersonal terhadap perilaku menyimpang organisasional yang dimediasi oleh komitmen organisasional dalam praktik bisnis

2) Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia terkait topik keadilan organisasi, komitmen organisasional dan perilaku menyimpang organisasional

3) Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai kesempatan dalam penerapan teori, khususnya teori sumber daya manusia yang telah dipelajari ke dalam studi praktek di lapangan. Selain itu manfaat lain yang bisa didapatkan adalah peneliti dapat meningkatkan kemampuannya dalam berfikir dan menyelesaikan masalah terkait penelitian dan mendapatkan ilmu selama proses penelitian.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah melihat dan mengetahui pembahasan yang ada pada skripsi ini secara menyeluruh, maka perlu dikemukakan sistematika yang merupakan kerangka dan pedoman penulisan skripsi. Penulisan skripsi ini mengacu pada pedoman kepenulisan yang telah ditetapkan oleh Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia. Adapun sistematika penulisannya sebagai berikut :

1) Bab I : Pendahuluan

Pada bab ini menjelaskan terkait beberapa bagian yang ada dalam penelitian seperti latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

2) Bab II : Kajian Pustaka

Pada bab ini berisi penjelasan dan pembahasan terkait kajian penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini, teori – teori yang digunakan, kerangka konsep penelitian dan hipotesis penulisan.

3) Bab III : Metode Penelitian

Pada bab ini berisi tentang populasi dan penentuan sampel penelitian, variabel dan definisi variabel penelitian, metode pengumpulan data, uji instrument penelitian dan teknik analisis data.

4) Bab IV : Analisis Data dan Pembahasan

Pada bab ini berisi tentang deskripsi data, analisis data dan pembahasan hasil analisis.

5) Bab V : Kesimpulan dan Saran

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran untuk instansi dan peneliti selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terkait dengan variabel independen yaitu keadilan prosedural, keadilan interpersonal dan variabel dependennya yaitu perilaku menyimpang organisasional dengan mediasi menggunakan komitmen organisasional. Hal ini berfungsi untuk mengetahui hasil yang dilakukan oleh para peneliti terdahulu, selain itu dapat digunakan sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian yang akan dilakukan. Berikut ini merupakan beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini diantaranya sebagai berikut :

2.1.1 Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Komitmen Organisasional

1. Heru Kurnianto Tjahjono, Olivia Fachrunisa, Majang Palupi (2019)

Dalam Penelitian ini berjudul “*Configuration of organisational justice and social capital: their impact on satisfaction and commitment*” yang dilakukan oleh Heru Kurnianto Tjahjono, Olivia Fachrunisa, Majang Palupi pada tahun 2019

dengan metode eksperimental yang bertujuan untuk membahas kontroversi keadilan distributif dan prosedural yang berdampak pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian ini menjelaskan bahwa aspek kontekstual, seperti keadilan distributif, keadilan prosedural, dan modal sosial, berperan besar dalam menjelaskan kepuasan dan komitmen organisasi.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan penulis terletak pada variabelnya yaitu keadilan prosedural dan komitmen organisasional. Sedangkan perbedaannya, terletak pada variabel lainnya yang digunakan dan objek penelitiannya yang menggunakan 247 subjek yang dikategorikan berdasarkan seleksi diri menjadi dua kelompok yaitu modal sosial tinggi dan modal sosial rendah. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis menggunakan karyawan pada instansi kesehatan.

2. Eric G Lambert, Linda D. Keena, Matthew Leone, David May, Stacy H. Haynes (2019)

Dalam Penelitian ini berjudul *“The Effect of Distributive and Procedural Justice on Job Satisfaction and Organizational Commitment of Correctional Staff”* yang dilakukan oleh Eric G

Lambert, Linda D. Keena, Matthew Leone, David May, Stacy H. Haynes pada tahun 2019 dengan analisis dimulai dengan statistik deskriptif dan korelasi bivariat serta analisis *Ordinary Least Squares* (OLS) yang bertujuan untuk menguji kepuasan kerja dan komitmen organisasi dari staf masyarakatan dipengaruhi oleh keadilan distributif dan keadilan prosedural, dua dimensi utama dari keadilan organisasi, serta ketakutan viktimisasi, kelebihan peran dan persepsi pelatihan. Dengan total sampel penelitian terkumpul sejumlah 322 staf yang bekerja di lembaga masyarakatan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi kualitas pelatihan, keadilan distributif, dan keadilan prosedural berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan *role overload* berpengaruh negatif. Untuk komitmen organisasi, persepsi pelatihan dan keadilan prosedural berpengaruh positif signifikan. Analisis *Ordinary Least Squares* OLS terhadap variabel demografis menunjukkan bahwa staf hak asuh dan staf dengan gelar sarjana memiliki kepuasan kerja yang lebih rendah dan komitmen organisasi yang lebih rendah, sedangkan staf wanita memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan penulis terletak pada variabelnya yaitu keadilan prosedural dan komitmen organisasional. Sedangkan

perbedaannya, terletak pada variabel lainnya yang digunakan dan objek penelitiannya yang menggunakan staf lembaga pemasyarakatan. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis menggunakan karyawan pada instansi kesehatan.

3. Binod Ghimire (2017)

Dalam Penelitian ini berjudul *“The Relationship of Distributive Justice and Procedural Justice on Organizational Commitment : Empirical Testing”* yang dilakukan oleh Binod Ghimire pada tahun 2017 dengan menggunakan teknik analisis deskriptif dan korelasi yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara keadilan organisasi dan komitmen organisasi di antara karyawan organisasi yang berbeda dari daerah Lembah Kathmandu Nepal.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan serta landasan komitmen karyawan terletak pada penerapan keadilan distributif dan keadilan prosedural, dengan keadilan prosedural berpengaruh lebih kuat

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan penulis terletak pada variabelnya yaitu keadilan prosedural dan komitmen organisasional. Sedangkan perbedaannya, terletak pada variabel lainnya yang digunakan dan

objek penelitiannya yang menggunakan karyawan organisasi yang berbeda dari daerah Lembah Kathmandu. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis menggunakan karyawan pada instansi kesehatan.

4. Rabia Aamir Malik, Abdual Khaliq Alvi (2018)

Dalam Penelitian ini berjudul *“Impact of Procedural Justice and Distributive Justice on Organizational Commitment in Banking Sector of Lahore (Pakistan)”* yang dilakukan oleh Rabia Aamir Malik, Abdual Khaliq Alvi pada tahun 2018 dengan menggunakan teknik analisis demografis dan inferensial serta SPSS 17 yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan prosedural, keadilan distributif terhadap komitmen organisasi di 25 Perbankan Sektor Lahore (Pakistan).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan prosedural dan keadilan distributif memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi. Studi ini terutama difokuskan pada 25 sektor perbankan di Lahore. Sehingga hasilnya hanya terbatas pada sektor perbankan saja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan penulis terletak pada variabelnya yaitu keadilan prosedural dan komitmen organisasional. Sedangkan

perbedaannya, terletak pada variabel lainnya yang digunakan dan objek penelitiannya yang menggunakan sektor perbankan. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis menggunakan karyawan pada instansi kesehatan.

5. George Wanderi Karanja (2016)

Dalam Penelitian ini berjudul “*Effect of Organizational Justice on Organizational Commitment in Public Secondary Schools and Commercial Bank in Kenya*” yang dilakukan oleh George Wanderi Karanja pada tahun 2016 dengan menggunakan teknik analisis data melibatkan perhitungan statistik untuk mean, persentase, korelasi dan analisis regresi berganda yang bertujuan untuk menetapkan apakah persepsi keadilan distributif, prosedural, interpersonal, dan informasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi, dan untuk mengetahui apakah pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi berbeda secara signifikan antara guru di sekolah menengah negeri dan karyawan di sektor perbankan di Kenya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan organisasi guru berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi guru. Keadilan distributif dan keadilan interpersonal ditemukan tidak menjadi prediktor penting dari komitmen organisasi, sedangkan

keadilan prosedural dan informasional ditemukan sebagai prediktor yang berguna dari komitmen organisasi bagi guru. Hanya keadilan prosedural yang terbukti signifikan dalam memprediksi komitmen organisasi bagi pegawai bank. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi guru berbeda signifikan dengan pegawai bank.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan penulis terletak pada variabelnya yaitu keadilan prosedural dan komitmen organisasional. Sedangkan perbedaannya, terletak pada objek penelitiannya yang menggunakan guru dan pegawai perbankan. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis menggunakan karyawan pada instansi kesehatan.

Tabel 2.1 Review Jurnal Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Komitmen Organisasional

No.	Peneliti / Judul Penelitian / Objek Penelitian	Metode & Alat Analisis / Variabel Penelitian	Hasil
1	Heru Kurnianto Tjahjono, Olivia Fachrunisa, Majang Palupi (2019)	Metode Analisis Eksperimental <i>Independent :</i>	Penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian ini menjelaskan bahwa aspek kontekstual, seperti keadilan

	<p><i>Configuration of organisational justice and social capital: their impact on satisfaction and commitment</i></p> <p>247 subjek yang dikategorikan berdasarkan seleksi diri menjadi dua kelompok yaitu modal sosial tinggi dan modal sosial rendah</p> <p>International Journal Business Excellent Vol 17 No. 3 2019</p>	<p>Keadilan Prosedural (Colquitt, 2001)</p> <p>Dependent :</p> <p>Komitmen Organisasional (Meyer and Allen, 1991)</p>	<p>distributif, keadilan prosedural, dan modal sosial, berperan besar dalam menjelaskan kepuasan dan komitmen organisasi.</p>
2	<p>Eric G Lambert, Linda D. Keena, Matthew Leone, David May, Stacy H. Haynes (2019)</p> <p><i>The Effect of Distributive and Procedural Justice on Job Satisfaction and Organizational Commitment of Correctional Staff</i></p> <p>322 staf lembaga pemasyarakatan</p>	<p><i>Quantitative Analysis</i> (statistik deskriptif dan analisis korelasi bivariat serta <i>Ordinary Least Squares</i> (OLS))</p> <p>Independent :</p> <p>Keadilan Prosedural (Greenberg, 1982, Lambert <i>et al.</i> 2007)</p> <p>Dependent :</p> <p>Komitmen Organisasional (Mowday <i>et al.</i> 1982)</p>	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi kualitas pelatihan, keadilan distributif, dan keadilan prosedural berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan <i>role overload</i> berpengaruh negatif. Untuk komitmen organisasi, persepsi pelatihan dan keadilan prosedural berpengaruh positif signifikan</p>

	<i>The Social Science Journal 2019</i>		
3	<p>Binod Ghimire (2017)</p> <p><i>The Relationship of Distributive Justice and Procedural Justice on Organizational Commitment : Empirical Testing</i></p> <p>Melibatkan tiga organisasi besar (perbankan & keuangan, layanan profesional, lembaga pendidikan) di wilayah lembah Kathmandu Nepal dengan data terkumpul 102 responden dari 120 kuesioner yang disebarakan</p> <p><i>Tribhuvan University Journal Vol : 31 No. 1 & 2 2017</i></p>	<p><i>Quantitative Analysis</i> (Deskriptif dan Korelasi serta SPSS 13.0)</p> <p>Independent :</p> <p>Keadilan Prosedural (Folger & Konovsky, 1989, Greenberg, 1990)</p> <p>Dependent :</p> <p>Komitmen Organisasional</p>	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan serta landasan komitmen karyawan terletak pada penerapan keadilan distributif dan keadilan prosedural, dengan keadilan prosedural berpengaruh lebih kuat</p>
4	<p>Rabia Aamir Malik, Abdual Khaliq Alvi (2018)</p>	<p><i>Quantitative Analysis</i> (analisis demografis)</p>	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan prosedural</p>

	<p><i>Impact of Procedural Justice and Distributive Justice on Organizational Commitment in Banking Sector of Lahore (Pakistan)</i></p> <p>Terfokus pada 25 bank di Lahore Pakistan dengan fokus karyawan (OGII dan pejabat di atas) sektor perbankan Pakistan sebagai populasi dengan data akhir terkumpul 270 kuesioner</p> <p><i>Sci.Int. (Lahore) Vol. 30(3) 2018</i></p>	<p>dan inferensial serta SPSS 17)</p> <p>Independent :</p> <p>Keadilan Prosedural</p> <p>Dependent :</p> <p>Komitmen Organisasional (Allen & Meyer, 1991)</p>	<p>dan keadilan distributif memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi.</p>
5	<p>George Wanderi Karanja (2016)</p> <p><i>Effect of Organizational Justice on Organizational Commitment in Public Secondary Schools and Commercial Bank in Kenya</i></p>	<p><i>Quantitative Analysis</i> (statistik untuk mean, persentase, korelasi dan analisis regresi berganda, SPSS 21.0)</p> <p>Independent</p> <p>Keadilan Prosedural (Colquitt, 2001)</p>	<p>Penelitian menunjukkan bahwa keadilan organisasi guru berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi guru. Keadilan distributif dan keadilan interpersonal ditemukan tidak menjadi prediktor penting dari komitmen organisasi, sedangkan keadilan prosedural</p>

	<p>382 guru diambil dari tiga Kabupaten & 140 teller bank</p> <p><i>A Thesis Submitted in Partial Fulfilment For The Degree Of Doctor Of Philosophy In Human Resource Management In The Jomo Kenyatta University Of Agriculture And Technology</i></p>	<p><i>Dependent</i></p> <p>Komitmen Organisasional (Meyer & Allen, 1991)</p>	<p>dan informasional ditemukan sebagai prediktor yang berguna dari komitmen organisasi bagi guru. Hanya keadilan prosedural yang terbukti signifikan dalam memprediksi komitmen organisasi bagi pegawai bank. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi guru berbeda signifikan dengan pegawai bank.</p>
--	--	---	--

2.1.2 Pengaruh Keadilan Interpersonal terhadap Komitmen Organisasional

1. Chinelo Helen OGWUCHE, Nocholas Faga APEIKER (2016)

Dalam Penelitian ini berjudul “*The Influence of Interactional Justice and Organizational Support on Organizational Commitment Among The Academic Staff of Benue State University, Makurdi*” yang dilakukan oleh Chinelo Helen OGWUCHE, Nocholas Faga APEIKER pada tahun 2016 dengan menggunakan metode *Cross Sectional Survey* dan analisis regresi

yang bertujuan untuk menguji pengaruh keadilan interaksional dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi pada dosen Universitas Negeri Benue Makurdi dengan sampel terkumpul sebanyak 221 responden.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi di kalangan dosen dan ada pengaruh yang signifikan keadilan interaksional terhadap komitmen organisasi pada dosen serta ada pengaruh bersama yang signifikan dukungan organisasi dan keadilan interaksional terhadap komitmen organisasi pada dosen.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan penulis terletak pada variabelnya yaitu keadilan interpersonal dan komitmen organisasional. Sedangkan perbedaannya, terletak pada variabel lainnya yang digunakan dan objek penelitiannya yang menggunakan dosen universitas Negeri Benue Makurdi. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis menggunakan karyawan pada instansi kesehatan.

2. R. Manshor, M. S. Muda, A. M. M. Salleh, F. Z. A. Razak, A. B.

Kamaazura (2016)

Dalam Penelitian ini berjudul “*Assessing the Effects of Organizational Justice on Organizational Commitment in Malaysia's SME Sector*” yang dilakukan oleh R. Manshor, M. S. Muda, A. M. M. Salleh, F. Z. A. Razak, A. B. Kamaazura (2016) dengan menggunakan statistik deskriptif dan analisis reliabilitas, dan *Structural Equation Modeling* (SEM) AMOS 18 yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara keadilan organisasional dengan komitmen organisasional.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan organisasional (Keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interpersonal dan keadilan informasional) berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasional.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan penulis terletak pada variabelnya yaitu keadilan interpersonal dan komitmen organisasional. Sedangkan perbedaannya, terletak pada objek penelitian yang menggunakan sektor UKM. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis menggunakan karyawan pada instansi kesehatan.

3. Mohammed A. Kareem, Alaa S.JAMEEL, Abd Rahman Ahmad (2019)

Dalam Penelitian ini berjudul *“The Impact of Organizational Justice Dimension on Organizational Commitment among Bank Employees”* yang dilakukan oleh Mohammed A. Kareem, Alaa S.JAMEEL, Abd Rahman Ahmad pada tahun 2019 dengan menggunakan metode pengumpulan data kuesioner dan dianalisis dengan software SPSS yang bertujuan untuk menguji pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan bank.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga komponen keadilan organisasi yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai bank

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan penulis terletak pada variabelnya yaitu keadilan interpersonal dan komitmen organisasional sebagai variabel dependen. Sedangkan perbedaannya, terletak pada variabel lainnya yang digunakan dan objek penelitiannya yang menggunakan pegawai bank. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis menggunakan karyawan pada instansi kesehatan

4. Salih Zeki Imamoglu, Huseyin Ince, Hulya Turkcan, Birsen Atakay (2019)

Dalam Penelitian ini berjudul “*The Effect of Organizational Justice and Organizational Commitment on Knowledge Sharing and Firm Performance*” yang dilakukan oleh Salih Zeki Imamoglu, Huseyin Ince, Hulya Turkcan, Birsen Atakay pada tahun (2019) dengan menggunakan metode *structural equation modeling (SEM)* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara keadilan organisasi, berbagi pengetahuan, dan kinerja perusahaan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan organisasi mempengaruhi komitmen organisasi, berbagi pengetahuan, dan kinerja perusahaan, dan ditemukan juga bahwa berbagi pengetahuan mempengaruhi kinerja perusahaan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan penulis terletak pada variabelnya yaitu keadilan interpersonal dan komitmen organisasional. Sedangkan perbedaannya, terletak pada variabel lainnya dan objek penelitiannya. Penelitian yang akan dilakukan oleh penulis menggunakan karyawan pada instansi kesehatan.

Tabel 2.2 Review Jurnal Pengaruh Keadilan Interpersonal terhadap Komitmen Organisasional

No.	Peneliti / Judul Penelitian / Objek Penelitian	Metode & Alat Analisis / Variabel Penelitian	Hasil
1	<p>Chinelo Helen OGWUCHE, Nocholas Faga APEIKER (2016)</p> <p><i>The Influence of Interactional Justice and Organizational Support on Organizational Commitment Among The Academic Staff of Benue State University, Makurdi</i></p> <p>221 responden dari dosen Universitas Negeri Benue Makurdi</p> <p><i>International Journal of Innovative Social Sciences & Humanities Research Vol. 4 No. 2 2016</i></p>	<p><i>Quantitative Analysis</i> (cross sectional survey dan analisis regresi)</p> <p>Independent : Keadilan Interpersonal (Bie & Moag, 1986)</p> <p>Dependent : Komitmen Organisasional (Meyer & Allen, 1997)</p>	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi di kalangan dosen dan ada pengaruh yang signifikan keadilan interaksional terhadap komitmen organisasi pada dosen serta ada pengaruh bersama yang signifikan dukungan organisasi dan keadilan interaksional terhadap komitmen organisasi pada dosen.</p>
2	<p>R. Manshor, M. S. Muda, A. M. M. Salleh, F. Z. A.</p>	<p><i>Quantitative Analysis</i> (analisis deskriptif dan analisis reliabilitas)</p>	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan</p>

	<p>Razak, A. B. Kamaazura (2016)</p> <p><i>Assessing the Effects of Organizational Justice on Organizational Commitment in Malaysia's SME Sector</i></p> <p>384 karyawan dari UKM Malaysia</p> <p><i>Journal of Advanced Research in Business and Management Studies Vol. 2 No. 1 2016</i></p>	<p><i>structural equation modeling SEM Amos 18)</i></p> <p>Independent :</p> <p>Keadilan Interpersonal (Colquitt,2001)</p> <p>Dependent :</p> <p>Komitmen Organisasional (Allen & Meyer, 1990)</p>	<p>organisasional (Keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interpersonal dan keadilan informasional) berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasional.</p>
3	<p>Mohammed A. Kareem, Alaa S.JAMEEL, Abd Rahman Ahmad (2019)</p> <p><i>The Impact of Organizational Justice Dimension on Organizational Commitment among Bank Employees</i></p>	<p><i>Quantitative Analysis (data strategi dan kuesioner diolah dengan SPSS 23)</i></p> <p>Independent :</p> <p>Keadilan Interpersonal (Colquitt, J. A 2001)</p> <p>Dependent :</p> <p>Komitmen Organisasional (Lambert, E. G., Hogan,</p>	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga komponen keadilan organisasi yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai bank</p>

	<p>177 kuesioner valid dari 330 kuesioner yang dibagikan pada pegawai bank di Baghdad Iraq</p> <p><i>International Journal of Psychosocial Rehabilitation, Vol. 23 issue 2 2019</i></p>	<p>N. L., & Griffin, M. L. 2007)</p>	
4	<p>Salih Zeki Imamoglu, Huseyin Ince, Hulya Turkcan, Birsen Atakay (2019)</p> <p><i>The Effect of Organizational Justice and Organizational Commitment on Knowledge Sharing and Firm Performance</i></p> <p>211 karyawan</p> <p><i>Procedia Computer Science 158 2019</i></p>	<p><i>Quantitative Analysis (analisis structural equation modeling SEM)</i></p> <p>Independent :</p> <p>Keadilan Interpersonal (Niehoff and Moorman, 1993)</p> <p>Dependent :</p> <p>Komitmen Organisasional (Meyer, Allen and Smith, 1993)</p>	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan organisasi mempengaruhi komitmen organisasi, berbagi pengetahuan, dan kinerja perusahaan, dan ditemukan juga bahwa berbagi pengetahuan mempengaruhi kinerja perusahaan.</p>

2.1.3 Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Perilaku Menyimpang Organisasional

1. Or Shkoler, Aharon Tziner (2017)

Dalam Penelitian ini berjudul “*The Mediating and Moderating Role of Burnout and Emotional Intelligence in The Relationship between Organizational Justice and Work Misbehavior*” yang dilakukan oleh Or Shkoler, Aharon Tziner pada tahun 2017 dengan menggunakan metode analisis *structural equation modelling* (SEM) dengan perangkat lunak AMOS (V.22) yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara keadilan organisasi, kelelahan dan perilaku menyimpang pekerjaan, yang dimoderasi oleh disposisi kepribadian individu (kecerdasan emosional).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan negatif yang signifikan antara keadilan organisasi dan perilaku menyimpang pekerjaan, hubungan negatif juga ditemukan antara persepsi tentang keadilan organisasi dan kelelahan, hubungan positif yang signifikan ditemukan antara burnout dan perilaku menyimpang pekerjaan, hubungan asli antara keadilan organisasi dan perilaku menyimpang pekerjaan hanya sebagian (dalam) langsung dan bahwa karyawan dengan kecerdasan emosional tinggi dapat memahami ketidakadilan

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan penulis terletak pada salah satu variabel independennya yaitu keadilan prosedural dan perilaku menyimpang organisasional sebagai variabel dependen. Sedangkan perbedaannya, terletak pada variabel lainnya yang digunakan dan objek penelitiannya yang menggunakan 243 peserta di Israel dari berbagai organisasi (termasuk teknologi tinggi, komunikasi, industri, telemarketing, dan lainnya. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis menggunakan karyawan pada instansi kesehatan.

2. Ali Shirazi, Amir Afrough (2016)

Dalam Penelitian ini berjudul "*Investigate the Relationship between Organizational Justice and Organizational Misbehavior : An Empirical Study of a Software Company in Tehran City*" yang dilakukan oleh Ali Shirazi, Amir Afrough pada tahun 2016 dengan menggunakan metode deskriptif dan korelasi serta analisis data menggunakan *structural equation modelling* (SEM) yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara keadilan organisasi dan perilaku organisasi yang salah pada 183 karyawan perusahaan perangkat lunak di Kota Teheran di Iran tahun 2015 yang dipilih secara acak.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan organisasi dan ketiga dimensinya sebagai variabel independen berhubungan negatif dengan perilaku organisasi yang salah sebagai variabel dependen.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan penulis terletak pada salah satu variabel independennya yaitu keadilan prosedural dan perilaku menyimpang organisasional (perilaku organisasi yang salah) sebagai variabel dependen. Sedangkan perbedaannya, terletak pada variabel lainnya yang digunakan dan objek penelitiannya yang menggunakan perusahaan perangkat lunak di Kota Teheran di Iran. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis menggunakan karyawan pada instansi kesehatan.

3. Brian C. Martinson, Melissa S. Andorson, A. Lauren Crain, Raymond De Vries (2006)

Dalam Penelitian ini berjudul "*Scientists Perceptions of Organizational Justice and Self-Reported Misbehaviors*" yang dilakukan oleh Brian C. Martinson, Melissa S. Andorson, A. Lauren Crain, Raymond De Vries pada tahun 2006 dengan menggunakan metode survei yang bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara ketidakadilan yang dirasakan dan perilaku buruk ilmiah

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ketika para ilmuwan yakin bahwa mereka diperlakukan tidak adil, mereka lebih cenderung berperilaku dengan cara-cara yang membahayakan integritas sains. Pelanggaran yang dirasakan atas keadilan distributif dan prosedural dikaitkan secara positif dengan laporan diri tentang perilaku buruk di antara para ilmuwan

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan penulis terletak pada salah satu variabel independennya yaitu keadilan prosedural dan perilaku menyimpang organisasional sebagai variabel dependen. Sedangkan perbedaannya, terletak pada variabel lainnya yang digunakan dan objek penelitiannya yang menggunakan peneliti karier menengah 3.600 ilmuwan yang telah menerima penghargaan hibah penelitian dan sampel ilmuwan yang baru lulus 4.160 peserta. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis menggunakan karyawan instansi kesehatan.

4. Ely Weitz, Yoav Vardi, Ora Setter (2012)

Dalam Penelitian ini berjudul “*Spirituality and Organizational Misbehaviour*” yang dilakukan oleh Ely Weitz, Yoav Vardi, Ora Setter pada tahun 2012 dengan menggunakan metode analisis kuantitatif yang bertujuan untuk mengukur spiritualitas dapat mengurangi niat untuk berperilaku buruk di

tempat kerja dan dengan demikian memoderasi hubungan antara anteseden tempat kerja bertingkat dan ukuran perilaku menyimpang organisasional

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Ketergantungan karakteristik pekerjaan dan otonomi ditemukan tidak terkait dengan OMB, sedangkan keadilan prosedural tidak berkorelasi dan berkaitan dengan OMB, sedangkan keadilan distributif dan keadilan reward berkorelasi dan berkaitan negatif dengan OMB, Persepsi bahwa kontrak psikologis terpenuhi secara signifikan dan berkorelasi negatif dengan OMB, spiritualitas individu (IS), seperti yang diharapkan, tidak berkorelasi dengan OMB tetapi IS secara signifikan dan negatif berkorelasi dengan OMB, IS memoderasi hubungan antara variabel desain pekerjaan, otonomi dan ketergantungan, dan OMB, OS tidak memoderasi hubungan yang diharapkan antara variabel individu, pekerjaan, dan organisasi dan OMB.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan penulis terletak pada salah satu variabel independennya yaitu keadilan prosedural dan perilaku menyimpang organisasional sebagai variabel dependen. Sedangkan perbedaannya, terletak pada variabel lainnya yang digunakan dan objek penelitiannya yang menggunakan 200 orang yang berpartisipasi dalam program

pascasarjana eksekutif di Universitas Tel Aviv selama tahun akademik 2009-2010. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis menggunakan karyawan instansi kesehatan.

Tabel 2.3 Review Jurnal Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Perilaku Menyimpang Organisasional

No.	Peneliti / Judul Penelitian / Objek Penelitian	Metode & Alat Analisis / Variabel Penelitian	Hasil
1	<p>Or Shkoler, Aharon Tziner (2017)</p> <p><i>The Mediating and Moderating Role of Burnout and Emotional Intelligence in The Relationship between Organizational Justice and Work Misbehavior</i></p> <p>243 karyawan di Israel dari berbagai organisasi (termasuk teknologi tinggi, komunikasi, industri, telemarketing, dan lainnya</p>	<p><i>Quantitative Analysis</i> (analisis structural equation modelling/ SEM dan AMOS v.22)</p> <p>Independent :</p> <p>Keadilan Prosedural (Niehoff & Moorman, 1993)</p> <p>Dependent :</p> <p>Perilaku menyimpang Organisasional (Bennett & Robinson, 2000)</p>	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan negatif yang signifikan antara keadilan organisasi dan perilaku menyimpang pekerjaan, hubungan negatif juga ditemukan antara persepsi tentang keadilan organisasi dan kelelahan, hubungan positif yang signifikan ditemukan antara burnout dan perilaku menyimpang pekerjaan, hubungan asli antara keadilan organisasi dan perilaku menyimpang pekerjaan hanya sebagian (dalam) langsung dan bahwa karyawan dengan</p>

	<i>Journal of Work and Organizational Psychology</i>		kecerdasan emosional tinggi dapat memahami ketidakadilan
2	<p>Ali Shirazi, Amir Afrough (2016)</p> <p><i>Investigate the Relationship between Organizational Justice and Organizational Misbehavior : An Empirical Study of a Software Company in Tehran City</i></p> <p>183 karyawan di perusahaan perangkat lunak kota Teheran Iran tahun 2015</p> <p><i>International Journal of humanities and Cultural Studies 2016</i></p>	<p><i>Quantitative Analysis</i> (survey deskriptif, kuesioner, PLS dan SPSS 17.0)</p> <p>Independent : Keadilan Prosedural (Tziner & Sharoni, 2014)</p> <p>Dependent : Perilaku Menyimpang Organisasional (Vardi, Weitz, 2004, Robinson and Bennett, 1995, Sagie <i>et al.</i>, 2003)</p>	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan organisasi dan ketiga dimensinya sebagai variabel independen berhubungan negatif dengan perilaku organisasi sebagai variabel dependen.</p>
3	<p>Brian C. Martinson, Melissa S. Andorson, A. Lauren Crain, Raymond De Vries (2006)</p> <p><i>Scientists Perceptions of Organizational Justice and Self-</i></p>	<p><i>Quantitative Analysis</i> (Analisis Deskriptif)</p> <p>Independent : Keadilan Prosedural (Leventhal, 1980; Thibaut & Walker, 1975)</p>	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa ketika para ilmuwan yakin bahwa mereka diperlakukan tidak adil, mereka lebih cenderung berperilaku dengan cara-cara yang membahayakan integritas sains.</p>

	<p><i>Reported Misbehaviors</i></p> <p>Ilmuwan berjumlah 3.600 yang telah menerima penghargaan hibah penelitian dan sampel ilmuwan yang baru lulus 4.160 peserta</p> <p><i>Journal of Empirical Research on Human Research Ethics</i></p>	<p>Dependent :</p> <p>Perilaku menyimpang Organisasional (Agnew, 1992)</p>	<p>Pelanggaran yang dirasakan atas keadilan distributif dan prosedural dikaitkan secara positif dengan laporan diri tentang perilaku buruk di antara para ilmuwan</p>
4	<p>Ely Weitz, Yoav Vardi, Ora Setter (2012)</p> <p><i>Spirituality and Organizational Misbehaviour</i></p> <p>200 orang yang berpartisipasi dalam program pascasarjana eksekutif di Universitas Tel Aviv selama tahun akademik 2009-2010.</p> <p>University of Calagary</p>	<p><i>Quantitative Analysis</i> (Analisis Deskriptif)</p> <p>Independent :</p> <p>Keadilan Prosedural (Joy & Witt, 1992)</p> <p>Dependent :</p> <p>Perilaku Menyimpang Organisasional (Vardi & Weitz, 2004)</p>	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa Ketergantungan karakteristik pekerjaan dan otonomi ditemukan tidak terkait dengan OMB, sedangkan keadilan prosedural tidak berkorelasi dan berkaitan dengan OMB, sedangkan keadilan distributif dan keadilan reward berkorelasi dan berkaitan negatif dengan OMB, Persepsi bahwa kontrak psikologis terpenuhi secara signifikan dan berkorelasi negatif dengan OMB,</p>

		<p>spiritualitas individu (IS), seperti yang diharapkan, tidak berkorelasi dengan OMB tetapi IS secara signifikan dan negatif berkorelasi dengan OMB, IS memoderasi hubungan antara variabel desain pekerjaan, otonomi dan ketergantungan, dan OMB, OS tidak memoderasi hubungan yang diharapkan antara variabel individu, pekerjaan, dan organisasi dan OMB.</p>
--	--	---

2.1.4 Pengaruh Keadilan Interpersonal terhadap Perilaku Menyimpang Organisasional

1. H. Danaeefard, H.R. Boustani (2016)

Dalam Penelitian ini berjudul *“Injustice Perceptions and Employees Misbehavior in the Public Organization Exploration of Mediating Role of Employee’s Cynicism to Organization”* yang dilakukan oleh H. Danaeefard, H.R. Boustani pada tahun 2016 dengan menggunakan metode pengembangan dan deskriptif berdasarkan dengan metode pengumpulan data dan korelasi

menurut klasifikasi dengan pengujian menggunakan SPSS dan *structural equation modelling* (SEM). Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara persepsi keadilan, perilaku menyimpang karyawan dan sinisme terhadap organisasi sampai saat ini sangat sedikit penelitian yang melihat peran keadilan dan sinisme dalam prediksi kenakalan karyawan di Universitas Isfahan Iran yang berjumlah 420 karyawan.

Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa persepsi keadilan berhubungan negatif dengan perilaku menyimpang karyawan, prediksi negatif terhadap sinisme pegawai dan akhirnya hubungan antara keadilan organisasional dan perilaku menyimpang akan dimediasi oleh sinisme pegawai.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan penulis terletak pada variabel keadilan organisasional dan perilaku menyimpang organisasional. Sedangkan perbedaannya, terletak pada variabel lainnya yang digunakan dan objek penelitiannya yang menggunakan karyawan departemen administratif pada Universitas Isfahan Iran. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis menggunakan karyawan pada instansi kesehatan.

2. Muhammad Irfan Syaebani, Riani Rachmawati Sobri (2011)

Dalam Penelitian ini berjudul “*Relationship between Organizational Justice Perception and Engagement in Deviant Workplace Behavior*” yang dilakukan oleh Muhammad Irfan Syaebani, Riani Rachmawati Sobri pada tahun 2011 dengan menggunakan metode deskriptif dengan menyebarkan kuesioner. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara persepsi keadilan organisasi dan keterlibatan dalam perilaku menyimpang di tempat kerja.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi keadilan organisasi memegang peranan penting dalam terjadinya perilaku menyimpang di tempat kerja. Namun, ini bukan satu-satunya prediktor karena hanya satu perilaku tempat kerja yang menyimpang (dari dua belas) yang berkorelasi signifikan dengan satu bentuk keadilan organisasi pada Karyawan (staf pengajar dan peneliti) di Fakultas Ilmu Ekonomi Universitas Indonesia.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan penulis terletak pada variabel keadilan organisasional dan perilaku menyimpang organisasional. Sedangkan perbedaannya, terletak pada variabel lainnya yang digunakan dan objek penelitiannya yang menggunakan Karyawan (staf pengajar dan peneliti) di instansi pendidikan. Sedangkan penelitian yang

akan dilakukan oleh penulis menggunakan karyawan pada instansi kesehatan.

3. Annelies De Schrijver, Karlien Delbeke, Jeroen Maesschalck, Stefaan Pleysier (2010)

Dalam Penelitian ini berjudul "*Fairness Perceptions and Organizational Misbehavior : An Empirical Study*" yang dilakukan oleh Annelies De Schrijver, Karlien Delbeke, Jeroen Maesschalck, Stefaan Pleysier pada tahun 2010 dengan menggunakan metode pengumpulan data tahun 2007-2008 melalui survey web pemerintah di Flemish. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara persepsi keadilan organisasi dan keterlibatan dalam perilaku menyimpang di tempat kerja.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan organisasi memiliki efek sedang dan negatif terhadap perilaku menyimpang organisasional, yang menunjukkan bahwa semakin banyak pegawai negeri yang memandang organisasi mereka untuk menjadi adil, semakin sedikit mereka mengamati berbagai jenis perilaku menyimpang organisasional.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan penulis terletak pada variabel keadilan organisasional dan perilaku menyimpang organisasional. Sedangkan

perbedaannya, terletak pada variabel lainnya yang digunakan dan objek penelitiannya di mana penelitian yang akan dilakukan oleh penulis menggunakan karyawan pada instansi kesehatan.

Tabel 2.4 Review Jurnal Pengaruh Keadilan Interpersonal terhadap Perilaku Menyimpang Organisasional

No.	Peneliti / Judul Penelitian / Objek Penelitian	Metode & Alat Analisis / Variabel Penelitian	Hasil
1	<p>H. Danaeefard, H.R. Boustani (2016)</p> <p><i>Injustice Perceptions and Employees Misbehavior in the Public Organization Exploration of Mediating Role of Employee's Cynicism to Organization</i></p> <p>Penelitian ini menggunakan 420 karyawan di Universitas Negeri Kota Isfahan Iran</p> <p><i>International Journal Human Capital Urban</i></p>	<p>Quantitative Analysis (analisis pengembangan dan deskriptif berdasarkan pengumpulan data dan korelasi serta menggunakan alat SPSS dan SEM)</p> <p>Independent :</p> <p>Keadilan Interpersonal (Niehoff and Moorman, 1993)</p> <p>Dependent :</p> <p>Perilaku menyimpang Organisasional (Huberts, Pijl and Steen, 1999)</p>	<p>Penelitian ini mengungkapkan bahwa persepsi keadilan berhubungan negatif dengan perilaku menyimpang karyawan, prediksi negatif terhadap sinisme pegawai dan akhirnya hubungan antara keadilan organisasional dan perilaku menyimpang akan dimediasi oleh sinisme pegawai</p>

	<i>Management Vol.1(1) 2016</i>		
2	<p>Muhammad Irfan Syaebani, Riani Rachmawati Sobri (2011)</p> <p><i>Relationship between Organizational Justice Perception and Engagement in Deviant Workplace Behavior</i></p> <p>Penelitian ini menggunakan 33 karyawan di Fakultas Ilmu Ekonomi Universitas Indonesia</p> <p><i>The South East Asian Journal of Management Vol. 1 No.1 2011</i></p>	<p>Quantitative Analysis (survey deskriptif, kuesioner)</p> <p>Independent : Keadilan Interpersonal (Moorman in Lim, 2002)</p> <p>Dependent : Perilaku Menyimpang Organisasional (Bennett and Robinson in Peterson 2002)</p>	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi keadilan organisasi memegang peranan penting dalam terjadinya perilaku menyimpang di tempat kerja. Namun, ini bukan satu-satunya prediktor karena hanya satu perilaku tempat kerja yang menyimpang (dari dua belas) yang berkorelasi signifikan dengan satu bentuk keadilan organisasi</p>
3	<p>Annelies De Schrijver, Karlien Delbeke, Jeroen Maesschalck, Stefaan Pleysier (2010)</p> <p><i>Fairness Perceptions and Organizational</i></p>	<p>Quantitative Analysis (Survey pengumpulan data tahun 2007-2008 melalui survey web pemerintah di Flemish)</p>	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan organisasi memiliki efek sedang dan negatif terhadap perilaku menyimpang organisasional, yang menunjukkan bahwa semakin banyak pegawai negeri yang memandang</p>

	<p><i>Misbehavior : An Empirical Study</i></p> <p>Penelitian ini dilakukan pada sektor public Eropa Barat, khususnya di Flanders wilayah Belanda di utara Belgia</p> <p><i>The American Review of Public Administration Vol. 40(6) 2010</i></p>	<p>Independent :</p> <p>Keadilan Interpersonal (Trevino and Weaver,2001)</p> <p>Dependent :</p> <p>Perilaku menyimpang Organisasional (Huberts, Pijl and Steen, 1999)</p>	<p>organisasi mereka untuk menjadi adil, semakin sedikit mereka mengamati berbagai jenis perilaku menyimpang organisasional</p>
--	---	---	---

2.1.5 Pengaruh Komitmen organisasional terhadap Perilaku Menyimpang Organisasional

1. Gordon Brooks (2015)

Dalam Penelitian ini berjudul “*Misbehavior, Its Dimensions, and Relationship to Commitment in Organizational*”

yang dilakukan oleh Gordon Brooks pada tahun 2015 dengan menggunakan metode tipologi empat dimensi dari perilaku kerja kontraproduktif dikembangkan dari literatur perilaku buruk, yang menggambarkan perilaku individu dalam hal target mereka, kendaraan untuk perilaku buruk, penerimaan sosial mereka, dan kuantitas mereka. penelitian ini bertujuan mengulas literatur

perilaku dan komitmen untuk menyelidiki korelasi negatif implisit antara dua fenomena organisasi

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa audit yang lebih berwawasan tentang perilaku buruk organisasi dapat dihasilkan untuk memandu intervensi. Misalnya, perilaku kontradiktif tempat kerja yang diarahkan pada individu, melalui peran pekerjaan seseorang, dan tidak dapat diterima secara sosial akan memerlukan intervensi yang berbeda dengan mereka yang diarahkan pada organisasi, melalui perilaku peran ekstra, dan lebih dapat diterima secara sosial (misalnya, pencurian kecil).

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan penulis terletak pada variabel komitmen organisasional dan perilaku menyimpang organisasional. Sedangkan perbedaannya, terletak pada perolehan datanya, yang mana dalam penelitiannya menggunakan ketergantungan pada data sekunder membatasi evaluasi tipologi. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis menggunakan data yang diperoleh secara langsung menggunakan kuesioner.

2. Yoav Vardi dan Ely Weitz (2015)

Dalam Penelitian ini berjudul “*Organizational Misbehavior : Hypotheses, Research and Implications*” yang dilakukan oleh

Yoav Vardi dan Ely Weitz pada tahun 2015 dengan menggunakan metode analisis kuantitatif melalui pengukuran dengan menyebarkan kuesioner. penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan perilaku menyimpang organisasional dengan persepsi iklim dan komitmen organisasional.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa keseluruhan perilaku menyimpang organisasional berhubungan negatif untuk melayani persepsi iklim dan komitmen organisasional. Akan tetapi tidak terkait dengan keterlibatan profesional dan orientasi layanan, sebagian mendukung hipotesisnya. Selain itu, berkaitan positif dengan pangkat dan jenjang pendidikan formal. Yakni, supervisor dan perawat akademis melaporkan lebih banyak perilaku menyimpang organisasional (OMB) daripada yang lain.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan penulis terletak pada variabel komitmen organisasional dan perilaku menyimpang organisasional. Sedangkan perbedaannya, terletak objek penelitiannya, yang mana dalam penelitiannya menggunakan 550 perawat yang terdiri dari 3 rumah sakit yang terletak di wilayah metropolitan Tel Aviv dan milik HMO terbesar Israel. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis menggunakan objek pada karyawan pada instansi kesehatan.

3. Shankar Ganesan, Steven P. Brown, Babu John Mariadoss, and Hillbun (Dixon) Ho (2010)

Dalam Penelitian ini berjudul “*Buffering and Amplifying Effect of Relationship Commitment in Business to Business Relationship*” yang dilakukan oleh Shankar Ganesan, Steven P. Brown, Babu John Mariadoss, and Hillbun (Dixon) Ho pada tahun 2010 dengan menggunakan metode analisis kuantitatif melalui pengukuran dengan menyebarkan kuesioner. penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan perilaku menyimpang organisasional dengan persepsi iklim dan komitmen organisasional.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen kalkulatif dan afektif menyangga pemasok yang sedang menjabat terhadap insiden kecil dari perilaku buruk mereka sendiri, tetapi komitmen afektif tersebut juga secara andal memperkuat efek buruk dari oportuniste mencolok pemasok yang sedang menjabat.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan penulis terletak pada variabel komitmen organisasional dan perilaku menyimpang organisasional. Sedangkan perbedaannya, terletak objek penelitiannya, yang mana dalam penelitiannya menggunakan 420 manajer eksekutif di organisasi Amerika Serikat bagian barat daya. Sedangkan penelitian yang

akan dilakukan oleh penulis menggunakan objek pada karyawan pada instansi kesehatan.

Tabel 2.5 Review Jurnal Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Perilaku Menyimpang Organisasional

No.	Peneliti / Judul Penelitian / Objek Penelitian	Metode & Alat Analisis / Variabel Penelitian	Hasil
1	<p>Gordon Brooks (2015)</p> <p><i>Misbehavior, Its Dimensions, and Relationship to Commitment in Organizational</i></p> <p>Pemasok yang sedang menjabat di sebuah organisasi</p> <p><i>Journal of Marketing Research 2015</i></p>	<p><i>Quantitative Analysis</i> (Analisis Deskriptif)</p> <p>Independent : Komitmen Organisasional (porter, steers, mowday and boulian,1974)</p> <p>Dependent : Perilaku menyimpang Organisasional (Vardi and Wiener,1996)</p>	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa audit yang lebih berwawasan tentang perilaku buruk organisasi dapat dihasilkan untuk memandu intervensi. Misalnya, perilaku kontradiktif tempat kerja yang diarahkan pada individu, melalui peran pekerjaan seseorang, dan tidak dapat diterima secara sosial akan memerlukan intervensi yang berbeda dengan mereka yang diarahkan pada organisasi, melalui perilaku peran ekstra, dan lebih dapat diterima secara sosial</p>

			(misalnya, pencurian kecil)
2	<p>Yoav Vardi dan Ely Weitz (2015)</p> <p><i>Organizational Misbehavior : Hypotheses, Research and Implications</i></p> <p>550 perawat yang terdiri dari 3 rumah sakit yang terletak di wilayah metropolitan Tel Aviv dan milik HMO terbesar Israel</p> <p><i>Re-Imaging Business Ethics: Meaningful Solutions for a Global Economy 2015</i></p>	<p>Quantitative Analysis (analisis korelasi dan regresi)</p> <p>Independent :</p> <p>Komitmen Organisasional (Porter et al.'s 1974)</p> <p>Dependent :</p> <p>Perilaku Menyimpang Organisasional (Robinson and Bennett 1995)</p>	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa keseluruhan perilaku menyimpang organisasional berhubungan negatif untuk melayani persepsi iklim dan komitmen organisasional. Akan tetapi tidak terkait dengan keterlibatan profesional dan orientasi layanan, sebagian mendukung hipotesisnya. Selain itu, berkaitan positif dengan pangkat dan jenjang pendidikan formal. Yakni, supervisor dan perawat akademis melaporkan lebih banyak OMB daripada yang lain</p>
3	<p>Shankar Ganesan, Steven P. Brown, Babu John Mariadoss, and Hillbun (Dixon) Ho (2010)</p> <p><i>Buffering and Amplifying Effect of Relationship</i></p>	<p>Quantitative Analysis (Survey)</p> <p>Independent :</p> <p>Komitmen Organisasional (Mathieu and Zajac 1990)</p>	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa komitmen kalkulatif dan afektif menyangga pemasok yang sedang menjabat terhadap insiden kecil dari perilaku buruk mereka sendiri, tetapi komitmen afektif tersebut juga secara</p>

	<p><i>Commitment in Business to Business Relationship</i></p> <p>420 manajer eksekutif di organisasi Amerika Serikat bagian barat daya.</p> <p><i>Rethinking Misbehavior and Resistance in Organizations 2010</i></p>	<p>Dependent :</p> <p>Perilaku menyimpang Organisasional (Meyer <i>et al.</i>'s 2002)</p>	<p>andal memperkuat efek buruk dari oportunisme mencolok pemasok yang sedang menjabat.</p>
--	---	--	--

2.1.6 Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Perilaku Menyimpang Organisasional melalui Komitmen Organisasional

1. Brian C. Martinson, A. Lauren Crain, Raymond De Vries, Melissa S. Anderson (2010)

Dalam Penelitian ini berjudul "*The Importance of Organizational Justice in Ensuring Research Integrity*" yang dilakukan oleh Brian C. Martinson, A. Lauren Crain, Raymond De Vries, Melissa S. Anderson pada tahun 2010 dengan menggunakan metode mengirimkan survei kepada 5.000 anggota fakultas yang dipilih secara acak dari 500 departemen di 50 universitas riset papan atas A.S. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perilaku

ilmuwan profesional terkait dengan persepsi diperlakukan secara adil di lingkungan kerja ilmuwan, hubungan ini juga dapat dipengaruhi oleh karakteristik pribadi mereka dan oleh interaksi faktor faktor yang diteliti.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi keadilan di tempat kerja seseorang (keadilan organisasi) secara positif terkait dengan laporan diri dari perilaku "ideal" dan secara negatif terkait dengan laporan diri dari perilaku buruk. Sebaliknya, peneliti yang merasa bahwa mereka diperlakukan tidak adil cenderung melaporkan terlibat dalam perilaku "ideal" dan lebih cenderung melaporkan perilaku buruk dan pelanggaran. Komitmen berlebihan pada pekerjaan seseorang juga dikaitkan dengan pengaruh negatif dan berinteraksi dengan persepsi perlakuan tidak adil yang dikaitkan dengan laporan diri yang lebih tinggi tentang perilaku buruk. Dengan demikian, persepsi tentang perlakuan yang adil di lingkungan kerja tampaknya memainkan peran penting dalam mendorong atau merusak integritas penelitian.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan penulis terletak pada variabel keadilan organisasional dan perilaku menyimpang organisasional serta variabel mediasi komitmen organisasional. Sedangkan perbedaannya, terletak pada perolehan datanya, yang mana dalam penelitiannya menggunakan

survei kepada 5.000 anggota fakultas yang dipilih secara acak dari 500 departemen di 50 universitas riset papan atas A.S. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis menggunakan data yang diperoleh secara langsung menggunakan metode *Quantitative Analysis* (Kuesioner), dan objek penelitiannya pada karyawan instansi kesehatan.

2. Akhmad Sanhaji, Budi Eko Soetjipto, Suharto (2016)

Dalam Penelitian ini berjudul *“Pengaruh Keadilan Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja”* yang dilakukan oleh Akhmad Sanhaji, Budi Eko Soetjipto, Suharto pada tahun 2016 dengan menggunakan metode angket, metode angket mendasarkan pada laporan tentang diri sendiri atau self-report atau pada pengetahuan dan keyakinan dari masing-masing individu, dengan populasi sebanyak 130 karyawan PT. Pos Indonesia dan data terkumpul sebanyak 100 karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel keadilan organisasi, budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja dengan perilaku kewargaan organisasi di PT. Pos Indonesia.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan distributif, prosedural dan interaksional (intepersonal dan

informasional) memiliki pengaruh negatif terhadap perilaku organisasi (perilaku menolong, tanggungjawab keanggotaan, sesuai dengan norma, menghormati dan sportif) melalui komitmen afektif, kontinyu dan normatif.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan penulis terletak pada variabel keadilan organisasional dan perilaku organisasi serta variabel mediasi komitmen organisasional. Sedangkan perbedaannya, terletak pada perolehan datanya, yang mana dalam penelitiannya menggunakan survei kepada 100 karyawan PT. Pos Indonesia. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis menggunakan data yang diperoleh secara langsung menggunakan metode *Quantitative Analysis* (Kuesioner), dan objek penelitiannya pada karyawan instansi kesehatan.

Tabel 2.6 Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Perilaku Menyimpang Organisasional melalui Komitmen Organisasional

No.	Peneliti / Judul Penelitian / Objek Penelitian	Metode & Alat Analisis / Variabel Penelitian	Hasil
1	Brian C. Martinson, A. Lauren Crain, Raymond De Vries,	<i>Quantitative Analysis</i> (analisis korelasi dan regresi)	Penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi keadilan di tempat kerja

	<p>Melissa S. Anderson (2010)</p> <p><i>The Importance of Organizational Justice in Ensuring Research Integrity</i></p> <p>5.000 anggota fakultas yang dipilih secara acak dari 500 departemen di 50 universitas riset papan atas A.S</p> <p><i>Journal Organizational Justice and Behaviour</i></p>	<p>Independent :</p> <p>Keadilan Prosedural (Ladd & Lipset, 1978)</p> <p>Intervening :</p> <p>Komitmen organisasional</p> <p>Dependent :</p> <p>Perilaku Menyimpang Organisasional (Martinson, <i>et al.</i>, 2005)</p>	<p>seseorang (keadilan organisasi) secara positif terkait dengan laporan diri dari perilaku "ideal" dan secara negatif terkait dengan laporan diri dari perilaku buruk. Sebaliknya, peneliti yang merasa bahwa mereka diperlakukan tidak adil cenderung melaporkan terlibat dalam perilaku "ideal" dan lebih cenderung melaporkan perilaku buruk dan pelanggaran. Komitmen berlebihan pada pekerjaan seseorang juga dikaitkan dengan pengaruh negatif dan berinteraksi dengan persepsi perlakuan tidak adil yang dikaitkan dengan laporan diri yang lebih tinggi tentang perilaku buruk.</p>
2	<p>Akhmad Sanhaji, Budi Eko Soetjipto, Suharto (2016)</p> <p><i>Pengaruh Keadilan Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kewargaan</i></p>	<p><i>Quantitative Analysis</i></p> <p>Metode angket</p> <p>Independent :</p> <p>Keadilan Prosedural</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan distributif, prosedural dan interaksional (intepersonal dan informasional) memiliki pengaruh negatif terhadap</p>

	<p><i>Organisasi melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja</i></p> <p>130 karyawan PT. Pos Indonesia dan data terkumpul sebanyak 100 karyawan</p> <p><i>Jurnal Pendidikan : Teori, Penelitian dan Pengembangan</i></p>	<p><i>Intervening :</i> Komitmen Organisasional</p> <p><i>Dependent :</i> Perilaku Kewargaan Organisasional</p>	<p>perilaku organisasi (perilaku menolong, tanggungjawab keanggotaan, sesuai dengan norma, menghormati dan sportif) melalui komitmen afektif, kontinyu dan normatif.</p>
--	---	---	--

2.1.7 Pengaruh Keadilan Interpersonal terhadap Perilaku Menyimpang Organisasional melalui Komitmen Organisasional

1. Majang Palupi, Heru Kurnianto Tjahjono (2020)

Dalam Penelitian ini berjudul “*A Model of Religiosity and Organizational Justice : The Impact on Commitment and Dysfunctional Behavior*” yang dilakukan oleh Majang Palupi, Heru Kurnianto Tjahjono pada tahun 2020 Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi aspek subjektivitas penting untuk mengelaborasi hubungan antara keadilan organisasi dan hasil positifnya (komitmen afektif), serta hasil negatifnya (perilaku disfungsi).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interpersonal, dan keadilan informasional berdampak negatif terhadap perilaku

disfungsional di tempat kerja. Religiusitas karyawan berdampak negatif pada perilaku disfungsional di tempat kerja, keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interpersonal, dan keadilan informasional berdampak positif pada komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan. Religiusitas karyawan berdampak positif pada komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan. Komitmen afektif berdampak negatif pada perilaku disfungsional di tempat kerja; dan komitmen keberlanjutan berdampak negatif pada perilaku disfungsional di tempat kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan penulis terletak pada variabel keadilan organisasional dan perilaku menyimpang organisasional serta variabel mediasi komitmen organisasional. Sedangkan perbedaannya, terletak pada salah satu variabelnya yaitu religiusitas dan model penelitiannya yaitu menggunakan studi literatur, sedangkan dalam penelitian ini tidak menggunakan variabel tersebut dan dalam penelitian ini berasal dari hasil perhitungan dengan alat ukur.

2. Afshin Bazgir, Hojjat Vahdati, Sayed Hadi Mousavi Nejad (2018)

Dalam Penelitian ini berjudul *“A Study on the Effect of Organizational Justice and Commitment on the Organizational*

Citizenship Behavior” yang dilakukan oleh Afshin Bazgir, Hojjat Vahdati, Sayed Hadi Mousavi Nejad pada tahun 2018. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor faktor yang mempengaruhi perilaku karyawan organisasional melalui keadilan organisasional dan komitmen organisasional

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan organisasional secara langsung dan tidak langsung memiliki pengaruh signifikan positif terhadap perilaku kewargaan organisasional.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan penulis terletak pada variabel keadilan organisasional dan perilaku menyimpang organisasional serta variabel mediasi komitmen organisasional. Sedangkan perbedaannya pada alat penggunaan olah datanya yang menggunakan SPSS, sedangkan peneliti menggunakan SmartPLS.

Tabel 2.7 Pengaruh Keadilan Interpersonal terhadap Perilaku Menyimpang Organisasional melalui Komitmen Organisasional

No.	Peneliti / Judul Penelitian / Objek Penelitian	Metode & Alat Analisis / Variabel Penelitian	Hasil
1	Majang Palupi, Heru Kurnianto Tjahjono (2020)	Studi Literatur	Penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan distributif, keadilan prosedural,

	<p><i>A Model of Religiosity and Organizational Justice : The Impact on Commitment and Dysfunctional Behavior</i></p> <p>Studi Literatur</p> <p><i>Innovation Management and Education Excellence Vision 2020: Regional Development to Global Economic Growth</i></p>	<p>Independent :</p> <p>Keadilan Interpersonal (Colquitt, 2001)</p> <p>Intervening :</p> <p>Komitmen Organisasional (Porter & Lawler di Meyer <i>et al.</i>, 1993)</p> <p>Dependent :</p> <p>Perilaku Menyimpang Organisasional (Vardi & Weitz, 2004)</p>	<p>keadilan interpersonal, dan keadilan informasional berdampak negatif terhadap perilaku disfungsional di tempat kerja. Religiusitas karyawan berdampak negatif pada perilaku disfungsional di tempat kerja, keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interpersonal, dan keadilan informasional berdampak positif pada komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan. Religiusitas karyawan berdampak positif pada komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan. Komitmen afektif berdampak negatif pada perilaku disfungsional di tempat kerja; dan komitmen keberlanjutan berdampak negatif pada perilaku disfungsional di tempat kerja.</p>
2	<p>Afshin Bazgir, Hojjat Vahdati,</p>	<p>Quantitative Analysis</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan</p>

	<p>Sayed Hadi Mousavi Nejad (2018)</p> <p><i>A Study on the Effect of Organizational Justice and Commitment on the Organizational Citizenship Behavior</i></p> <p><i>124 karyawan dan manajer Khorambad National Universities</i></p> <p><i>International Journal of Administrative Science & Organization</i></p>	<p>Multivariate Regression, Path Analysis, Hypotheses.</p> <p>Independent :</p> <p>Keadilan Organisasional (Niehoff dan Moorman, 1993)</p> <p>Intervening :</p> <p>Komitmen Organisasional (Meyer et al., 1993)</p> <p>Dependent :</p> <p>Perilaku Kewargaan Organisasional (Netemeyer et al., 1997)</p>	<p>bahwa keadilan organisasional secara langsung dan tidak langsung memiliki pengaruh signifikan positif terhadap perilaku kewargaan organisasional.</p>
--	---	---	--

Berikut rangkuman teori yang digunakan dalam penelitian terdahulu

Tabel 2.8 Rujukan Teori Keadilan Prosedural

Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang digunakan
<p>Shkler, Or dan Tziner A. (2017)</p>	<p>Niehoff & Moorman (1993)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informasi yang akurat dan tidak bias (<i>Accurate and unbiased information</i>) 2. Suara karyawan (<i>Employee voice</i>) 3. Proses banding (<i>Appeal process</i>) 	<p>Colquitt (2001)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kontrol Proses (<i>Process Control</i>) 2. Kontrol Keputusan (<i>Decision Control</i>)

Heru Kurnianto Tjahjono, Olivia Fachrunisa, Majang Palupi (2019) & George Wander Karanja (2016)	Colquitt (2001)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kontrol Proses <i>(Process Control)</i> 2. Kontrol Keputusan <i>(Decision Control)</i> 3. Konsistensi <i>(Consistency)</i> 4. Penekanan Bias <i>(Emphasis Bias)</i> 5. Akurasi informasi <i>(Information Accuracy)</i> 6. Kebenaran <i>(Truth)</i> 7. Etika <i>(Ethics)</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 3. Konsistensi <i>(Consistency)</i> 4. Penekanan Bias <i>(Emphasis Bias)</i> 5. Akurasi informasi <i>(Information Accuracy)</i> 6. Kebenaran <i>(Truth)</i> 7. Etika <i>(Ethics)</i>
--	-----------------	--	--

Dari Hasil review teori keadilan prosedural diatas, maka penulis memutuskan menggunakan teori Colquitt (2001) yang juga digunakan pada penelitian sebelumnya yaitu pada penelitian Tjahjono, *et al.* (2019) & Karanja, (2016)

Tabel 2.9 Rujukan Teori Keadilan Interpersonal

Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang digunakan
Ogwuche, H. C (2016)	Bie dan Moag (1986)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rasa Hormat <i>(Respect)</i> 2. Kejujuran <i>(Honesty)</i> 	Colquitt, (2001) <ol style="list-style-type: none"> 1. Pembenaran <i>(Justification)</i>

R. Manshor, et al. (2016)	Colquitt (2001)	1. Pembenaran (<i>Justification</i>) 2. Kejujuran (<i>Honesty</i>) 3. Rasa Hormat (<i>Respect</i>) 4. Kesopanan (<i>Courtesy</i>)	2. Kejujuran (<i>Honesty</i>) 3. Rasa Hormat (<i>Respect</i>) 4. Kesopanan (<i>Courtesy</i>)
----------------------------------	-----------------	--	---

Dari Hasil review teori keadilan interpersonal diatas, maka penulis memutuskan menggunakan teori Colquitt (2001) yang juga digunakan pada penelitian sebelumnya yaitu pada penelitian Mashor, et al. (2016)

Tabel 2.10 Rujukan Teori Perilaku Menyimpang Organisasional

Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang digunakan
Danaeefard, H. dan Boustomi, R. H. (2016)	Pijl & Steen (1999)	1. Perlakuan tidak senonoh (<i>Indecent Treatment</i>) 2. Pemborosan dan penyalahgunaan sumber daya organisasi (<i>Waste and misuse of organizational resources</i>)	Vardi & Wiener (2004) 1. Perilaku Buruk Intrapersonal a. Masalah minum ditempat kerja b. Penyalahgunaan obat c. Perilaku gila Kerja

		<ul style="list-style-type: none"> 3. Pencurian sumber daya (<i>Resource theft</i>) 4. Penggunaan otoritas yang tidak tepat (<i>Improper use of authority</i>) 	<ul style="list-style-type: none"> 2. Perilaku Buruk Interpersonal <ul style="list-style-type: none"> a. Ketidaksopanan b. Perilaku Agresif c. Penindasan d. Pelecehan Seksual 3. Perilaku Produksi yang Salah <ul style="list-style-type: none"> a. Bermalas malasan b. Ketidakhadiran c. Keterlambatan 4. Perilaku Buruk Properti <ul style="list-style-type: none"> a. Vandalisme b. Pencurian c. Spionase d. Hacking Komputer 5. Perilaku Buruk Politik <ul style="list-style-type: none"> a. Penyalahgunaan Kekuasaan b. Manajemen Kesan c. Politik d. Favoritisme
<p>Majang Palupi, Heru Kurnianto Tjahjono (2020), Ely Weitz, Yoav Vardi, Ora Setter (2012) & Ali Shirazi, Amir Afrough (2016)</p>	Vardi & Wiener (2004)	<ul style="list-style-type: none"> 1. Perilaku Buruk Intrapersonal <ul style="list-style-type: none"> a. Masalah minum ditempat kerja b. Penyalahgunaan obat c. Perilaku gila Kerja 2. Perilaku Buruk Interpersonal <ul style="list-style-type: none"> a. Ketidaksopanan b. Perilaku Agresif c. Penindasan d. Pelecehan Seksual 	

		<ul style="list-style-type: none"> 3. Perilaku Produksi yang Salah <ul style="list-style-type: none"> a. Bermalas malasan b. Ketidakhadiran c. Keterlambatan 4. Perilaku Buruk Properti <ul style="list-style-type: none"> a. Vandalisme b. Pencurian c. Spionase d. Hacking Komputer 5. Perilaku Buruk Politik <ul style="list-style-type: none"> a. Penyalahgun aan Kekuasaan b. Manajemen Kesan c. Politik d. Favoritisme 	
--	--	---	--

Dari Hasil review teori perilaku menyimpang organisasional di atas, maka penulis memutuskan menggunakan teori (Vardi & Wiener 2004) yang juga digunakan pada penelitian sebelumnya yaitu pada penelitian Palupi dan Tjahjono, (2020), Weitz, Vardi, dan Setter, (2012) dan Shirazi dan Afrough, (2016)

Tabel. 2.11 Rujukan Teori Komitmen Organisasional

Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang digunakan
<p>Lambert, G. Eric (2019) & Karem, A. M (2019)</p>	<p>Mowday <i>et al.</i> (1982)</p>	<p>1. Keyakinan terhadap tujuan dan nilai organisasi <i>(Belief in the goals and values of the organization)</i></p> <p>2. Kemauan untuk berperan aktif dalam organisasi <i>(Willingness to play an active role in the organization)</i></p> <p>3. Loyalitas dalam organisasi <i>(Loyalty in the organization)</i></p>	<p>Mowday <i>et al.</i> (1982)</p> <p>1. Keyakinan terhadap tujuan dan nilai organisasi <i>(Belief in the goals and values of the organization)</i></p> <p>2. Kemauan untuk berperan aktif dalam organisasi <i>(Willingness to play an active role in the organization)</i></p> <p>3. Loyalitas dalam organisasi <i>(Loyalty in the organization)</i></p>
<p>Yoav Vardi, Ely Weitz (2015)</p>	<p>Portel <i>et al.</i> (1994)</p>	<p>1. Keyakinan pada nilai dan tujuan organisasi <i>(Belief in the values and</i></p>	<p><i>(Loyalty in the organization)</i></p>

		<p><i>goals of the organization)</i></p> <p>2. Kemauan untuk mengerahkan upaya untuk organisasi (<i>Willingness to exert effort for the organization)</i></p> <p>3. Keinginan untuk bertahan (<i>The will to endure)</i></p>	
--	--	--	--

Dari Hasil review teori komitmen organisasional diatas, maka penulis memutuskan menggunakan teori Mowday *et al.* (1982) yang juga digunakan pada penelitian sebelumnya yaitu pada penelitian Lambert, (2019) dan Karem, (2019).

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi semua bagian sangat berperan aktif dalam mendukung kegiatan yang akan atau telah dijalankan oleh organisasi tersebut termasuk yaitu bagian sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia adalah suatu aset yang sangat berharga bagi suatu organisasi baik dalam lingkup kecil maupun besar. Sumber daya manusia disini dimaksudkan adalah sekumpulan orang orang yang memberikan atau

berkontribusi baik tenaga, pikiran, kemampuan, kretivitas, inovasinya serta usahanya pada organisasi tersebut. Oleh karena itu sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan secara baik dan dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien sehingga dapat mendukung terciptanya tujuan suatu organisasi.

Menurut Sukawati *et al.* (2020) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah bentuk pengakuan akan pentingnya anggota organisasi (personalia) sebagai sumber daya yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi, pelaksanaan fungsi dan aktivitas organisasi untuk memastikan bahwa mereka digunakan secara efektif dan adil untuk kepentingan organisasi, individu dan masyarakat. Selain itu, menurut Snell dan Morris (2019) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses mengelola bakat sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga dari kedua definisi tersebut keefektifan dan keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia, yang mana menurut Widiastuti dan Aisyah (2016) bahwa keberhasilan suatu perusahaan atau instansi sangat ditentukan oleh salah satunya kinerja karyawan. Untuk mengetahui kinerja atau perilaku seorang karyawan dapat diketahui melalui aspek pendukung salah satunya adalah terkait keadilan yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja di organisasi (Colquitt, 2001).

Setiap organisasi memiliki tujuan tersendiri dalam memperhatikan sumber daya manusia nya, dengan adanya perhatian khusus termasuk keadilan, hal ini dapat meningkatkan kelayakan sumber daya manusia tersebut di suatu organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa suatu organisasi dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi, dan pemanfaatan berbagai fungsi kegiatan membutuhkan sumber daya manusia, karena hal ini untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi dan masyarakat luas.

2.2.2 Keadilan Organisasional

1. Pengertian Keadilan Organisasi

Untuk mengetahui tingkat komitmen karyawan/pegawai pada suatu organisasi bisa diukur dengan menggunakan keadilan yang diterima karyawan/pegawai yang bekerja pada organisasi tersebut. Menurut (Colquitt, *et al.* 2001) keadilan organisasi terbagi menjadi keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interpersonal dan keadilan informasional. Adapun pengertian masing masing keadilan tersebut yaitu :

1) Keadilan Distributif

Keadilan ini didasarkan pada ukuran hasil yang berkaitan dengan gaji, promosi, penghargaan, evaluasi, dan penugasan kerja yang diberikan dengan menggunakan norma yang tepat.

2) Keadilan Prosedural

Keadilan yang didasarkan pada proses atau prosedur yang digunakan oleh atasan karyawan dalam pengambilan suatu keputusan.

3) Keadilan interpersonal

Keadilan yang dirasakan atas dasar perlakuan yang diterima karyawan dari organisasi.

4) Keadilan Informasional

Keadilan ini mencerminkan keadilan yang dirasakan dari komunikasi yang diberikan kepada karyawan dari organisasi

2.2.3 Komitmen Organisasional

1. Pengertian Komitmen Organisasional

Menurut (Colquitt, *et al.*, 2001) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi adalah sebagai keinginan dari seorang karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi selain itu Allen dan Meyer (1993) mengungkapkan bahwa komitmen organisasional dibagi atas tiga dimensi yaitu : Komitmen Afektif (*affective commitment*), Komitmen Kontinyu (*continuance commitment*), dan Komitmen Normatif (*normative commitment*).

1) **Komitmen Afektif** (*affective commitment*)

Komitmen afektif didefinisikan sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena keterikatan emosional, dan keterlibatan dengan, organisasi itu.

2) **Komitmen Kontinu** (*continuance commitment*)

Komitmen kontinu didefinisikan sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena kesadaran akan biaya yang terkait dengan meninggalkannya.

3) **Komitmen Normatif** (*normative commitment*)

Komitmen normatif didefinisikan sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena perasaan kewajiban.

2.2.4 **Perilaku Menyimpang Organisasional**

1. **Pengertian Perilaku Menyimpang Organisasional**

Menurut Vardi dan Weitz (1996) perilaku menyimpang organisasional atau lebih dikenal dengan *organizational misbehavior* (OMB) adalah suatu tindakan apapun yang disengaja oleh anggota organisasi yang melanggar norma inti organisasi dan masyarakat. Selain itu menurut Vardi dan Weitz (1996) *organizational misbehavior* (OMB) atau perilaku menyimpang organisasi didefinisikan sebagai tindakan di tempat kerja yang dilakukan dengan

sengaja dan merupakan pelanggaran terhadap orang-orang di tempat kerja dan berfungsi dalam organisasi.

Dalam penelitian yang dilakukan Vardi dan Weitz (1996) mendefinisikan perilaku menyimpang organisasional sebagai tindakan yang disengaja oleh anggota organisasi yang menentang dan melanggar norma dan harapan organisasi bersama, nilai nilai inti masyarakat dan adat istiadat dan perilaku yang benar. mereka juga mengklasifikasikan elemen penting dalam OMB dengan membedakan tiga jenis perilaku organisasi yang salah. Jenis OMB tersebut yaitu :

1) Tipe S

Pada tipe S ini bertujuan untuk menguntungkan diri sendiri. Tipe ini adalah perilaku buruk yang sebagian besar bersifat internal organisasi, yang biasanya merugikan organisasi yang mempekerjakan atau anggotanya. Perilaku ini memiliki tiga target internal : (1) pekerjaan itu sendiri (misalnya dengan mengubah data), (2) properti, sumber daya, simbol atau peraturan organisasi (misalnya mencuri dan menjual rahasia produksi), dan (3) anggota lain (misalnya dengan melecehkan atasan, rekan kerja, atau bawahan). Hal ini dikecualikan pada perilaku karyawan yang tampaknya menguntungkan organisasi (misal dengan memberikan atau membebani pelanggaran secara berlebihan),

tetapi hal ini dimaksudkan untuk menguntungkan individu tersebut (misal dengan meningkatkan komisi atau mendapatkan promosi)

2) Tipe O

Pada tipe ini menyatakan bahwa perilaku buruk yang dimaksud sebagai kenakalan yang bertujuan menguntungkan organisasi yang mempekerjakan anggota secara keseluruhan. Perilaku buruk ini (misalnya dengan memalsukan catatan untuk meningkatkan peluang mendapatkan kontrak hadiah) yang Sebagian besar di arahkan secara eksternal, biasanya terhadap target eksternal seperti organisasi, lembaga sosial, badan public atau pelanggan lain.

3) Tipe D

Tipe yang ketiga atau tipe D ini adalah perilaku buruk atau sebagai kenakalan yang bermaksud menimbulkan kerusakan dan merusak. Tipe ini memiliki sasaran internal atau eksternal organisasi. perilaku yang disengaja ini dapat dilakukan oleh anggota baik atas inisiatif mereka sendiri (misalnya sebagai balas dendam, sebagai tanggapan atas penganiayaan yang dirasakan atau nyata), atau atas nama orang lain (misalnya mengganggu operasi organisasi untuk memenuhi harapan serikat pekerja).

Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan perilaku menyimpang yang buruk/negatif (*organizational misbehavior*) dikarenakan perilaku menyimpang yang buruk/negatif akan

menghasilkan kerugian bagi organisasi dan akan mengurangi kinerja dari setiap individu ataupun karyawan di organisasi tersebut. Dengan demikian, variabel perilaku menyimpang di organisasi didefinisikan sebagai tingkat kemauan seseorang untuk melakukan kegiatan yang merugikan organisasi.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh dari Variabel Keadilan Prosedural dengan Komitmen Organisasional

Penelitian yang dilakukan oleh Tjahjono *et al.* (2019) menemukan bahwa aspek kontekstual, seperti keadilan distributif, keadilan prosedural, dan modal sosial, berperan besar dalam menjelaskan kepuasan dan komitmen organisasional. Penelitian tersebut menggunakan teori Meyer dan Allen (1991) pada variabel komitmen organisasional dan menggunakan teori Colquitt (2001) pada variabel keadilan prosedural.

Penelitian yang dilakukan oleh Lambert *et al.* (2019) menemukan bahwa persepsi kualitas pelatihan, keadilan distributif, dan keadilan prosedural berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan *role overload* berpengaruh negatif. Untuk komitmen organisasi, persepsi pelatihan dan keadilan prosedural berpengaruh positif signifikan. Penelitian tersebut menggunakan teori Mowday *et al.* (1982) pada variabel

komitmen organisasional dan menggunakan teori Greenberg (1982) dan Lambert *et al.* (2007) pada variabel keadilan prosedural.

Penelitian yang dilakukan oleh Ghimire (2018) menemukan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan serta landasan komitmen karyawan terletak pada penerapan keadilan distributif dan keadilan prosedural, dengan keadilan prosedural berpengaruh lebih kuat. Penelitian tersebut menggunakan teori Folger & Konovsky (1989) dan Greenberg, (1990) pada variabel keadilan prosedural dan menggunakan teori Adams (1965) pada variabel komitmen organisasional.

Penelitian yang dilakukan oleh Malik dan Alvi (2018) menemukan bahwa keadilan prosedural dan keadilan distributif memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi. Penelitian tersebut menggunakan teori Hofstade (1980) pada variabel keadilan prosedural dan menggunakan teori Meyer (1991) pada variabel komitmen organisasional.

Penelitian yang dilakukan oleh Karanja (2016) mengungkapkan bahwa keadilan organisasi guru berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi guru. Keadilan distributif dan keadilan interpersonal ditemukan tidak menjadi prediktor penting dari komitmen organisasi, sedangkan keadilan prosedural dan informasional ditemukan sebagai prediktor yang berguna dari komitmen organisasi bagi guru. Hanya keadilan prosedural yang terbukti signifikan dalam memprediksi komitmen organisasi bagi pegawai bank. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pengaruh

keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi guru berbeda signifikan dengan pegawai bank. Penelitian ini menggunakan teori Colquitt (2001) pada variabel keadilan prosedural dan teori Meyer dan Allen (1991) pada variabel komitmen organisasional.

H1 : Diduga terdapat pengaruh positif antara keadilan prosedural terhadap komitmen organisasional

2.3.2 Pengaruh dari Variabel Keadilan Interpersonal dengan Komitmen Organisasional

Penelitian yang dilakukan oleh OGWUCHE dan APEIKER (2019) menemukan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi di kalangan dosen dan ada pengaruh yang signifikan keadilan interaksional terhadap komitmen organisasi pada dosen serta ada pengaruh bersama yang signifikan dukungan organisasi dan keadilan interaksional terhadap komitmen organisasi pada dosen.. Penelitian tersebut menggunakan teori Meyer dan Allen (1997) pada variabel komitmen organisasional dan menggunakan teori Bie dan Moag (1986) pada variabel keadilan Interpersonal.

Penelitian yang dilakukan oleh Mashor *et al.* (2016) menemukan bahwa Keadilan organisasional (keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interpersonal dan keadilan informasional) berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini menggunakan

teori Colquitt (2001) pada variabel keadilan interpersonal dan menggunakan teori Allen dan Mayer (1990) pada variabel komitmen organisasional.

Penelitian yang dilakukan oleh Karem (2019) menemukan bahwa ketiga komponen keadilan organisasi yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai bank. Penelitian ini menggunakan teori Colquitt (2001) pada variabel keadilan Interpersonal dan menggunakan teori Lambert, Hogan, Griffin, (2007) pada variabel komitmen organisasional.

Penelitian yang dilakukan oleh Salih Imamoglu *et al.* (2019) mengungkapkan bahwa keadilan organisasi mempengaruhi komitmen organisasi, berbagi pengetahuan, dan kinerja perusahaan, dan ditemukan juga bahwa berbagi pengetahuan mempengaruhi kinerja perusahaan. Penelitian ini menggunakan teori Niehoff dan Moorman (1993) pada variabel keadilan interpersonal dan teori Meyer, Allen dan Smith, (1993) pada variabel komitmen organisasional.

H2 : Diduga terdapat pengaruh positif antara keadilan Interpersonal terhadap komitmen organisasional

2.3.3 Pengaruh dari Variabel Keadilan Prosedural dengan Perilaku Menyimpang Organisasional

Penelitian yang dilakukan oleh Shikoler dan Tziner (2017) menemukan bahwa hubungan negatif yang signifikan antara keadilan organisasi dan perilaku menyimpang pekerjaan. Penelitian ini menggunakan teori Niehoff dan Moorman (1993) pada variabel keadilan prosedural dan menggunakan teori Bennett dan Robinson (2000) pada variabel perilaku menyimpang organisasional.

Penelitian yang dilakukan oleh Shirazi dan Afrough (2016) menunjukkan bahwa keadilan organisasi dan ketiga dimensinya sebagai variabel independen berhubungan negatif dengan perilaku organisasi sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan teori Tziner dan Sharoni (2014) pada variabel keadilan prosedural dan menggunakan teori Vardi, Weitz (2004), Robinson dan Bennett (1995), Sagie *et al.*, (2003) pada variabel perilaku menyimpang organisasional.

Penelitian yang dilakukan oleh Martinson *et. al.* (2006) menunjukkan bahwa ketika para ilmuwan yakin bahwa mereka diperlakukan tidak adil, mereka lebih cenderung berperilaku dengan cara-cara yang membahayakan integritas sains. Pelanggaran yang dirasakan atas keadilan distributif dan prosedural dikaitkan secara positif dengan laporan diri tentang perilaku buruk di antara para ilmuwan. Penelitian ini menggunakan teori Leventhal (1980) Thibaut dan Walker (1975) pada

variabel keadilan prosedural dan menggunakan teori Agnew (1992) pada variabel perilaku menyimpang organisasional.

Penelitian yang dilakukan oleh Weitz *et al.* (2012) menunjukkan bahwa ketergantungan karakteristik pekerjaan dan otonomi ditemukan tidak terkait dengan perilaku menyimpang organisasional, sedangkan keadilan prosedural tidak berkorelasi dan tidak berkaitan dengan perilaku menyimpang organisasional, kemudian keadilan distributif dan keadilan reward berkorelasi dan berkaitan negatif dengan perilaku menyimpang organisasional. Persepsi bahwa kontrak psikologis terpenuhi secara signifikan dan berkorelasi dengan perilaku menyimpang organisasional, spiritualitas individu tidak berkorelasi dengan perilaku menyimpang organisasional tetapi spiritualitas organisasi secara signifikan dan negatif berkorelasi dengan perilaku menyimpang organisasional, spiritualitas individu memoderasi hubungan antara variabel desain pekerjaan, otonomi, dan ketergantungan, dan perilaku menyimpang organisasional, spiritualitas organisasi tidak memoderasi hubungan yang diharapkan antara variabel individu, pekerjaan dan organisasi serta perilaku menyimpang organisasional Penelitian ini menggunakan teori Joy dan Witt (1992) pada variabel keadilan prosedural dan menggunakan teori Vardi dan Weitz (2004) pada variabel perilaku menyimpang organisasional.

H3 : Diduga terdapat pengaruh negatif antara keadilan prosedural terhadap perilaku menyimpang organisasional

2.3.4 Pengaruh dari Variabel Keadilan Interpersonal dengan Perilaku Menyimpang Organisasional

Penelitian yang dilakukan oleh Danaeefard dan Boustani (2016) mengungkapkan bahwa persepsi keadilan berhubungan negatif dengan perilaku menyimpang karyawan, prediksi negatif terhadap sinisme pegawai dan akhirnya hubungan antara keadilan organisasional dan perilaku menyimpang akan dimediasi oleh sinisme pegawai. Penelitian ini menggunakan teori Niehoff dan Moorman (1993) pada variabel keadilan interpersonal dan menggunakan teori Huberts, Pijl dan Steen (1999) pada variabel perilaku menyimpang organisasional.

Penelitian yang dilakukan oleh Syaebani dan Sobri (2011) mengungkapkan bahwa persepsi keadilan organisasi memegang peranan penting dalam terjadinya perilaku menyimpang di tempat kerja. Namun, ini bukan satu-satunya prediktor karena hanya satu perilaku tempat kerja yang menyimpang (dari dua belas) yang berkorelasi signifikan dengan satu bentuk keadilan organisasi pada Karyawan (staf pengajar dan peneliti) di Fakultas Ilmu Ekonomi Universitas Indonesia. Penelitian ini menggunakan teori Moorman dalam Lim (2002) pada variabel keadilan interpersonal dan menggunakan teori Bennett dan Robinson (2002) pada variabel perilaku menyimpang organisasional.

Penelitian yang dilakukan oleh Schrijver *et al.* (2010) mengungkapkan bahwa keadilan organisasi memiliki efek sedang dan

negatif terhadap perilaku menyimpang organisasional, yang menunjukkan bahwa semakin banyak pegawai negeri yang memandang organisasi mereka untuk menjadi adil, semakin sedikit mereka mengamati berbagai jenis perilaku menyimpang organisasional. Penelitian ini menggunakan teori Trevino dan Weaver (2001) pada variabel keadilan interpersonal dan teori Huberts, Pijl dan Steen (1999) pada variabel perilaku menyimpang organisasional.

H4 : Diduga terdapat pengaruh negatif antara keadilan interpersonal terhadap perilaku menyimpang organisasional

2.3.5 Pengaruh dari Variabel Komitmen Organisasional dengan Perilaku Menyimpang Organisasional

Penelitian yang dilakukan oleh Brooks (2015) mengungkapkan bahwa audit yang lebih berwawasan tentang perilaku buruk organisasi dapat dihasilkan untuk memandu intervensi. Misalnya, perilaku kontradiktif tempat kerja yang diarahkan pada individu, melalui peran pekerjaan seseorang, dan tidak dapat diterima secara sosial akan memerlukan intervensi yang berbeda dengan mereka yang diarahkan pada organisasi, melalui perilaku peran ekstra, dan lebih dapat diterima secara sosial (misalnya, pencurian kecil). Penelitian ini menggunakan teori Gustafsson, Johnson, dan Roos (2005) pada variabel komitmen

organisasional dan menggunakan teori Eagly dan Chaiken (1993), Festinger (1957) pada variabel perilaku menyimpang organisasional.

Penelitian yang dilakukan oleh Vardi dan Weitz (2015) mengungkapkan bahwa keseluruhan perilaku menyimpang organisasional berhubungan negatif untuk melayani persepsi iklim dan komitmen organisasional. Akan tetapi tidak terkait dengan keterlibatan profesional dan orientasi layanan, sebagian mendukung hipotesisnya. Selain itu, berkaitan positif dengan pangkat dan jenjang pendidikan formal. Yakni, supervisor dan perawat akademis melaporkan lebih banyak OMB daripada yang lain. Penelitian ini menggunakan teori Porter *et al.* (1974) pada variabel komitmen organisasional dan menggunakan teori Robinson dan Bennett (1995) pada variabel perilaku menyimpang organisasional.

Penelitian yang dilakukan oleh Ganesan *et al.* (2010) mengungkapkan bahwa komitmen kalkulatif dan afektif menyangga pemasok yang sedang menjabat terhadap insiden kecil dari perilaku buruk mereka sendiri, tetapi komitmen afektif tersebut juga secara andal memperkuat efek buruk dari oportunisme mencolok pemasok yang sedang menjabat.. Penelitian ini menggunakan teori Mathieu dan Zajac (1990) pada variabel komitmen organisasional dan menggunakan teori Meyer *et al.* (2002) pada variabel perilaku menyimpang organisasional.

H5 : Diduga terdapat pengaruh negatif antara komitmen organisasional terhadap perilaku menyimpang organisasional

2.3.6 Pengaruh dari Variabel Keadilan Prosedural terhadap Perilaku Menyimpang Organisasional melalui Komitmen Organisasional

Penelitian yang dilakukan oleh Martinson *et al.* (2010), mengungkapkan bahwa persepsi keadilan di tempat kerja seseorang (keadilan organisasi) secara positif terkait dengan laporan diri dari perilaku "ideal" dan secara negatif terkait dengan laporan diri dari perilaku buruk. Sebaliknya, peneliti yang merasa bahwa mereka diperlakukan tidak adil cenderung melaporkan terlibat dalam perilaku "ideal" dan lebih cenderung melaporkan perilaku buruk dan pelanggaran. Komitmen berlebihan pada pekerjaan seseorang juga dikaitkan dengan pengaruh negatif dan berinteraksi dengan persepsi perlakuan tidak adil yang dikaitkan dengan laporan diri yang lebih tinggi tentang perilaku buruk. Penelitian ini menggunakan teori Ladd dan Lipset (1978) pada variabel keadilan prosedural dan menggunakan teori Martinson *et al.* (2005) pada variabel perilaku menyimpang organisasional

Penelitian yang dilakukan oleh Bazgir *et al.* (2018). Penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan organisasional secara langsung dan tidak langsung memiliki pengaruh signifikan positif terhadap perilaku kewargaan organisasional.

H6 : Diduga komitmen organisasional berperan dalam memediasi hubungan antara keadilan prosedural terhadap perilaku menyimpang organisasional

2.3.7 Pengaruh dari Variabel Keadilan Interpersonal terhadap Perilaku Menyimpang Organisasional melalui Komitmen Organisasional

Penelitian yang dilakukan oleh Palupi dan Tjahjono (2020) mengungkapkan bahwa keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interpersonal, dan keadilan informasional berdampak negatif terhadap perilaku disfungsional di tempat kerja. Religiusitas karyawan berdampak negatif pada perilaku disfungsional di tempat kerja, keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interpersonal, dan keadilan informasional berdampak positif pada komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan. Religiusitas karyawan berdampak positif pada komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan. Komitmen afektif berdampak negatif pada perilaku disfungsional di tempat kerja; dan komitmen keberlanjutan berdampak negatif pada perilaku disfungsional di tempat kerja. Penelitian ini menggunakan teori Greenberg (1990), Colquitt (2001), dan Colquitt *et al.* (2001) pada variabel keadilan interpersonal dan menggunakan teori Martinson *et al.* (2005) pada variabel perilaku menyimpang organisasional.

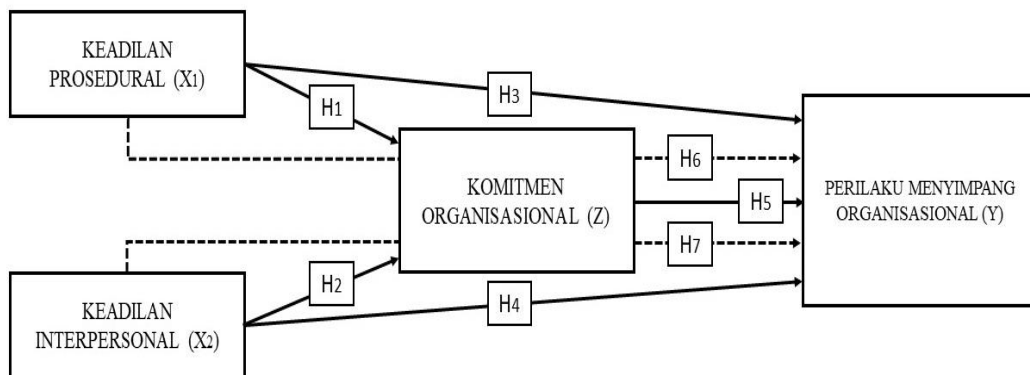
Penelitian yang dilakukan oleh Bazgir *et al.* (2018). Penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan organisasional secara langsung dan tidak langsung memiliki pengaruh signifikan positif terhadap perilaku kewargaan organisasional. Penelitian ini menggunakan teori Niehoff dan Moorman (1993) pada variabel keadilan interpersonal dan menggunakan teori Netemeyer *et al.* (1997) pada variabel perilaku kewargaan

organisasional dan Meyer *et al.* (1993) pada variabel mediasi komitmen organisasional.

H7 : Diduga komitmen organisasional berperan dalam memediasi hubungan antara keadilan interpersonal terhadap perilaku menyimpang organisasional

2.4 Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka pemikiran digambarkan dalam bentuk skema yang utuh dan sederhana menurut pokok pokok penelitian dan hubungannya. Kerangka pemikiran dalam bentuk skema ini diharapkan dapat menggambarkan isi penelitian dan identifikasinya, sehingga sumber data dan pengolahan terarah. Kerangka pikiran yang akan penulis kemukakan adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian

- X1 : Variabel Keadilan Prosedural
- X2 : Variabel Keadilan Interpersonal
- Z : Variabel Komitmen Organisasional
- Y : Variabel Perilaku Menyimpang Organisasional

2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah sebagai hubungan dugaan secara logis antara dua atau lebih variabel yang diekspresikan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji (Sekaran, 2016). Berdasarkan rumusan masalah, landasan teori serta konsep, dan kerangka penelitian yang digambarkan di atas dengan keadilan prosedural dan keadilan interpersonal sebagai variabel independen, perilaku menyimpang organisasional sebagai variabel dependen, dan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi (*intervening*). maka dapat dirumuskan beberapa hipotesis dalam penelitian ini, yaitu :

2.5.1 Persepsi Keadilan Prosedural dan Keadilan Interpersonal terhadap Komitmen Organisasional

Penilaian keadilan organisasi akan berdampak kepada sikap seseorang, yang mana dalam penelitian ini mengacu pada penelitian penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Tjahjono *et al.* (2019), Karanja (2016), Mashor *et al.* (2016), Karem (2019) yang menggunakan teori dari Colquitt (2001) pada variabel keadilan prosedural dan keadilan interpersonal. Sedangkan pada variabel

komitmen organisasional menggunakan teori dari Mowday *et al.* (1982) yang telah diteliti dalam penelitian Lambert *et al.* (2019). Dari penelitian – penelitian di atas tersebut menemukan bahwa hasilnya terdapat pengaruh positif antara keadilan prosedural dan keadilan interpersonal terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis penelitian yaitu :

- H1** : Diduga terdapat pengaruh positif antara keadilan prosedural terhadap komitmen organisasional
- H2** : Diduga terdapat pengaruh positif antara keadilan interpersonal terhadap komitmen organisasional

2.5.2 Persepsi Keadilan Prosedural, Keadilan Interpersonal dan Komitmen Organisasional terhadap Perilaku Menyimpang Organisasional

Dalam penelitian terhadap variabel keadilan prosedural, keadilan interpersonal dan komitmen organisasional terhadap perilaku menyimpang organisasional menemukan beberapa hasil, seperti penelitian yang dilakukan oleh Weitz *et al.* (2012) yang menggunakan teori dari Vardi dan Weitz (2004) pada variabel perilaku menyimpang organisasional, sedangkan pada variabel keadilan prosedural, keadilan interpersonal, dan komitmen organisasional yang berpengaruh kepada terhadap perilaku menyimpang menemukan hasil bahwa adanya

pengaruh negatif antara setiap variabelnya seperti yang diungkapkan dalam penelitian Shikoler dan Tziner (2017), Danaeefard dan Boustani (2016) dan Brooks (2015). Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

- H3** : Diduga terdapat pengaruh negatif antara keadilan prosedural terhadap perilaku menyimpang organisasional
- H4** : Diduga terdapat pengaruh negatif antara keadilan interpersonal terhadap perilaku menyimpang organisasional
- H5** : Diduga terdapat pengaruh negatif antara komitmen organisasional terhadap perilaku menyimpang organisasional

2.5.3 Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi/*Intervening*

Menurut Allen dan Meyer (1993) mengungkapkan bahwa komitmen organisasional dibagi atas tiga dimensi yaitu: Komitmen Afektif (*affective commitment*), Komitmen Kontinyu (*continuance commitment*), dan Komitmen Normatif (*normative commitment*). Dalam penelitian ini komitmen organisasional menjadi variabel mediasi antara keadilan prosedural dan keadilan interpersonal terhadap perilaku menyimpang organisasional. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Martinson *et al.* (2010), Palupi dan Tjahjono (2020), menemukan bahwa komitmen organisasional berperan dalam memediasi hubungan antara keadilan prosedural dan keadilan interpersonal terhadap perilaku

menyimpang organisasional. Berdasarkan penelitian - penelitian di atas tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

- H6** : Diduga komitmen organisasional berperan dalam memediasi hubungan antara keadilan prosedural terhadap perilaku menyimpang organisasional
- H7** : Diduga komitmen organisasional berperan dalam memediasi hubungan antara keadilan interpersonal terhadap perilaku menyimpang organisasional

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Dalam Penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Creswell (2009) penelitian kuantitatif yaitu sebagai sarana untuk menguji teori objektif dengan memeriksa hubungan antar variabel, variabel ini dapat diukur, biasanya pada instrumen, sehingga data dapat dianalisis menggunakan prosedur statistik. Menurut Sekaran dan Bougie (2017) kuesioner adalah serangkaian pertanyaan tertulis yang dirumuskan sebelumnya yang jawabannya dicatat oleh responden, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan lebih jelas.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta ini merupakan perusahaan atau instansi yang bergerak di bidang jasa kesehatan. Rumah sakit ini beralamat di jalan KHA Dahlan 20 Yogyakarta.

3.2.1 Profil Perusahaan

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta salah satu instansi jasa kesehatan yang berada di Yogyakarta, yang didirikan oleh K.H Ahmad Dahlan sebagai Ketua Persyarikatan Muhammadiyah atas inisiatif muridnya, K.H Sudjak, yang pada awalnya berupa klinik dan poliklinik pada tanggal 15 Februari 1923 dengan lokasi pertama di kampung Jagang Notoprajan No.27 Yogyakarta. Awalnya rumah sakit ini bernama PKO (Penolong Kesengsaraan Oemoem) dengan maksud menyediakan pelayanan kesehatan bagi kaum dhuafa. Seiring berjalannya waktu, nama PKO berubah menjadi PKU (Pembina Kesejahteraan Umat).

Rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta dikelola berdasarkan manajemen entrepreneurial yang bertumpu pada nilai-nilai yang bersumber dari Al Qur'an diantaranya yaitu amanah, *sidiq, fathonah, tabligh*, inovatif, silaturahmi dan dengan misi utamanya yaitu untuk meningkatkan kemampuan masyarakat agar dapat mencapai derajat kesehatan yang lebih baik, sebagai bagian dari upaya menuju terwujudnya kehidupan yang sejahtera dan sakinah sebagaimana dicita-citakan Muhammadiyah, kaidah inilah yang menjadi dasar utama dalam menjalankan organisasi Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta juga memiliki beberapa fasilitas diantaranya yaitu fasilitas umum, fasilitas penunjang, pelayanan

medis, pelayanan penunjang, dan pelayanan unggulan dengan beberapa penghargaan di tingkat provinsi.

3.2.2 Visi, Misi dan Motto

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta memiliki visi yaitu: *“Menjadi rumah sakit Muhammadiyah rujukan terpercaya dengan kualitas pelayanan yang islami bermutu dan terjangkau”*. Kemudian dalam rangka mewujudkan visi tersebut Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta menerapkan misi sebagai berikut :

1. Memberikan pelayanan kesehatan paripurna bagi semua lapisan masyarakat sesuai dengan peraturan atau ketentuan perundang-undangan.
2. Menyelenggarakan upaya peningkatan mutu sumber daya insani melalui pendidikan dan pelatihan secara professional yang sesuai ajaran islam.
3. Melaksanakan dakwah islam, amar ma'ruf nahi munkar melalui pelayanan kesehatan, yang peduli pada kaum dhuafa'.

Dengan keterangan visi dan misi tersebut, untuk lebih mudah diimplementasikan maka dibentuk motto pelayanan pada Rumah Sakit PKU Yogyakarta ini sebagai berikut: **“AMANAHAH”** dengan ejaan (Antusias, Mutu, Aman, Nyaman, Akurat, Handal Melayani Setulus Hati)

3.2.3 Logo



Gambar 3.1 : Logo Organisasi

3.3 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sekaran dan Bougie (2017) variabel adalah simbol dari kejadian, tindakan, karakteristik, perlakuan, maupun atribut yang dapat diukur dan yang dapat diberikan penilaian. Definisi operasional adalah sebuah definisi yang dinyatakan dalam bentuk kriteria yang spesifik untuk pengujian maupun pengukuran dan bentuk ini harus mengacu kepada standar empiris seperti mampu menghitung, mengukur, atau dalam beberapa cara harus mampu mengumpulkan informasi (Cooper dan Schindler, 2019)

3.3.1 Variabel Bebas (Independent Variable)

Menurut Sekaran dan Bougie (2017) variabel bebas ini merupakan variabel yang mempengaruhi simbol terikat, baik secara positif atau negatif.

1. Keadilan Prosedural / *Procedural Justice* (PJ)

Keadilan prosedural adalah bagian dari keadilan organisasi di mana menurut Colquitt *et al.* (2001) keadilan prosedural ini

didasarkan pada suatu proses atau prosedur yang digunakan oleh atasan karyawan dalam pengambilan suatu keputusan. Adapun parameter pengukuran penelitian ini menggunakan rujukan dari studi Colquitt (2001). Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Tjahjono *et al.* (2019) dan Karanja (2016) dengan item sebagai berikut :

1. Kontrol Proses (*Process Control*)
2. Kontrol Keputusan (*Decision Control*)
3. Konsistensi (*Consistency*)
4. Penekanan Bias (*Emphasis Bias*)
5. Akurasi informasi (*Information Accuracy*)
6. Kebenaran (*Truth*)
7. Etika (*Ethics*)

2. Keadilan Interpersonal / *Interpersonal Justice* (IJ)

Menurut Colquitt *et al.*, (2001) keadilan interpersonal adalah keadilan yang dirasakan atas dasar perlakuan yang diterima karyawan dari organisasi. Adapun parameter pengukuran penelitian ini menggunakan rujukan teori dari Colquitt 2001 pada penelitian yang dilakukan oleh Mashor *et al.*, (2016) dengan item sebagai berikut:

1. Pembenaran (*Justification*)
2. Kejujuran (*Honesty*)
3. Rasa Hormat (*Respect*)
4. Kesopanan (*Courtesy*)

3.3.2 Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Sekaran dan Bougie (2017) variabel terikat ini adalah variabel yang diukur, diprediksi, atau sebaliknya dimonitor dan diharapkan akan berpengaruh oleh manipulasi variabel bebas.

1. Perilaku Menyimpang Organisasional / *Organizational Misbehavior (OMB)*

Menurut Vardi dan Wiener (1996) perilaku menyimpang organisasional atau lebih dikenal dengan *organizational misbehavior (OMB)* adalah suatu tindakan apapun yang disengaja oleh anggota organisasi yang melanggar norma inti organisasi dan masyarakat.

Selain itu menurut Vardi dan Weitz (1944) perilaku menyimpang organisasi didefinisikan sebagai tindakan di tempat kerja yang dilakukan dengan sengaja dan merupakan pelanggaran terhadap orang-orang di tempat kerja dan berdampak pada organisasi.

Parameter pengukuran dalam penelitian ini menggunakan teori yang merujuk pada Vardi dan Wiener (2004) yang juga dilakukan oleh beberapa studi lainnya (Palupi dan Tjahjono, 2019; Weitz, Vardi dan Setter, 2012; Shirazi dan Afrough, 2016) dengan item sebagai berikut:

1. Perilaku Buruk Intrapersonal
 - a. Masalah minum ditempat kerja
 - b. Penyalahgunaan obat
 - c. Perilaku gila Kerja

2. Perilaku Buruk Interpersonal
 - a. Ketidaksopanan
 - b. Perilaku Agresif
 - c. Penindasan
 - d. Pelecehan Seksual
3. Perilaku Produksi yang Salah
 - a. Bermalas malasan
 - b. Ketidakhadiran
 - c. Keterlambatan
4. Perilaku Buruk Properti
 - a. Vandalisme
 - b. Pencurian
 - c. Spionase
 - d. Hacking Komputer
5. Perilaku Buruk Politik
 - a. Penyalahgunaan Kekuasaan
 - b. Manajemen Kesan
 - c. Politik
 - d. Favoritisme

3.3.3 Variabel Mediasi (*Intervening Variable*)

Menurut Sekaran dan Bougie (2017) variabel mediasi atau *intervening variable* adalah variabel yang muncul antara saat variabel bebas mulai mempengaruhi variabel terikat, dan saat pengaruh variabel bebas terasa pada variabel terikat. Dengan demikian terdapat kualitas hubungan atau dimensi waktu pada variabel mediasi. Variabel mediasi memiliki fungsi dari variabel bebas yang berpengaruh dalam keadaan

apapun, serta membantu untuk mengkonsepkan dan menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

1. Komitmen Organisasional / *Organizational Commitment* (OC)

Komitmen organisasional adalah suatu kekuatan yang relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi tertentu (Mowday, 1979). Sedangkan menurut Colquitt (2001) komitmen organisasional adalah sebagai keinginan dari seorang karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Adapun parameter pengukuran komitmen organisasional menggunakan 3 item yang diadaptasikan dari *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) Mowday (1982) yang juga dilakukan dalam penelitian lain Lambert (2019) dan Karem (2019). Item dalam komitmen organisasional sebagai berikut:

1. Keyakinan terhadap tujuan dan nilai organisasi (*Belief in the goals and values of the organization*)
2. Kemauan untuk berperan aktif dalam organisasi (*Willingness to play an active role in the organization*)
3. Loyalitas dalam organisasi (*Loyalty in the organization*)

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi

Menurut Sekaran dan Bougie (2017) populasi adalah kelompok orang, kejadian, atau hal - hal menarik yang ingin peneliti selidiki.

Sedangkan menurut Abdullah (2015) populasi adalah keseluruhan sasaran yang seharusnya diteliti dan pada populasi tersebut hasil penelitian akan diberlakukan. Dalam penelitian ini populasi terdiri dari 225 tenaga kerja perawat tetap bangsal Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

3.4.2 Sampel Penelitian

Sampel yang digunakan terdiri dari sejumlah tenaga kerja perawat tetap yang dipilih dari populasi, maka dapat disimpulkan bahwa sampel merupakan sekelompok atau sebagian dari populasi, menurut Sekaran dan Bougie (2017) pengambilan sampel adalah proses memilih sejumlah elemen yang tepat dari populasi, sehingga studi terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristiknya akan membuat kita dapat menggeneralisasikan sifat atau karakteristik tersebut pada elemen populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, di mana pengambilan sampel didasarkan pada suatu pertimbangan tertentu yang dibuat oleh peneliti dan disesuaikan dengan tujuan serta kriteria yang sudah ditentukan. Dengan mempertimbangkan situasi dan kondisi serta keputusan dari Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta dalam membagi responden yang akan digunakan dimasa pandemi Covid-19 ini, maka peneliti tidak dapat mengambil sampel sesuai dengan jumlah populasi atau melalui perhitungan yang metode kuantitatif tetapkan. Dalam penelitian ini sampel yang akan digunakan adalah sejumlah 70 tenaga kerja perawat tetap bangsal Rumah Sakit PKU

Muhammadiyah Yogyakarta sesuai dengan arahan dari rumah sakit dengan memperhatikan jumlah perawat yang ada pada masing masing bangsal. Jumlah ini sesuai dengan yang disyaratkan seperti penelitian Chin (2000) yang menyatakan bahwa minimal ukuran sampel dengan alat SmartPLS adalah 30. Sehingga sampel 70 telah memenuhi ketentuan minimal sampel dari alat analisis yang digunakan. Adapun pembagian sampel yang ditentukan oleh Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta sesuai bangsal yaitu untuk bangsal Ibnu Shina 10 sampel, bangsal Marwa 15 sampel, bangsal Roudhoh 15 sampel, Bangsal Hemodialisa 15 sampel, dan bangsal Shofa 15 sampel.

3.5 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Jenis Data

1. Data Primer

Data primer adalah informasi yang diberikan seseorang ketika diwawancarai, diberikan kuesioner atau diobservasi (Sekaran dan Bougie, 2017). Dalam penelitian ini data primer yang digunakan bersumber dari responden yang merupakan tenaga kerja perawat tetap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta, yang berkaitan dengan identitas dari responden serta persepsi responden terhadap variabel yang akan diteliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang sangat diperlukan untuk kebanyakan penelitian bisnis, data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan oleh seseorang, selain peneliti yang melakukan studi saat ini. Terdapat beberapa data sekunder yaitu buku, majalah, publikasi pemerintah mengenai indikator ekonomi, data sensus abstrak statistic, basis data, media, laporan tahunan perusahaan dan lainnya (Sekaran dan Bougie, 2017). Dalam penelitian ini data sekundernya meliputi dokumen-dokumen atau informasi yang berada pada web Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta maupun dari sumber yang relevan dalam organisasi yang digunakan sebagai data pendukung dalam penelitian dan sesuai dengan variabel yang akan diteliti.

3.5.2 Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Pada penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada tenaga kerja perawat tetap di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Menurut Sekaran dan Bougie (2017) kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya di mana responden akan mencatat jawaban mereka, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas. Kuesioner merupakan mekanisme pengumpulan data yang efisien

ketika studi bersifat deskriptif. Kuesioner secara umum didesain untuk mengumpulkan banyak data kuantitatif. Kuesioner dapat diberikan secara personal, dikirimkan kepada responden, atau didistribusikan secara elektronik.

Pada kuesioner, setiap jawaban memiliki skor setiap poinnya dengan menggunakan skala likert. Menurut Cooper dan Schindler (2019) skala likert adalah variasi yang lebih sering digunakan dari penilaian yang dijumlahkan. Skala likert juga memiliki banyak kelebihan diantaranya mudah dan cepat untuk dibentuk. Dalam penelitian ini menggunakan skala likert 5 skor, dimana 5 skor ini menjadi bobot dalam setiap poinnya, seperti:

Tabel 3.1 Skala Likert

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskriptif

Secara definisi, statistik deskriptif dengan maksimum, minimum, mean-item. Selain itu, matriks korelasi juga dapat diperoleh untuk variabel bebas dan variabel dalam model berkaitan satu sama lain (Sekaran dan Bougie, 2017).

3.6.2 Analisis Structural Equation Modeling (SEM)

Structural Equation Modeling (SEM) merupakan penggabungan antara dua konsep statistika, yaitu konsep analisis faktor yang masuk pada model pengukuran (*measurement model*) dan konsep regresi melalui model structural (*structural model*) (Tjahjono, Basuki, Palupi, 2021). Sedangkan menurut Abdullah (2015) SEM merupakan teknik statistik untuk menguji dan memperkirakan hubungan kausal dengan menggunakan kombinasi data statistic dan asumsi kausal kualitatif. Dengan menggunakan SEM tidak hanya hubungan kausalitas (langsung atau tidak langsung) pada variabel atau konstruk yang diamati bisa terdeteksi, tetapi juga komponen-komponen yang berkontribusi terhadap pembentukan konstruksi itu dapat ditentukan besarnya. Dengan demikian hubungan kausalitas antar variabel atau konstruk yang sedang kita pelajari menjadi lebih informatif, lengkap, dan akurat.

1. Metode Analisis Jalur dengan Pengukuran *Partial Least Square* (PLS)

Partial Least Square (PLS) merupakan metode analisis yang powerfull karena tidak didasarkan pada banyak asumsi (Abdullah, 2015). PLS dapat digunakan sebagai teknik analisis data dengan menggunakan software SmartPLS versi 3.0, metode PLS memiliki keunggulan sebagai berikut :

- a. Data tidak harus multivariat
- b. Ukuran sampel tidak harus besar
- c. PLS tidak hanya bisa digunakan untuk mengkonfirmasi teori, tetapi juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten
- d. PLS dapat menganalisis sekaligus konstruk yang dibentuk dengan indikator reflektif dan indikator formatif, dan hal ini tidak mungkin digunakan dalam SEM karena akan terjadi *unidentified model*.

Abdullah (2015) mengatakan bahwa PLS memiliki dua model indikator dalam penggambarannya yaitu :

- a. Model Indikator Reflektif

Model ini sering disebut principal factor model, dengan ciri covariance pengukuran indikator dipengaruhi oleh variabel laten atau mencerminkan variasi dari variasi

laten. Pada model reflektif ini konstruk unidimensional digambarkan dalam bentuk elips dengan beberapa anak panah dari konstruk ke indikator.

b. Model Indikator Formatif

Model ini tidak mengasumsikan indikator dipengaruhi oleh konstruk, tetapi mengasumsikan semua indikator mempengaruhi konstruk tunggal (*single construct*). Arah hubungan kausalitas mengalir dari indikator ke variabel laten dan indikator sebagai grup secara bersama sama menentukan konsep atau makna empiris dari variabel laten, model indikator formatif ini tidak adanya hubungan korelasi antar indikator. Oleh karena itu ukuran internal konsistensi reliabilitas (*Cronbach Alpha*) tidak diperlukan untuk menguji reliabilitas konstruk format ini.

Analisis PLS-SEM biasanya terdiri dari dua sub model yaitu pengukuran yang sering disebut *Inner model* dan *Outer model*.

1. Pengujian Model Penelitian (*Inner Model*)

Inner model kadang disebut juga dengan (*inner relation, structural model, substantive theory*) menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada *substantive theory* (Ghozali, 2006).

2. Pengujian Model Penelitian (Outer Model)

Outer model sering disebut (*outer relation* atau *measurement model*) mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya (Ghozali, 2006).

3. Evaluasi Model

Model pengukuran atau *outer model* dengan indikator refleksif dievaluasi dengan *convergent* dan *discriminant validity* dari indikatornya dan *composite reliability* untuk block indikator. Sedangkan *outer model* dengan formatif indikator dievaluasi berdasarkan pada *substantive content* nya yaitu dengan membandingkan besarnya *relative weight* dan melihat signifikansi dari indikator konstruk tersebut (Chin, 1998 dalam Ghozali, 2006).

Sedangkan model struktural atau *inner model* dievaluasi dengan melihat persentase *variance* yang dijelaskan yaitu dengan melihat nilai R^2 untuk konstruk laten dependen dengan menggunakan ukuran Stone-Geiser *Q square test* (Stone, 1974 dan Geisser, 1975) juga melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya. Stabilitas dari estimasi ini dievaluasi dengan

menggunakan uji *t*-statistik yang didapat lewat prosedur bootstrapping.

4. Model Pengukuran atau Outer Model

Convergent validity dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS. ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0.07 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0.5 sampai 0.60 dianggap cukup (Chin, 1998 dalam Ghozali, 2006)

5. Model Struktural atau Inner Model

Sedangkan struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk *predictive relevance* dan uji *t* serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Disamping melihat nilai *R-square*, model PLS juga dievaluasi dengan melihat *Q-square predictive relevance* untuk model konstruk. *Q-square*

mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square* lebih besar 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan nilai *Q-square* kurang dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance* (Ghozali, 2006).

3.6.3 Uji Validitas

Menurut Tjahjono *et al.* (2021) validitas adalah kemampuan indikator – indikator sebagai alat ukur dalam mengukur konstruk atau variabel. Sedangkan menurut Sekaran dan Bougie (2017) mengatakan bahwa konstruk validitas adalah seberapa baik hasil yang diperoleh dari penggunaan ukuran yang sesuai dengan teori yang mendasari desain tes. Hal tersebut dinilai melalui validitas konvergen dan validitas diskriminan, yang dijelaskan sebagai berikut :

- a. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*) terpenuhi apabila skor yang diperoleh dari dua instrument berbeda yang mengukur konsep yang sama sangat berkorelasi.
- b. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*) terpenuhi apabila, berdasarkan teori, dua variabel diprediksi tidak berkorelasi, dan skor yang diperoleh dari pengukurannya benar-

benar secara empiris membuktikan hal tersebut. Sehingga validitas dapat dihasilkan dengan cara berbeda-beda.

3.6.4 Uji Reliabilitas

Menurut Sekaran dan Bougie (2017) reliabilitas adalah suatu pengukuran yang menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias (tanpa kesalahan) dan karena itu menjamin konsistensi pengukuran di sepanjang waktu serta di berbagai poin pada instrumen tersebut. Dengan kata lain reliabilitas suatu ukuran merupakan stabilitas dan konsistensi di mana instrument tersebut mengukur konsep serta menilai kesesuaian suatu ukuran.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan menguraikan hasil penelitian tentang pengaruh keadilan prosedural dan keadilan interpersonal terhadap perilaku menyimpang organisasional di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta dengan melibatkan peran komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. Kuesioner penelitian ini disebarakan sebanyak 70 kuesioner ke perawat sesuai unit/bangsal masing-masing. Alat analisis yang digunakan untuk menguji dan mengolah adalah *Smart Partial Least Square 3.0*.

4.1 Analisis Deskriptif

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh langsung dari responden. Data deskriptif ini merupakan data yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden, yang mana hal ini perlu diperhatikan guna menambah informasi untuk memahami sebuah hasil penelitian. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

4.1.1 Analisis Deskriptif Responden Penelitian

4.1.1.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

Kategori	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	8	11,4%
Perempuan	62	88,6%
Total	70	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah perempuan yaitu sebanyak 62 responden (88,6%). Dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa jenis kelamin berperan dalam membedakan suatu persepsi suatu keadilan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Crosby (1982), bahwa perempuan lebih toleran pada situasi tidak adil, dan membenarkan dengan konsep *stereotype* pada perempuan yang mempunyai sifat mengalah dan pasrah dibandingkan dengan laki-laki. Begitu juga menurut Nuqul (2009) yang mengatakan

bahwa seorang perempuan yang telah dididik untuk mengalah, toleran dan lemah lembut cenderung mempunyai garapan yang lebih rendah daripada laki-laki yang dididik untuk mempunyai karakter yang agresif dan dominan. Dengan kondisi seperti inilah yang memberikan kecenderungan bahwa perempuan lebih mentoleransi ketidakadilan perlakuan yang diperolehnya. Tetapi dalam penelitian Nuqul (2009) ditemukan bahwa perempuan dan laki-laki tidak mempunyai perbedaan dalam penilaian keadilan.

4.1.1.2 Karakteristik Berdasarkan Umur Responden

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan umur responden yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.2 Umur Responden

Kategori	Frekuensi	Persentase
21-30 Tahun	22	31,4%
31-40 Tahun	8	11,4%
41-55 Tahun	40	57,1%
Total	70	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan umur responden, sebagian

besar menunjukkan bahwa responden berumur 41-55 tahun dengan total 40 responden (57,1%). Dengan melihat umur responden diatas dapat diartikan bahwa umur sebagai penentu dalam menjamin kualitas dari diri seseorang, seperti penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi & Sudibya (2016) yang mengatakan bahwa faktor usia karyawan dapat menunjang kegiatan perusahaan dalam menghasilkan jasa yang berkualitas, karena dengan umur yang produktif mampu mencapai tujuan perusahaan.

4.1.1.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir responden yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden

Kategori	Frekuensi	Persentase
D3	45	64,3%
D4	1	1,4%
S1	9	12,9%
Profesi	15	21,4%
Total	70	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa responden menempuh pendidikan terakhir D3 sejumlah 45 responden (64,3%). Pada hasil diatas menunjukkan bahwasannya pendidikan terakhir menjadi penting karena dapat menunjukkan kualitas dari sumber daya manusia. Dengan pentingnya pendidikan, maka hal ini menjadi salah satu indikator juga dari penelitian yang dilakukan oleh Rejeki & Wulansari (2015). Selain itu menurut Nuqul (2009) suatu pendidikan dalam dunia kerja diperkirakan ikut memberikan kontribusi pemahaman akan haknya dalam bekerja.

4.1.1.4 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja responden yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden

Kategori	Frekuensi	Persentase
< 3 Tahun	18	25,7%
3 – 5 Tahun	2	2,9%
6 – 10 Tahun	3	4,3%

>10 Tahun	47	67,1%
Total	70	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah bekerja selama >10 tahun dengan jumlah 47 responden (67,1%). Dari hasil diatas menunjukkan bahwasannya lama bekerja atau masa kerja menjadi salah satu faktor penting untuk diperhatikan, karena menurut Robins (2001) mengatakan bahwa panjangnya masa kerja menjadikan kendala yang penting untuk meninggalkan pekerjaan yang ada, sehingga komitmen organisasional dapat dilihat juga dari lamanya seseorang dalam bekerja di organisasi tersebut.

Untuk mempermudah dalam pemahaman survei mengenai karakteristik responden, maka berikut ini ditampilkan dalam tabel 4.5 sebuah rekapitulasi hasil :

Tabel 4.5 Rekapitulasi Hasil Karakteristik

No.	Karakteristik	Karakteristik yang Dominan	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin	Perempuan	62	88,6%
2	Umur Responden	41-55 Tahun	40	57,1%

3	Pendidikan Terakhir	D3	45	64,3%
4	Lama Bekerja	>10 Tahun	47	67,1%

Sumber : Data Primer Diolah 2021

4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui skor jawaban masing-masing pertanyaan untuk setiap variabel yang diteliti. Untuk mendeskripsikan jawaban variabel dapat ditunjukkan dengan nilai rata-rata variabel. Nilai rata-rata yang diperoleh nantinya dapat digunakan untuk melihat persepsi responden (perawat) Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Dengan berpedoman pada nilai minimum dan nilai maksimum, maka dapat ditentukan interval penilaian sebagai berikut :

$$\text{Skor Minimum} = 1$$

$$\text{Skor Maksimal} = 5$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor Minimum} - \text{Skor Maksimum}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Berikut ini adalah kategori dari masing-masing interval, yaitu :

Tabel 4.6 Kategori Interval

Kategori	Interval
Sangat Rendah	1,00 – 1,79
Rendah	1,80 – 2,59
Sedang	2,60 – 3,39

Tinggi	3,40 – 4,19
Sangat Tinggi	4,20 – 5,00

Sumber : Data Primer Diolah 2021

4.1.2.1 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Keadilan Prosedural

Berikut akan ditunjukkan penilaian responden tentang variabel keadilan prosedural yang ada di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Variabel Keadilan Prosedural

Kode	Pernyataan	Mean	Keterangan
X1.1	Saya mampu mengungkapkan pandangan atau perasaan saya terkait prosedur yang dijalankan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta	4.07	Tinggi
X1.2	Hasil yang dicapai atas prosedur yang diterapkan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta berpengaruh kepada saya	4.10	Tinggi
X1.5	Saya merasa prosedur yang selama ini dijalankan didasarkan pada informasi yang akurat	3.98	Tinggi
X1.7	Saya merasa prosedur yang telah dijalankan menjunjung standar etika dan moral	4.08	Tinggi
Variabel Keadilan Prosedural X1		4.06	Tinggi

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Dari hasil analisis frekuensi jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan yang ada pada variabel keadilan prosedural yang ditunjukkan oleh tabel 4.7 dengan rata rata penilaian responden terhadap variabel tersebut adalah 4.06 dan masuk pada kriteria tinggi.

4.1.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Keadilan Interpersonal

Berikut akan ditunjukkan penilaian responden tentang variabel keadilan interpersonal yang ada di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Tabel 4.8 Analisis Deskriptif Variabel Keadilan Interpersonal

Kode	Pernyataan	Mean	Keterangan
X2.1	Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta telah memperlakukan saya dengan sopan	4.20	Sangat Tinggi
X2.2	Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta telah memperlakukan saya dengan bermartabat	4.18	Tinggi
X2.3	Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta telah memperlakukan saya dengan hormat	4.17	Tinggi
Variabel Keadilan Interpersonal X2		4.18	Tinggi

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Dari hasil analisis frekuensi jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan yang ada pada variabel keadilan interpersonal yang ditunjukkan oleh tabel 4.8 dengan rata rata penilaian responden terhadap variabel tersebut adalah 4.18 dan masuk pada kriteria tinggi

4.1.2.3 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasional

Berikut akan ditunjukkan penilaian responden tentang variabel komitmen organisasional yang ada di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Tabel 4.9 Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasional

Kode	Pernyataan	Mean	Keterangan
Y2	Saya memberitahukan kepada orang lain bahwa tempat saya bekerja di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta adalah organisasi yang hebat.	4.20	Sangat Tinggi
Y5	Saya menemukan bahwa nilai-nilai saya sangat mirip dengan nilai nilai pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta ini	3.95	Tinggi
Y6	Saya bangga memberi tahu orang lain bahwa saya adalah bagian dari Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta ini.	4.14	Tinggi

Y7	Saya bisa saja bekerja untuk organisasi yang berbeda selama jenis pekerjaannya serupa.	3.54	Tinggi
Y8	Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta ini menginspirasi saya dalam cara bekerja.	4.17	Tinggi
Y10	Saya sangat senang bahwa saya memilih Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta ini untuk bekerja daripada organisasi lain yang saya pertimbangkan pada saat saya bergabung	4.17	Tinggi
Y13	Saya sangat peduli dengan nasib Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta ini.	4.15	Tinggi
Y14	Bagi saya Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta ini yang terbaik dari semua kemungkinan saya bekerja di organisasi lain	4.05	Tinggi
Variabel Komitmen Organisasional (Y)		4.05	Tinggi

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Dari hasil analisis frekuensi jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan yang ada pada variabel komitmen organisasional yang ditunjukkan oleh tabel 4.9 dengan rata rata penilaian responden terhadap variabel tersebut adalah 4.05 dan masuk pada kriteria tinggi

4.1.2.4 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Perilaku Menyimpang Organisasional

Berikut akan ditunjukkan penilaian responden tentang variabel perilaku menyimpang organisasional yang ada di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Tabel 4.10 Analisis Deskriptif Variabel Perilaku Menyimpang Organisasional

Kode	Pernyataan	Mean	Keterangan
Z2	Saya terlambat datang bekerja atau pulang lebih awal tanpa izin	1.70	Sangat Rendah
Z3	Saya menerima suap atau hadiah dari pemasok, pelanggan, atau sumber lain	1.67	Sangat Rendah
Z4	Saya menggunakan peralatan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta untuk keperluan pribadi	1.68	Sangat Rendah
Z5	Saya melakukan istirahat makan siang lebih lama dari yang diizinkan	1.80	Rendah
Z6	Saya meminum alkohol sebelum atau selama bekerja atau saat istirahat	1.57	Sangat Rendah
Z7	Saya mengambil risiko yang tidak perlu dengan mengabaikan peraturan keselamatan di tempat kerja	1.72	Sangat Rendah
Z8	Saya menggunakan anggaran Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta tidak sesuai dengan prosedur formal	1.60	Sangat Rendah

Z9	Saya melakukan kegiatan personal dan atau politik pada masa jam kerja	1.54	Sangat Rendah
Z10	Saya menyabotase mesin atau peralatan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta	1.54	Sangat Rendah
Z11	Saya melakukan pekerjaan dengan perlahan dan sengaja	1.65	Sangat Rendah
Z12	Saya menyia-nyiakan anggaran, peralatan, atau obat-obatan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta	1.51	Sangat Rendah
Z13	Saya membawa pulang peralatan atau obat-obatan rumah sakit tanpa izin	1.50	Sangat Rendah
Z14	Saya meninggalkan pekerjaan tanpa alasan yang jelas	1.51	Sangat Rendah
Z15	Saya memihak kepada tenaga kerja kesehatan tertentu	1.58	Sangat Rendah
Z16	Saya melaporkan rekan kerja saya atas penyimpangan perilaku yang dilakukan oleh rekan kerja saya	1.84	Rendah
Z17	Saya menyalahkan rekan kerja atas kesalahan mereka sendiri	1.68	Sangat Rendah
Z18	Saya melecehkan rekan kerja secara seksual	1.45	Sangat Rendah
Z19	Saya melecehkan kolega secara verbal	1.44	Sangat Rendah
Z20	Saya melakukan pencurian dari rekan kerja saya	1.42	Sangat Rendah
Z21	Saya melakukan sesuatu yang membahayakan orang lain	1.44	Sangat Rendah

Z22	Saya memecat rekan kerja saya tanpa alasan	1.44	Sangat Rendah
Z23	Saya menentang keputusan manajemen Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta	1.48	Sangat Rendah
Variabel Perilaku Menyimpang Organisasional (Z)		1.58	Sangat Rendah

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Dari hasil analisis frekuensi jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan yang ada pada variabel perilaku menyimpang organisasional yang ditunjukkan oleh tabel 4.10 dengan rata rata penilaian responden terhadap variabel tersebut adalah 1,58 dan masuk pada kriteria sangat rendah.

Untuk mempermudah pemahaman survei mengenai karakteristik deskriptif variabel penelitian, maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.11 Rekapitulasi Variabel

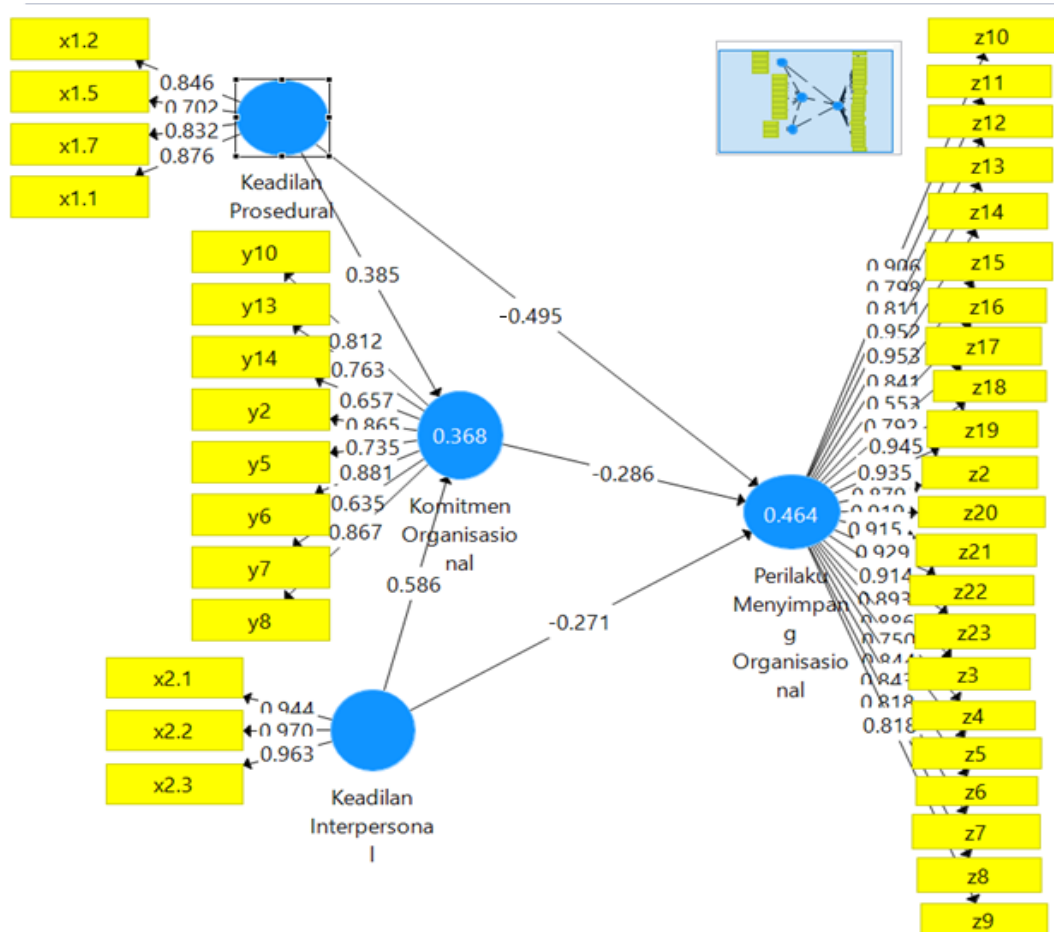
Kode	Variabel	Mean	Keterangan
X1	Keadilan Prosedural	4.06	Tinggi
X2	Keadilan Interpersonal	4.18	Tinggi
Y	Komitmen Organisasional	4.05	Tinggi
Z	Perilaku Menyimpang Organisasional	1.58	Sangat Rendah

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Tabel 4.11 menunjukkan rekapitulasi kategori variabel penelitian. Berdasarkan tabel rangkuman 4.11 maka variabel keadilan prosedural, keadilan interpersonal, dan komitmen organisasional dikategorikan tinggi. Sedangkan variabel perilaku menyimpang organisasional dikategorikan sangat rendah.

4.2 Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengujian model dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menguji validitas dan reliabilitas pada masing-masing konstruk. Adapun model pengukuran untuk uji validitas, reliabilitas, koefisien determinasi dan koefisien jalur untuk model persamaan dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 4.1 : Outer Model

4.2.1 Uji Validitas

Pengujian validitas pada model penelitian ini adalah dengan menganalisis validitas konstruk. Validitas konstruk menunjukkan seberapa baik hasil yang diperoleh dari penggunaan suatu pengukuran sesuai teori teori yang digunakan untuk mendefinisikan suatu konstruk.

4.2.1.1 Convergent Validity

Convergent Validity dilakukan dengan melihat item *reliability* (indikator validitas) yang ditunjukkan oleh nilai *loading factor*. *Loading factor* adalah angka yang menunjukkan korelasi antara skor suatu item pertanyaan dengan skor indikator konstrak yang mengukur konstrak tersebut. Nilai *loading factor* dikatakan tinggi jika komponen atau indikator berkorelasi $>0,70$. Namun pengujian *convergent validity* dengan *loading factor* yang nilainya >0.60 dianggap cukup berkorelasi (Chin (1998), Chin (2010), Hair *et al.* (2011,2012) dalam Ghozali dan Latan (2014)). Dalam penelitian ini batas *loading factor* yang digunakan >0.60 . Dari hasil analisis model pengukuran diatas, diketahui bahwa terdapat beberapa variabel manifest yang nilai *loading factornya* <0.60 , sehingga untuk memenuhi rule of thumb nya, maka variabel manifest yang nilainya <0.60 harus dikeluarkan dari model.

1. Loading Factor

Hasil *loading factor* dapat ditunjukkan seperti pada tabel

4.12 :

Tabel 4.12 Nilai Loading Factor Iterasi Pertama

Variabel	Indikator	Outer Loading
Keadilan Prosedural	X1.1	0.876
	X1.2	0.845
	X1.3	-0.614
	X1.4	-0.479
	X1.5	0.701
	X1.6	-0.319
	X1.7	0.8317
Keadilan Interpersonal	X2.1	0.944
	X2.2	0.970
	X2.3	0.963
	X2.4	0.562
Komitmen Organisasional	Y1	0.522
	Y2	0.865
	Y3	0.487
	Y4	0.527
	Y5	0.735
	Y6	0.881
	Y7	0.635
	Y8	0.867
	Y9	0.364
	Y10	0.812

	Y11	0.030
	Y12	0.137
	Y13	0.763
	Y14	0.656
	Y15	-0.445
Perilaku Menyimpang Organisasional	Z1	-0.199
	Z2	0.879
	Z3	0.893
	Z4	0.886
	Z5	0.750
	Z6	0.844
	Z7	0.843
	Z8	0.818
	Z9	0.818
	Z10	0.905
	Z11	0.798
	Z12	0.810
	Z13	0.952
	Z14	0.953
	Z15	0.841
	Z16	0.653
	Z17	0.792
	Z18	0.945
	Z19	0.935

	Z20	0.919
	Z21	0.915
	Z22	0.929
	Z23	0.914

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Dari hasil pengelolaan data dengan SmartPLS yang ditunjukkan pada Tabel 4.12, bahwa mayoritas indikator pada masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *loading factor* yang lebih besar dari 0,60 dan dikatakan valid. Selain itu ada 12 indikator yang memiliki nilai *loading factor* kurang dari 0,60 dari 4 variabel. Pertama, pada variabel keadilan prosedural terdapat 3 indikator yaitu X1.3, X1.4 dan X1.6 yang menunjukkan hasil -0.614, -0.479 dan 0.319. Pada variabel keadilan interpersonal terdapat 1 indikator yaitu X2.4 menunjukkan 0.562. Pada variabel komitmen organisasional terdapat 7 indikator yaitu Y1, Y3, Y4, Y9, Y11, Y12, Y15 yang menunjukkan hasil 0.522, 0.487, 0.527, 0.364, 0.030, 0.137, -0.445. Kemudian untuk variabel yang terakhir yaitu perilaku menyimpang organisasional terdapat 1 indikator yaitu Z1 menunjukkan hasil -0.199.

Dengan hasil pengolahan data di atas, maka hal ini menunjukkan bahwa indikator variabel yang memiliki nilai *loading factor* lebih besar dari 0,60 memiliki tingkat validitas yang tinggi, sehingga memenuhi *convergent validity*. Sedangkan indikator variabel yang memiliki nilai *loading factor* lebih kecil dari 0,60 memiliki tingkat validitas yang rendah sehingga indikator variabel tersebut perlu dieliminasi atau dihapus dari model. Nilai *loading factor* setelah indikator X1.3, X1.4, X1.6, X2.4, Y1, Y3, Y4, Y9, Y11, Y12, Y15 dan Z1 dieliminasi dapat ditunjukkan pada Tabel 4.13 :

Tabel 4.13 Nilai Loading Factor Iterasi Kedua

Variabel	Indikator	Outer Loading
Keadilan Prosedural	X1.1	0.876
	X1.2	0.845
	X1.5	0.701
	X1.7	0.832
Keadilan Interpersonal	X2.1	0.944
	X2.2	0.970
	X2.3	0.963
Komitmen Organisasional	Y2	0.865
	Y5	0.735

	Y6	0.881
	Y7	0.635
	Y8	0.867
	Y10	0.812
	Y13	0.763
	Y14	0.656
Perilaku Menyimpang Organisasional	Z2	0.879
	Z3	0.893
	Z4	0.886
	Z5	0.750
	Z6	0.844
	Z7	0.843
	Z8	0.818
	Z9	0.818
	Z10	0.905
	Z11	0.798
	Z12	0.810
	Z13	0.952
	Z14	0.953
	Z15	0.841
	Z16	0.653
Z17	0.792	
Z18	0.945	
Z19	0.935	

	Z20	0.919
	Z21	0.915
	Z22	0.929
	Z23	0.914

Sumber : Data Primer Diolah 2021

2. Average Variance Extracted (AVE)

Selain mengamati nilai *loading factor*, juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan melihat nilai *average variance extracted* (AVE) untuk masing masing indikator dipersyaratkan nilainya harus >0.5 untuk model yang baik.

Tabel 4.14 Hasil Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Keadilan Prosedural	0.666
Keadilan Interpersonal	0.920
Komitmen Organisasional	0.611
Perilaku Menyimpang Organisasional	0.745

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai semua variabel dalam pengujian validitas dengan menggunakan *Average Variance Extracted* (AVE) nilainya >0.50 . oleh karena itu dapat

disimpulkan bahwa variabel - variabel yang diujikan adalah valid.

4.2.1.2 Discriminant Validity

Discriminant Validity digunakan untuk menguji validitas suatu model. *Discriminant validity* dilihat melalui nilai *fornell lacker* dan *cross loading*. Jika semua nilai sudah memenuhi standarisasi, maka dikatakan telah memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

1. Fornell Lacker

Fornell lacker digunakan untuk menunjukkan nilai korelasi antara variabel dengan variabel laonnya. Standarisasi yang digunakan *fornell lacker* yaitu nilai variabel dengan variabel itu sendiri lebih besar daripada variabel dengan variabel lainnya.

Tabel 4.15 Fornell Lacker

	Keadilan Interpersonal	Keadilan Prosedural	Komitmen Organisasional	Perilaku Menyimpang Organisasional
Keadilan Interpersonal	0.9592			

Keadilan Prosedural	0.2750	0.8164		
Komitmen Organisasional	0.4806	-0.2238	0.7821	
Perilaku Menyimpang Organisasional	-0.2722	0.4848	-0.5268	0.8634

Sumber : Data Primer Diolah 2021

2. Cross Loading

Cross loading digunakan untuk menunjukkan nilai korelasi antara indikator dengan variabel itu sendiri dan indikator dengan variabel lainnya. Standarisasi yang digunakan *cross loading* yaitu nilai indikator dengan variabel itu sendiri harus lebih besar daripada indikator dengan variabel lainnya.

Tabel 4.16 Cross Loading

	Keadilan Prosedural	Keadilan Interpersonal	Komitmen Organisasional	Perilaku Menyimpang Organisasional
X1.1	0.8761	0.2519	-0.1747	0.4385
X1.2	0.8455	0.2524	-0.2850	0.4339
X1.5	0.7015	0.2776	-0.1124	0.2270
X1.7	0.8317	0.1445	-0.1225	0.4257
X2.1	0.2431	0.9444	0.4560	-0.2996
X2.2	0.3048	0.9697	0.4284	-0.2094

X2.3	0.2486	0.9633	0.4928	-0.2673
Y2	-0.1378	0.4648	0.8654	-0.4062
Y5	-0.2260	0.3077	0.7354	-0.5401
Y6	-0.1389	0.4088	0.8810	-0.3542
Y7	-0.3226	0.3737	0.6351	-0.4371
Y8	-0.1910	0.3810	0.8673	-0.4155
Y10	-0.0269	0.5562	0.8122	-0.3658
Y13	-0.1928	0.2714	0.7626	-0.4072
Y14	-0.1235	0.0719	0.6565	-0.2981
Z2	0.4515	-0.2593	-0.5083	0.8789
Z3	0.4386	-0.2727	-0.4598	0.8933
Z4	0.4654	-0.2438	-0.4577	0.8858
Z5	0.6339	-0.1092	-0.4150	0.7497
Z6	0.4671	-0.3350	-0.5174	0.8442
Z7	0.3861	-0.2600	-0.4850	0.8430
Z8	0.4217	-0.2728	-0.4967	0.8184
Z9	0.3760	-0.1679	-0.3801	0.8184
Z10	0.3898	-0.1898	-0.3897	0.9055
Z11	0.2554	-0.2499	-0.4135	0.7976
Z12	0.3802	-0.1831	-0.3955	0.8107
Z13	0.4449	-0.2630	-0.5055	0.9516
Z14	0.4650	-0.2156	-0.4641	0.9529
Z15	0.3557	-0.1400	-0.4068	0.8413
Z16	0.0428	-0.1545	-0.2735	0.5529

Z17	0.2679	-0.1625	-0.3211	0.7922
Z18	0.4553	-0.2529	-0.5216	0.9454
Z19	0.4398	-0.2770	-0.5229	0.9351
Z20	0.4377	-0.2870	-0.5020	0.9194
Z21	0.4398	-0.2770	-0.4925	0.9151
Z22	0.4530	-0.2626	-0.5004	0.9293
Z23	0.4049	-0.2482	-0.4204	0.9141

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Berdasarkan pada tabel di atas, nilai cross loading pada masing - masing item memiliki nilai >0.6 , dan juga pada masing - masing item memiliki nilai paling besar saat dihubungkan dengan variabel latennya dibandingkan dengan ketika dihubungkan dengan variabel laten lain. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel manifest dalam penelitian ini telah tepat menjelaskan variabel latennya dan membuktikan bahwa *discriminant validity* seluruh item adalah valid.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Selain melakukan uji validitas, dalam model pengukuran juga dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan tingkat akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur suatu konstruk serta uji reliabilitas ini digunakan untuk membuktikan apakah penelitian tersebut reliabel,

ampuh atau sesuai tidak dengan kondisi dilapangan. Uji reliabilitas dalam PLS dapat dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*.

4.2.2.1 Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Cronbach's Alpha adalah metode untuk mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk, sedangkan *Composite Reliability* untuk mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. Untuk menguji reliabilitas suatu konstruk lebih disarankan menggunakan *Composite Reliability* di bandingkan *Cronbach's Alpha* yang akan memberikan nilai lebih rendah (under estimate). penelitian dengan uji reliabilitas (*Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*) dapat dikatakan reliabel atau ampuh jika nilainya >0.70 , jika terdapat nilai >0.60 maka masih dapat diterima (Chin 1998, Chin 2010, Hair et al 2011,2012 dalam Ghozali dan Latan 2014).

Tabel 4.17 Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Rho-A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Keadilan Prosedural	0.836	0.867	0.888	0.667
Keadilan Interpersonal	0.957	0.962	0.972	0.920
Komitmen Organisasional	0.907	0.914	0.926	0.612

Perilaku Menyimpang Organisasional	0.983	0.987	0.985	0.745
---	--------------	--------------	--------------	--------------

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai semua variabel dalam pengujian reliabilitas baik menggunakan *Cronbach's Alpha* ataupun *Composite Reliability* nilainya >0.60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel - variabel yang diujikan terbukti reliabel.

4.3 Analisis Model Struktural (Inner Model)

Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R-Square (R^2) untuk konstruk dependen, nilai *path coefficient* atau *t-values* tiap path untuk uji signifikansi antar konstruk dalam model struktural. Pada penelitian ini akan dijelaskan mengenai uji *path coefficient* dan uji hipotesis.

4.3.1 R-Square (R^2)

R-Squares (R^2) untuk mengukur kekuatan prediksi dari model struktural. *R-Squares* digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Nilai dengan ketentuan 0,75, menunjukkan model kuat, 0,5 menunjukkan model moderate dan 0,25 menunjukkan model lemah (Hair *et al.*, 2011 dalam Ghozali dan Latan, 2014).

Tabel 4.18 R-Square (R²)

	<i>R-Square</i>	<i>R Square Adjusted (R²)</i>
Komitmen Organisasional	0.368	0.349
Perilaku Menyimpang Organisasional	0.464	0.440

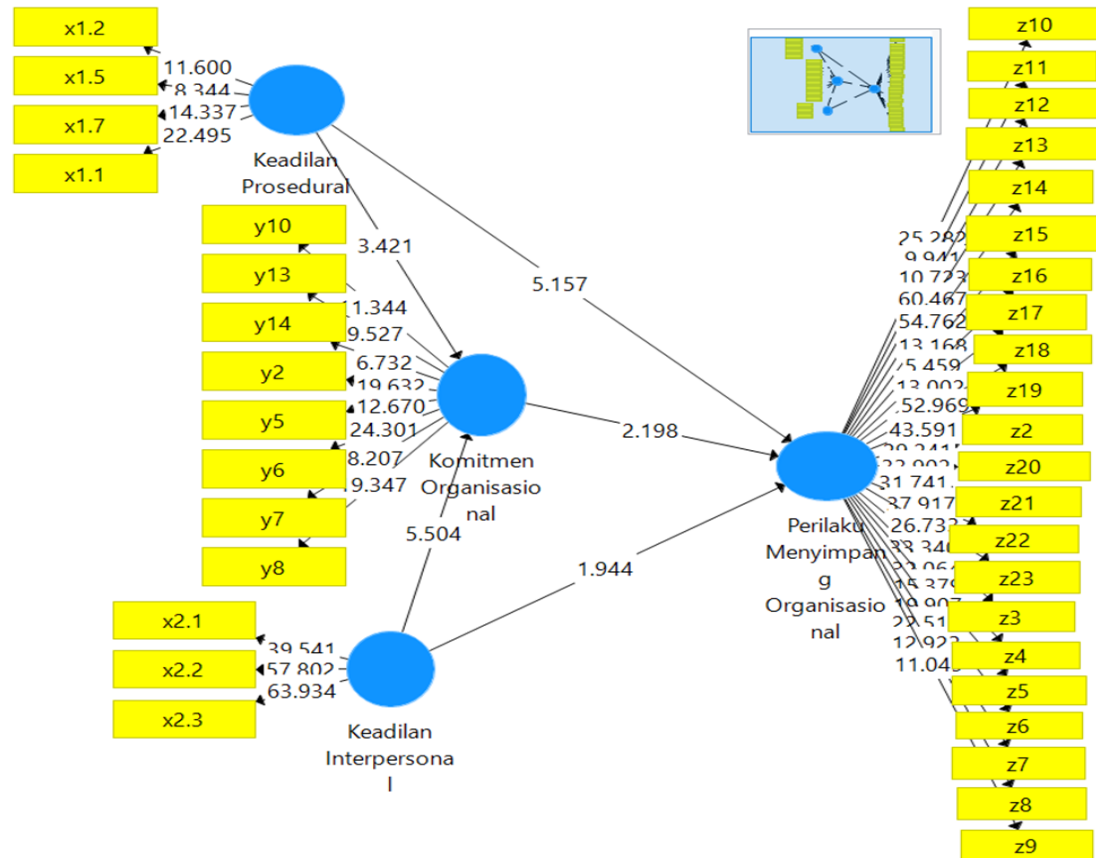
Sumber : Data Primer Diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa *R-Square* untuk variabel komitmen organisasional adalah 0.368, artinya bahwa persentase besarnya komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh keadilan prosedural dan keadilan interpersonal sebesar 36.8%. Nilai *R-Square* variabel perilaku menyimpang organisasional diketahui 0.464, artinya bahwa persentase besarnya perilaku menyimpang organisasional dapat dijelaskan oleh keadilan prosedural, keadilan interpersonal dan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi sebesar 46.4%, sisanya 54.6% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian ini.

4.3.2 Uji Hipotesis

Selanjutnya setelah melakukan analisis model adalah pengujian hipotesis, analisis ini dilakukan dengan membandingkan nilai t-tabel dengan nilai t-statistics yang dihasilkan dari hasil bootstrapping dalam PLS. Dalam metode *resampling bootsrapping* pada penelitian ini, nilai

signifikansi yang digunakan (two-tailed) t-values adalah 1,65 (*significance level* =10%) dengan ketentuan nilai t-statistic harus lebih besar dari 1,65.



Gambar 4.2 : Inner Model

Berdasarkan skema inner model yang telah ditampilkan pada gambar untuk keseluruhan variabel dalam model ini memiliki *path coefficient* dengan angka yang positif. Artinya jika semakin besar nilai *path coefficient* pada satu variabel independen terhadap variabel dependen, maka semakin kuat pula pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen tersebut.

Tabel 4.19 Hasil Path Coeficient (Pengaruh Langsung)

	Variabel	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	t Statistics	p Value
H1	KP -> KO	0.385	0.378	0.112	3.421	0.001
H2	KI -> KO	0.586	0.592	0.106	5.504	0.000
H3	KP -> PMO	-0.495	-0.500	0.096	5.157	0.000
H4	KI -> PMO	-0.271	-0.592	0.139	1.944	0.052
H5	KO -> PMO	-0.286	-0.285	0.130	2.198	0.028

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Tabel 4.20 Hasil PASTH Coeficient (Pengaruh Tidak Langsung Spesiik)

	Variabel	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	t Statistic	p Value
H6	KP -> KO -> PMO	-0.110	-0.107	0.060	1.839	0.066
H7	KI -> KO -> PMO	-0.167	-0.167	0.083	2.006	0.045

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Berdasarkan pada tabel diatas, penentuan hipotesis diterima atau ditolak dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.19 dapat dilihat bahwa hasil uji hipotesis *path coeficient* antara keadilan prosedural dengan komitmen organisasional memiliki nilai t-Statistik sebesar $3,421 > 1,65$ dan nilai p-Value $0,001 < 0,10$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 terdapat pengaruh positif signifikan antara keadilan prosedural terhadap komitmen organisasional, sehingga hipotesis 1 dapat **DITERIMA**.

2. Pengujian Hipotesis 2

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.19 dapat dilihat bahwa hasil uji hipotesis *path coefficient* antara keadilan interpersonal dengan komitmen organisasional memiliki nilai t-Statistik sebesar $5,504 > 1,65$ dan nilai p-Value $0,000 < 0,10$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 terdapat pengaruh positif signifikan antara keadilan interpersonal terhadap komitmen organisasional, sehingga hipotesis 2 dapat **DITERIMA**.

3. Pengujian Hipotesis 3

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.19 dapat dilihat bahwa hasil uji hipotesis *path coefficient* antara keadilan prosedural dengan perilaku menyimpang organisasional memiliki nilai t-Statistik sebesar $5,157 > 1,65$ dan nilai p-Value $0,000 < 0,10$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 terdapat pengaruh negatif signifikan antara keadilan prosedural terhadap perilaku menyimpang organisasional, sehingga hipotesis 3 dapat **DITERIMA**.

4. Pengujian Hipotesis 4

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.19 dapat dilihat bahwa hasil uji hipotesis *path coefficient* antara keadilan interpersonal dengan perilaku menyimpang organisasional memiliki nilai t-Statistik sebesar $1,944 > 1,65$ dan nilai p-Value $0,052 < 0,10$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 terdapat pengaruh negatif signifikan antara keadilan interpersonal terhadap perilaku menyimpang organisasional, sehingga hipotesis 4 dapat **DITERIMA**.

5. Pengujian Hipotesis 5

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.19 dapat dilihat bahwa hasil uji hipotesis *path coefficient* antara komitmen organisasional dengan perilaku menyimpang organisasional memiliki nilai t-Statistik sebesar $2,198 > 1,65$ dan nilai p-Value $0,028 < 0,10$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 terdapat pengaruh negatif signifikan antara komitmen organisasional terhadap perilaku menyimpang organisasional, sehingga hipotesis 5 dapat **DITERIMA**.

6. Pengujian Hipotesis 6

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.20 dapat dilihat bahwa hasil uji hipotesis *path coefficient* antara keadilan prosedural terhadap perilaku menyimpang organisasional yang dimediasi komitmen organisasional dengan memiliki nilai t-Statistik sebesar $1,839 > 1,65$ dan nilai p-Value $0,052 < 0,10$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 terdapat pengaruh negatif signifikan antara keadilan prosedural terhadap perilaku menyimpang organisasional yang dimediasi komitmen organisasional, sehingga hipotesis 6 dapat **DITERIMA**.

7. Pengujian Hipotesis 7

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.20 dapat dilihat bahwa hasil uji hipotesis *path coefficient* antara keadilan interpersonal terhadap perilaku menyimpang organisasional yang dimediasi komitmen organisasional dengan memiliki nilai t-Statistik sebesar $2,006 > 1,65$ dan nilai p-Value $0,045 < 0,10$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 7 terdapat pengaruh

negatif signifikan antara keadilan interpersonal terhadap perilaku menyimpang organisasional yang dimediasi komitmen organisasional, sehingga hipotesis 7 dapat **DITERIMA**.

4.3.3 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Berikut ini merupakan rekapitulasi hasil uji hipotesis penelitian:

Tabel 4.21 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis		Keterangan
H1	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara keadilan prosedural terhadap komitmen organisasional	Diterima
H2	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara keadilan interpersonal terhadap komitmen organisasional	Diterima
H3	Terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara keadilan prosedural terhadap perilaku menyimpang organisasional	Diterima
H4	Terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara keadilan interpersonal terhadap perilaku menyimpang organisasional	Diterima
H5	Terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara komitmen organisasional terhadap perilaku menyimpang organisasional	Diterima
H6	Komitmen organisasional dapat memediasi antara pengaruh keadilan prosedural terhadap perilaku menyimpang organisasional	Diterima
H7	Komitmen organisasional dapat memediasi antara pengaruh keadilan interpersonal terhadap perilaku menyimpang organisasional	Diterima

4.4 Diskusi dan Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Komitmen Organisasional

Dapat dilihat bahwa konstruk keadilan prosedural terhadap komitmen organisasional dinyatakan memiliki pengaruh positif signifikan berdasarkan hasil penelitian. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lambert *et al.* (2019) menunjukkan bahwa persepsi kualitas pelatihan dan keadilan prosedural berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan keadilan prosedural dalam penelitian ini berpengaruh terhadap komitmen, maka hal ini dapat kita pahami bahwasannya ketika suatu proses untuk membuat keputusan adalah sebuah kepentingan bagi perawat, maka hal ini menjadi kewajiban bagi Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta untuk memperhatikan kebijakan - kebijakan apa saja yang akan ditetapkan pada organisasi, karena ketika sebuah organisasi dianggap memiliki proses pengambilan keputusan yang terbuka, transparan, dan adil, maka kepercayaan itu lebih mudah terbentuk, sehingga dapat meningkatkan tingkat komitmen, Lambert *et al.* (2019).

Kemudian pada penelitian lain yang dilakukan oleh Ghimire (2017) juga menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif signifikan antara keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap komitmen karyawan, yang mana keadilan prosedural lebih kuat. Kaitannya disini adalah para manajemen suatu organisasi atau rumah sakit perlu mempertimbangkan

suatu kebijakan untuk merencanakan suatu strategi dalam organisasinya. Dengan kata lain ketika rumah sakit dapat menerapkan keadilan proseduralnya dengan baik maka ini menjadikan strategi untuk mempertahankan perawat untuk tetap bertahan pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta, hal ini didukung dengan studi penelitian yang mengatakan bahwa keadilan prosedural menjadi kunci atau alat bagi manajer untuk menjaga karyawannya untuk tetap berada di organisasi, serta untuk meningkatkan kepuasan dan produktivitas mereka Ghimire (2017)

Penelitian ini juga didukung oleh Malik dan Alvi (2018) bahwa keadilan distributif dan keadilan prosedural memiliki hubungan yang positif dengan komitmen organisasi. Dengan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa keadilan prosedural yang berkaitan dengan kontrol proses, kontrol keputusan, akurasi informasi dan etika dapat berperan dalam menciptakan komitmen bagi perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tjahjono *et al.* (2019) yang menunjukkan bahwa keadilan distributif, keadilan prosedural dan modal sosial berperan besar dalam menjelaskan kepuasan dan komitmen organisasi.

4.4.2 Pengaruh Keadilan Interpersonal terhadap Komitmen Organisasional

Dapat dilihat bahwa konstruk keadilan interpersonal terhadap komitmen organisasional dinyatakan memiliki pengaruh positif signifikan berdasarkan hasil penelitian. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Manshor *et al.*, (2016) yang menunjukkan bahwa keadilan interpersonal berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian lain yang mendukung, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Kareem *et al.* (2019) yang menunjukkan bahwa ketiga komponen keadilan organisasi yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi pada instansi perbankan. Dari hasil diatas dapat diperhatikan oleh atasan atau manajer Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta yaitu selain memperhatikan keadilan prosedural, juga keadilan interpersonal dengan bawahan atau tenaga kerja kesehatan yang lain termasuk perawat. Dengan begitu, maka hubungan baik ini akan menciptakan suatu persepsi bahwasannya seorang perawat diperhatikan dan saling menghormati satu dengan lainnya walaupun berbeda kedudukan. Hal ini juga didukung oleh penelitian Kareem *et al.* (2019) yang mengatakan bahwasannya atasan dapat dilatih secara efisien untuk lebih adil dan meningkatkan komunikasi dan terapi interpersonal

secara keseluruhan pada tenaga kerja serta dengan adanya interaksi dengan tenaga kerja akan meningkatkan komitmen organisasi, menghindari semangat kerja tenaga kerja yang rendah dan menghindari kurangnya motivasi untuk mencoba dan bekerja .

Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Ogwuche (2016) yang menunjukkan bahwa keadilan interaksional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada dosen. Dengan hasil tersebut, maka keadilan interpersonal menjadi salah satu variabel yang mempengaruhi pekerja untuk komitmen ditempat kerja, seperti penelitian yang dilakukan oleh Imamoglu *et al.*, (2019) bahwa hasilnya menunjukkan keadilan organisasi dapat mempengaruhi komitmen organisasional disuatu instansi. Sehingga dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa keadilan interpersonal dengan indikator (kesopanan, bermartabat dan rasa hormat) memiliki peranan penting dalam menjaga komitmen perawat pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

4.4.3 Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Perilaku Menyimpang Organisasional

Dapat dilihat bahwa konstruk keadilan prosedural terhadap perilaku menyimpang organisasional dinyatakan memiliki pengaruh negatif signifikan berdasarkan hasil penelitian. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Shkoler dan Tziner (2017) yang menunjukkan bahwa

adanya hubungan negatif yang signifikan antara keadilan organisasi dan perilaku menyimpang pekerjaan. Keadilan organisasi menjadi penting karena salah satu aspek dalam menjaga suatu komitmen, akan tetapi keadilan organisasi juga dapat untuk menjadikan seseorang untuk berperilaku positif atau tidak melakukan hal hal yang negatif, yang mana dapat merugikan orang lain atau organisasi itu sendiri. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Ghimire (2017) yang mengatakan bahwa ketika keadilan prosedural diberikan dapat meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dan dapat mempengaruhi perilaku positif atau tidak melakukan hal - hal negatif serta dapat mencapai efektivitas dan produktivitas yang tinggi dalam organisasi.

Penelitian lain yang sejalan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Shirazi dan Afrough (2016) yang menunjukkan bahwa keadilan organisasi berhubungan negatif dengan perilaku menyimpang organisasi. Perilaku menyimpang organisasional dapat membuat organisasi menjadi terpuruk atau mendapati kerugian ketika seorang tenaga kerjanya melakukan hal - hal negatif atau merusak segala fasilitas dan lain sebagainya, karena perilaku buruk organisasi ini sebagian besar memiliki efek intens dan destruktif pada tenaga kerja maupun organisasi tersebut.

Sehingga dari uraian tersebut, ketika harapan perawat terkait keadilan proseduralnya terpenuhi, maka tingkat perilaku menyimpangnya juga akan menurun, seperti penelitian yang dilakukan oleh Martinson

(2006) menunjukkan bahwa ketika para ilmuwan yakin mereka akan diperlakukan tidak adil, maka mereka lebih cenderung berperilaku dengan cara-cara yang akan membahayakan integritas sains. Suatu keadilan prosedural menjadi variabel yang dapat menurunkan atau mengurangi perilaku menyimpang organisasional ketika hal tersebut dapat dijalankan dengan baik, karena ketika manajemen yang melengkapi dirinya dengan kualitas dengan meningkatkan dimensi tersebut seperti melibatkan tenaga kerja dalam proses pengambilan keputusan dan prosedur serta berperilaku adil dengan meningkatkan kepercayaan tenaga kerja dan memotivasi persepsi dan sikap terkait pekerjaan mereka, maka hal ini dapat mengembangkan tenaga kerja untuk berkualitas tinggi yang bersemangat untuk berperilaku baik. Kebalikan dari hal ini, ketika dalam proses meningkatkan sikap atau perilaku baik itu gagal dijalankan oleh manajemen, hal ini dikarenakan manajemen mengurangi kecenderungan untuk berbagi informasi penting dan pengetahuan, sehingga dapat mengakibatkan perilaku buruk melalui kurangnya usaha, minat dan kehadiran.

4.4.4 Pengaruh Keadilan Interpersonal terhadap Perilaku Menyimpang Organisasional

Dapat dilihat bahwa konstruk keadilan interpersonal terhadap perilaku menyimpang organisasional dinyatakan memiliki pengaruh

negatif signifikan berdasarkan hasil penelitian. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Danaeefard dan Boustani (2016) yang mengungkapkan bahwa persepsi keadilan berhubungan negatif dengan perilaku menyimpang karyawan. Dengan hasil diatas, manajer Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta dapat mempertahankan metode-metode atau cara untuk memperoleh pemikiran perawat tentang keadilan dan mengidentifikasi penyebab ketidakadilan, dari hal inilah manajemen rumah sakit dapat berperan untuk mengantisipasi praktik – praktik dari perilaku menyimpang yang dilakukan oleh tenaga kerja atau perawat itu sendiri. Dari hasil telah diketahui bahwasannya keadilan interpersonal berhubungan secara negatif, yang artinya ketika suatu keadilan interpersonal atau suatu keadilan yang berkaitan dengan hubungan antara manajer dengan perawat ini diberikan secara baik, maka tingkat dari perilaku menyimpang perawat terhadap rumah sakit atau rekan kerja menjadi menurun. Sehingga disini menandakan negatif hubungannya, hal ini seperti yang diungkapkan oleh Shirazi dan Afrough (2016) ketika interaksi interpersonal yang sangat baik dalam organisasi, tenaga kerja dapat mengurangi perilaku buruk organisasinya. Disinilah peran pentingnya bahwa organisasi harus memperkuat pengembangan hubungan yang baik antara manajer dan tenaga kerja mereka.

Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Schrijver *et al.* (2010) yang menunjukkan hasil bahwa keadilan organisasi memiliki efek

sedang dan negatif terhadap perilaku menyimpang organisasional, yang artinya bahwa semakin banyak pegawai negeri yang memandang organisasi mereka untuk menjadi adil, maka semakin sedikit mereka mengamati berbagai jenis perilaku menyimpang organisasional. Oleh karena itu, hal ini menjadi peranan penting bagi setiap organisasi untuk memperhatikan tingkat keadilan karyawannya, seperti penelitian yang dilakukan oleh Syaebani dan Sobri (2011) menunjukkan bahwa persepsi keadilan organisasi memegang peranan penting dalam terjadinya perilaku menyimpang ditempat kerja. Namun menurutnya ini bukan satu satunya prediktor karena hanya satu perilaku tempat kerja yang menyimpang dari dua belas yang berkorelasi signifikan dengan satu bentuk keadilan organisasi pada karyawan.

4.4.5 Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Perilaku Menyimpang Organisasional

Dapat dilihat bahwa konstruk komitmen organisasional terhadap perilaku menyimpang organisasional dinyatakan memiliki pengaruh negatif signifikan berdasarkan hasil penelitian. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vardi dan Weitz (2015) yang menunjukkan bahwa keseluruhan perilaku menyimpang organisasional berhubungan negatif terhadap komitmen organisasional. Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh Brook (2015) menunjukkan bahwa orang

yang tidak memiliki kepentingan, yaitu tidak memiliki komitmen, dalam pekerjaannya saat ini lebih sering melakukan tindakan atau perilaku menyimpang. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Ganesan, *et al.* (2010) menunjukkan bahwa komitmen menjadi penyangga pemasok yang sedang menjabat terhadap insiden kecil dari perilaku buruk mereka sendiri. Dari hasil diatas dapat diartikan bahwa ketika perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah memiliki tingkat komitmennya tinggi maka perilaku menyimpangnya semakin menurun, sehingga disini bernilai negatif. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Lewaherilla (2017) dalam penelitiannya menemukan adanya pengaruh negatif signifikan antara komitmen organisasional terhadap perilaku menyimpng organisasional, oleh karena itu ketika semakin kuat komitmen karyawan terhadap organisasi maka perilaku menyimpang ditempat kerja semakin menurun/rendah. Dalam penelitiannya juga membuktikan bahwa jika komitmen dalam diri karyawan terhadap pekerjaan pada organisasi semakin dikuatkan, dimana karyawan merasa sebagai dari bagian pekerjaannya, mencintai dan loyal terhadap perusahaan, maka perilaku yang akan ditampilkan oleh karyawan tersebut akan lebih etis dan semakin mnjunjung tinggi nilai-nilai dan norma-norma dalam organisasi, yang mana nantinya perilaku menyimpang organisasi ditempat kerja akan menurun.

4.4.6 Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Perilaku Menyimpang Organisasional melalui Komitmen Organisasional

Dapat dilihat bahwa konstruk komitmen organisasional mampu memediasi pengaruh keadilan prosedural terhadap perilaku menyimpang organisasional yang menyatakan berpengaruh negatif signifikan berdasarkan hasil penelitian. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Martinson *et al.* (2010) yang menunjukkan bahwa persepsi keadilan ditempat kerja seseorang atau keadilan organisasi secara negatif terkait dengan laporan diri dari perilaku buruk/menyimpang. Komitmen berlebihan pada pekerjaan seseorang juga dikaitkan dengan pengaruh negatif dan berinteraksi dengan persepsi perlakuan tidak adil yang dikaitkan dengan laporan diri yang lebih tinggi tentang perilaku buruk. Dengan demikian, persepsi tentang perlakuan yang adil di lingkungan kerja tampaknya memainkan peran penting dalam mendorong atau merusak integritas penelitian. Dengan hasil diatas maka tingkat keadilan prosedural yang diberikan oleh Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta tinggi, sehingga perilaku menyimpang organisasionalnya menurun, yang mana variabel komitmen organisasional menjadi peran untuk mempengaruhi keadilan organisasi terhadap perilaku menyimpang seorang perawat kepada rumah sakit. Studi menjelaskan bahwa suatu keadilan prosedural yang berpengaruh terhadap perilaku menyimpang organisasional kepada tenaga

kerja yang memiliki kesempatan dalam proses pengambilan keputusan akan cenderung tidak bertindak berperilaku menyimpang apabila suara atau pendapatnya didengarkan atau dihargai (Masterson *et al.* 2000).

4.4.7 Pengaruh Keadilan Interpersonal terhadap Perilaku Menyimpang Organisasional melalui Komitmen Organisasional

Dapat dilihat bahwa konstruk komitmen organisasional mampu memediasi pengaruh keadilan interpersonal terhadap perilaku menyimpang organisasional yang menyatakan berpengaruh negatif signifikan berdasarkan hasil penelitian. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Palupi dan Tjahjono (2019) yang menemukan bahwa keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interersnal dan keadilan informasional berdampak negatif terhadap perilaku disfungsi, serta komitmen afektif dan komitmen kontinuitas juga berdampak negatif pada perilaku disfungsi ditempat kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Sanhaji *et al.* (2016) menemukan bahwa keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional (keadilan interpersonal dan keadilan informasional) memiliki pengaruh negatif terhadap perilaku organisasi (perilaku menolong, tanggung jawab keanggotaan, sesuai dengan norma, menghormati, sportif) melalui komitmen organisasi. Dengan hasil yang didukung oleh penelitian diatas, maka dalam penelitian ini menunjukkan suatu keadilan interpersonal terhadap perilaku menyimpang memiliki

pengaruh, dengan komitmen sebagai variabel mediasinya. Ketika suatu keadilan pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah diberikan dengan baik maka perilakunya menurun, sehingga hubungannya adalah negatif. Sedangkan komitmen organisasional berperan dalam memediasi hubungan antara keadilan dengan perilaku menyimpang organisasional, dari hal ini perawat rumah sakit mempertimbangkan komitmen organisasional sebagai variabel yang kuat untuk dirinya tidak melakukan hal hal yang merugikan baik untuk dirinya maupun Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta, karena suatu penilaian dari keadilan dalam organisasi mempunyai dampak pada sikap seseorang. Palupi (2019) juga menunjukkan bahwasannya apabila mereka menilai bahwa perlakuan yang mereka terima adil, maka akan berpengaruh pada sikap dan perilaku tenaga kerja yang semakin positif.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Keadilan prosedural mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Keadilan Interpersonal mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta
3. Keadilan prosedural mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap perilaku menyimpang organisasional pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta
4. Keadilan interpersonal mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap perilaku menyimpang organisasional pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta
5. Komitmen Organisasional mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap perilaku menyimpang organisasional pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta

6. Komitmen organisasional memediasi hubungan antara keadilan prosedural terhadap perilaku menyimpang organisasional pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta
7. Komitmen organisasional memediasi hubungan antara keadilan interpersonal terhadap perilaku menyimpang organisasional pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas maka peneliti dapat memberikan saran untuk pihak pihak dibawah ini, berupa:

1. Bagi Karyawan dan Institusi Terkait

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta diharapkan dapat mempertahankan keadilan organisasional yang telah dijalankan seperti yang dipersepsikan karyawan, khususnya perawat dalam penelitian ini. Keadilan ini penting karena dapat berdampak pada komitmen organisasional dan perilaku menyimpang organisasional. Semakin rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta memberikan keadilan bagi para tenaga kerjanya, maka hal ini dapat menjadikan tenaga kerja meningkatkan komitmen dalam diri mereka terhadap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta, sehingga berdampak pula pada perilaku yang ditampilkan oleh para tenaga kerja kesehatan, dalam hal ini adalah perawat. Dengan demikian, para perawat dapat menjunjung tinggi nilai-nilai dan norma-

norma dalam rumah sakit, akhirnya perilaku menyimpang di tempat kerja akan semakin berkurang.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya mungkin dapat mempertimbangkan variabel keadilan organisasional lainnya atau variabel keadilan organisasional secara komprehensif yang digunakan sebagai variabel yang mempengaruhi komitmen organisasional dan perilaku menyimpang organisasional, seperti keadilan distributif dan keadilan informasional. Kemudian peneliti selanjutnya juga dapat meneliti variabel komitmen organisasional dan perilaku menyimpang organisasional di level dimensi dengan mempertimbangkan alasan – alasan yang tepat, sehingga hasil penelitian akan semakin baik dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap studi perilaku organisasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M.M. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sleman : Aswaja Pressindo.
- Azizah, N.K. (2020). Update Corona di Indonesia 12 Desember: Tambah 6.388 Kasus, Total 611.631. *Detik Health*. diakses dari <https://health.detik.com/berita-detikhealth/d-5292621/update-corona-di-indonesia-12-desember-tambah-6388-kasus-total-611631> pada tanggal 12 Desember 2020 pukul 19.50.
- Bakhshi, A., Kumar, K., Rani, E. (2009). Organizational Justice Perceptions as Predictor of Job Satisfaction and Organization Commitment. *International Journal of Business and Management*. 4(9), 145-154.
- Bazgir, A., Vahdati H, Nejad, S.H.M. (2018). A Study on the Effect of Organizational Justice and Commitment on the Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Administrative Science & Organizational*. 25(1), 8-15.
- Beyin, G., & Yesildaydin, G.T. (2014). Analysis of Nurses' Organizational Deviant Behaviour : An Example of a University Hospital. *Journal of Business Research Turk*. 6(3), 81-107.
- Brook, G. (2015). Misbehavior, Its Dimensions, and Relationship to Commitment in Organizational. *Journal of Marketing Research*. (19), 237-257.
- Colquitt, J.A. (2001). On the Dimensionality of Organizational Justice : a Construct Validation of a Measure. *Journal of Applied Psychology*. 86(3), 386-400.
- Cooper, D.R., & Schindler, P.S. (2019). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.

- Creswell, J.W. (2009). *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. California : SAGE Publications. Inc.
- Crosby, F. (1982). *Relative deprivation and the working women*. New York: Oxford University.
- Danaeefard, H., Boustani, H.R. (2016). Injustice Perceptions and Employees Misbehavior in the Public Organization Exploration of Mediating Role of Employee's Cynicism to Organization. *International Journal Human Capital Urban Management*, 1(1), 9-18.
- Diab, M.S. (2015). The Impact of Organizational Justice on the Workers Performance and Job Satisfaction in the Ministry of Hospitals in Amman. *International Business research*. 8(2). 187-197.
- Ganesan, S., Brown, P. S., Mariadoss, J.B., Ho, (Dixon) H. (2010). Buffering and Amplifying Effect of Relationship Commitment in Business to Business Relationship. *Journal Of Marketing Research*, (47), 361-373.
- Ghimire, B. (2017). The Relationship of Distributive Justice and Procedural Justice on Organizational Commitment : Empirical Testing. *Tribhuvan University Journal*, 31(1&2). 121-128.
- Ghozali, I. (2006). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I & Latan, H. (2014). *Paerial Least Squares (Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0 untuk Penelitian Empiris)*. Universitas Diponegoro Semarang: Semarang.

- Imamoglu, Z.S., Ince, H., Turkcan, H., Atakay, Birsen. (2019). The Effect of Organizational Justice and Organizational Commitment on Knowledge Sharing and Firm Performance. *Procedia Computer Science*, (158), 899-906.
- Karanja, W.G. (2016). Effect of Organizational Justice on Organizational Commitment in Public Secondary Schools and Commercial Bank in Kenya. *University of Agriculture and Technology*. 1-143.
- Karem, A.M, Jameel, S.A, Ahmad, R. Abd. (2019). The Impact of Organizational Justice Dimension on Organizational Commitment among Bank Employees. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 23(02). 502-512.
- Kingma, M. (2001). Nursing Migration : Global Treasure Hubt or Disaster the Making?. *Nursing Inquiry*. 8(4), 205-212.
- Kompas.com. (2020). 342 Nakes Meninggal Dunia, IDI : Kematian Karena Covid itu Nyata. *Kompas.com*. diakses dari <https://www.kompas.com/tren/read/2020/12/05/183300465/342-nakes-meninggal-dunia-idi--kematian-karena-covid-19-itu-nyata?page=all> pada tanggal 12 Desember 2020 pukul 20.05.
- Kontoghiorghes, C. (2015). Linking High Performance Organizational culture and Talent Management : Satisfaction/Motivation and Organizational Commitment as Mediators. *The International Journal of Human Resource Management*. 27(16), 1833-1853.

- Lambert, G.E., Keena, D.L., Leone, M., May, D., Haynes, H.S. (2019). The Effect of Distributive and Procedural Justice on Job Satisfaction and Organizational Commitment of Correctional Staff. *The Social Science Journal*. 405-416.
- Lewaherilla, N. C. (2017). Komitme Organisasional Sebagai Pemediasi Pengaruh Iklim Etis Terhadap Prilaku Menyimpang Di Tempat Kerja (Studi Pada Pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Di Kotamadya Ambon). *Prosiding Seminar Nasional Dan Call For Paper Ekonomi Dan Bisnis (SNAPER-EBIS 2017)*, 2017, 383-394.
- Malik, A.R., Alvi, K. Abdual. (2018). Impact of Procedural Justice and Distributive Justice on Organizational Commitment in Banking Sector of Lahore (Pakistan). *Sci.Int*, 30(3),601-504.
- Manshor, R., Muda, S.M., Salleh, M.M.A., Razak, A.Z.F., Kamaazura, B.A. (2016). Assesing the Effects of Organizational Justice on Organizational Commitment in Malaysia's SME Sector. *Journal of Advanced Research in Business and Management Studies*. 2(1), 64-73.
- Martinson, C.B., Anderson, S.M., Crain, L.A., Vries, D.R. (2006). Scientists Perceptions of Organizational Justice and Self-Reported Misbehaviors. *Journal of Empirical Research on Human Research Ethics*, 1(1), 51-56.
- Martinson, C.B., Crain, L.A., Vries, D.R., Anderson, S.M. (2010). The Importance of Organizational Justice in Ensuring Research Integrity. *Organizational Justice and Behaviour*. 5(3). 67-83.

- Moorman, R.H., Niehoff, B.P., Organ, D.W. (1993). *Treating Employee Fairly and Organizational Citizenship Behaviour: Sorting the Effects of Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Procedural Justice*. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6(3), 209-225
- Mowday, R.T., Steers, R.M., Porter, L.W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 14, 224-247.
- Nuqul, F.L. (2009). Perbedaan Penilaian Keadilan Karyawan Ditinjau Dari Jenis Kelamin. *Jurnal Kesetaraan dan Keadilan Gender*, 4(2). 207-216.
- Ogwuche, C.H., & Apeiker, N.F. (2016). The Influence of Interactional Justice and Organizational Support on Organizational Commitment Among The Academic Staff of Benue State University, Makurdi. *International Journal of Innovative Social Sciences & Humanities Research*. 4(2). 20-27.
- Ogwuche, H.C., Apeiker, F.N. (2016). The Influence of Interactional Justice and Organizational Support on Organizational Commitment Among The Academic Staff of Benue State University, Makurdi. *International Journal of Innovative Social Sciences & Humanities Research*, 4(2), 20-17.
- Palupi, M., Tjahjono, K.H. (2016). A Model of Religiosity and Organizational Justice : The Impact on Commitment and Dysfunctional Behavior. *Innovation Management and Education Excellence Vision 2020: Regional Development to Global Economic Growth*. 1781-1790.

- Rejeki, T.A & Wulansari, N.A. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasi pada Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Management Analysis Journal*. 4(4). 319-326.
- Roch, S.G., & Shanock, L.R. (2006). Organizational Justice in an Exchange Framework : Clarifying Organizational Justice Distinctions. *Journal of Management*. 32(2), 299-322.
- Sanhaji, A., Soetjipto, E.B., Suharto. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Pendidikan : Teori, Penelitian, dan Pengembangan*. 1(5), 917-926.
- Schrijver, D.A., Delbeke, K., Maesschalck, J., Pleysier, S. (2010). Fairness Perceptions and Organizational Misbehavior : An Empirical Study. *The American Review of Public Administration*, 40(6), 691-703.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan Keahlian*. Jakarta : Salemba Empat.
- Shirazi, A., Afrough, A. (2016). Investigate the Relationship between Organizational Justice and Organizational Misbehavior : An Empirical Study of a Software Company in Tehran City. *International Journal of Humanities and Cultural Studies*.
- Shklor, O., Tziner, A. (2017). The Mediating and Moderating Role of Burnout and Emotional Intelligence in The Relationship between Organizational Justice and

- Work Misbehavior. *Journal of Work and Organizational Psychology*, (33), 157-164.
- Sukawati, N.N., Gunawan, I., Ubaidillah, E., Maulina, S., Santoso, F.B. (2020). Human Resources Management in Basic Education Schools. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*. 487. 292-299.
- Snell, A. Scott & Morris, S. Shad. (2019). *Managing Human Resources*. USA: Cengage.
- Syaebani, I.M., Sobri, R.R. (2011). Relationship between Organizational Justice Perception and Engagement in Deviant Workplace Behavior. *The South East Asian Journal of Management*, 5(1). 38-49.
- Tjahjono, K.H., Fachrunisa, O., Palupi, M. (2019). Configuration of Organisational Justice and Social Capital: Their Impact on Satisfaction and Commitment. *International Journal Business Excellent*, 17(3). 336-360.
- Tjahjono, K.H., Basuki, T.A., Palupi, M. (2021). *Aplikasi SEM dalam Studi Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN
- Trevino, L.K., & Weaver, G.R. (2001). Organizational Justice and Ethics Program Followthrough: Influences on Employees Harmful and Helpful Behavior. *Business Ethics Quarterly*, 11(4), 651-671.
- Vardi, Y., & Ely, W. (1944). Misbehavior in Organizations Theory, Research, and Management. *Lawrence Erlbaum Associates.inc*. 3, 289-290.

- Vardi, Y., & Wiener, Y. (1996). Misbehavior in Organization : A motivational Framework. *Organization Science*, 7(2). 103-209.
- Vardi, Y., & Weitz, E. (2015). Organizational Misbehavior : Hypotheses, Research and Implications. *Re-Imaging Business Ethics: Meaningful Solutions for a Global Economy*, (4), 51-84.
- Wahyudi, N.K.S & Sudibya, I.G.A. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional pada Kinerja Karyawan di Natya Hotel, Kuta Bali. *E-Journal Manajemen Unud*. 5(2). 870-897.
- Weitz, E., Vardi, Y., Ora, S. (2012). Spirituality and Organizational Misbehavior. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 9(3), 255-281.
- Widiastuti, R.K., Aisyah, M.N. (2016). Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Kinerja Karyawan dengan Tingkat Kepuasan Karyawan sebagai Variabel Intervening. *Journal Nominal*. 5(1). 88-96.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

Kuesioner Penelitian

Yth. Bapak/ Ibu Responden

Perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Ditempat

Saya, Indra Trio Suprawina, adalah mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia yang saat ini sedang menyusun skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan. Penelitian skripsi ini berjudul : **“Pengaruh Keadilan Prosedural dan Keadilan Interpersonal terhadap Perilaku Menyimpang Organisasional: Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi”**.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu responden untuk meluangkan waktu sejenak guna dapat mengisi kuesioner yang saya lampirkan. Saya harapkan Bapak/Ibu dapat menjawab semua pertanyaan ini dengan sejujur-jujurnya dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Data isian yang Bapak/Ibu responden berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan sebagai data penelitian serta pengembangan ilmu pengetahuan.

1. Petunjuk Pengisian

- 1) Mohon angket ini diisi oleh Bapak/Ibu dengan menjawab seluruh pertanyaan yang ada
- 2) Bacalah setiap pertanyaan dan seluruh pilihan jawaban dengan teliti

- 3) Pilihlah jawaban yang sesuai menurut Bapak/Ibu dan berilah tanda (X) pada kolom jawaban. Jawaban yang Bapak/Ibu pilih memiliki makna :

Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

Tidak Setuju (TS) : 2

Netral (N) : 3

Setuju (S) : 4

Sangat Setuju (SS) : 5

- 4) Jika terdapat pertanyaan yang kurnag dipahami, dapat menanyakan langsung kepada peneliti melalui email : Indratriosuprawina@gmail.com atau WA 081327154025

- 5) Untuk responden yang ingin mengisi melalui online dapat mengakses link <http://bit.ly/kuesionerindratriosuprawina>

2. Karakteristik Responden

1) Nama Inisial :

2) Umur Responden : a. 21-30 Tahun

b. 31-40 Tahun

c. 41-55 Tahun

3) Jenis Kelamin : a. Laki-Laki

b. Perempuan

4) Pendidikan terakhir : a. D3

b. D4

c. S1

d.Profesi

5) Lama Bekerja : < 3 Tahun

3 Tahun – 5 Tahun

6 Tahun – 10 Tahun

>10 Tahun

Demikian permohonan saya dan atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu responden dalam pengisian kuesioner penelitian ini, saya ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 20 Maret 2021

Hormat Saya

Indra Trio Suprawina

KUESIONER

PENGARUH KEADILAN PROSEDURAL DAN KEADILAN INTERPERSONAL TERHADAP PERILAKU MENYIMPANG ORGANISASIONAL : KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Studi Kasus pada Perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta)

Keadilan Prosedural

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1.	Saya mampu mengungkapkan pandangan atau perasaan saya terkait prosedur yang dijalankan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta	1	2	3	4	5
2.	Hasil yang dicapai atas prosedur yang diterapkan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta berpengaruh kepada saya	1	2	3	4	5
3.	Saya merasa prosedur yang telah diterapkan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta dijalankan secara konsisten	1	2	3	4	5

4.	Saya merasa prosedur yang selama ini dijalankan bebas dari bias	1	2	3	4	5
5.	Saya merasa prosedur yang selama ini dijalankan didasarkan pada informasi yang akurat	1	2	3	4	5
6.	Saya mampu mengajukan banding atas hasil yang diperoleh dari prosedur tersebut	1	2	3	4	5
7.	Saya merasa prosedur yang telah dijalankan menjunjung standar etika dan moral	1	2	3	4	5

Sumber : Colquitt, J.A. (2001), *On the Dimensionality of Organizational Justice : a Construct Validation of a Measure*. Journal of Applied Psychology. Vol. 86 No. 3, pp. 389 (DOI : 10.1037//0021-9010.86.3.386)

Keadilan Interpersonal

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1.	Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta telah memperlakukan saya dengan sopan	1	2	3	4	5

2.	Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta telah memperlakukan saya dengan bermartabat	1	2	3	4	5
3	Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta telah memperlakukan saya dengan hormat	1	2	3	4	5
4	Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta menahan diri dari komentar yang tidak pantas kepada saya	1	2	3	4	5

Sumber : Colquitt, J.A. (2001), *On the Dimensionality of Organizational Justice : a*

Construct Validation of a Measure. Journal of Applied Psychology. Vol. 86 No. 3,

pp. 389 (DOI : 10.1037//0021-9010.86.3.386)

Komitmen Organisasional

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1.	Saya bersedia melakukan banyak upaya melebihi yang biasanya diharapkan untuk membantu Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta ini sukses.	1	2	3	4	5
2.	Saya memberitahukan kepada orang lain bahwa tempat saya bekerja di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah	1	2	3	4	5

	Yogyakarta adalah organisasi yang hebat.					
3.	Saya merasa loyalitas saya kepada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta ini sangat rendah.	1	2	3	4	5
4.	Saya akan menerima semua jenis tugas pekerjaan untuk tetap bekerja pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta ini	1	2	3	4	5
5.	Saya menemukan bahwa nilai-nilai saya sangat mirip dengan nilai-nilai pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta ini	1	2	3	4	5
6.	Saya bangga memberi tahu orang lain bahwa saya adalah bagian dari Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta ini.	1	2	3	4	5
7.	Saya bisa saja bekerja untuk organisasi yang berbeda selama jenis pekerjaannya serupa.	1	2	3	4	5
8.	Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta ini menginspirasi saya dalam cara bekerja.	1	2	3	4	5
9.	Hanya perlu sedikit perubahan dalam keadaan saya saat ini untuk	1	2	3	4	5

	menyebabkan saya meninggalkan organisasi ini.					
10.	Saya sangat senang bahwa saya memilih Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta ini untuk bekerja daripada organisasi lain yang saya pertimbangkan pada saat saya bergabung	1	2	3	4	5
11	Banyak yang bisa saya peroleh, jika bertahan dengan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta ini tanpa adanya batasan waktu.	1	2	3	4	5
12	Saya tidak merasa sulit untuk menyetujui kebijakan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta ini yang berkaitan dengan karyawan	1	2	3	4	5
13.	Saya sangat peduli dengan nasib Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta ini.	1	2	3	4	5
14.	Bagi saya Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta ini yang terbaik dari semua kemungkinan saya bekerja di organisasi lain	1	2	3	4	5
15.	Memutuskan untuk bekerja di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta	1	2	3	4	5

	ini adalah keputusan yang benar dari pihak saya					
--	---	--	--	--	--	--

Mowday, R. Steers, R.M. Porter Lyman. W. (1979), *The Measurement of Organizational Commitment*, Journal of Vocational Behavior, Elsevier Inc. Vol. 14. pp. 228. (DOI : [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1))

Perilaku Menyimpang Organisasional

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1.	Saya menggunakan panggilan telepon pribadi dari telepon rumah sakit selama jam kerja atau istirahat	1	2	3	4	5
2.	Saya terlambat datang bekerja atau pulang lebih awal tanpa izin	1	2	3	4	5
3.	Saya menerima suap atau hadiah dari pemasok, pelanggan, atau sumber lain	1	2	3	4	5
4.	Saya menggunakan peralatan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta untuk keperluan pribadi	1	2	3	4	5
5.	Saya melakukan istirahat makan siang lebih lama dari yang diizinkan	1	2	3	4	5

6.	Saya meminum alkohol sebelum atau selama bekerja atau saat istirahat	1	2	3	4	5
7.	Saya mengambil risiko yang tidak perlu dengan mengabaikan peraturan keselamatan di tempat kerja	1	2	3	4	5
8.	Saya menggunakan anggaran Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta tidak sesuai dengan prosedur formal	1	2	3	4	5
9.	Saya melakukan kegiatan personal dan atau politik pada masa jam kerja	1	2	3	4	5
10.	Saya menyabotase mesin atau peralatan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta	1	2	3	4	5
11.	Saya melakukan pekerjaan dengan perlahan dan sengaja	1	2	3	4	5
12.	Saya menyalahgunakan anggaran, peralatan, atau obat-obatan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta	1	2	3	4	5
13.	Saya membawa pulang peralatan atau obat-obatan rumah sakit tanpa izin	1	2	3	4	5
14.	Saya meninggalkan pekerjaan tanpa alasan yang jelas	1	2	3	4	5
15.	Saya memihak kepada tenaga kerja kesehatan tertentu	1	2	3	4	5

16.	Saya melaporkan rekan kerja saya atas penyimpangan perilaku yang dilakukan oleh rekan kerja saya	1	2	3	4	5
17.	Saya menyalahkan rekan kerja atas kesalahan mereka sendiri	1	2	3	4	5
18.	Saya melecehkan rekan kerja secara seksual	1	2	3	4	5
19.	Saya melecehkan kolega secara verbal	1	2	3	4	5
20.	Saya melakukan pencurian dari rekan kerja saya	1	2	3	4	5
21.	Saya melakukan sesuatu yang membahayakan orang lain	1	2	3	4	5
22.	Saya memecat rekan kerja saya tanpa alasan	1	2	3	4	5
23.	Saya menentang keputusan manajemen Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta	1	2	3	4	5

Sumber : Ebook Vardi, Y and Weitz, E. (2004). *Misbehaviour in Organizations*

Theory, Research, and Management. Organization Science. pp. 290

LAMPIRAN 2
Tabulasi Data Metah

1. Keadilan Prosedural

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7
1.	4	4	4	4	4	4	4
2.	3	4	4	4	4	3	4
3.	5	5	5	5	5	5	5
4.	3	4	4	4	4	3	4
5.	4	4	4	4	4	4	4
6.	4	4	4	3	4	4	4
7.	4	4	4	3	3	3	4
8.	4	4	4	4	3	3	3
9.	4	4	4	3	3	3	4
10.	4	4	4	3	3	3	4
11.	4	4	4	3	3	3	4
12.	4	4	4	3	3	3	4
13.	4	4	4	3	3	3	4
14.	4	4	4	3	3	3	4
15.	4	4	4	4	3	3	3
16.	4	4	4	3	3	3	4
17.	4	4	4	4	4	4	4
18.	4	4	4	3	4	4	4

19.	4	4	4	4	4	4	4
20.	3	4	4	4	4	3	4
21.	5	5	5	5	5	5	5
22.	3	4	4	4	4	3	4
23.	4	4	3	3	4	3	3
24.	4	4	3	3	4	3	3
25.	4	4	3	3	4	3	3
26.	4	4	4	4	4	3	4
27.	5	5	5	3	5	4	5
28.	4	4	4	2	4	3	4
29.	4	4	4	4	4	4	4
30.	5	5	5	5	5	4	5
31.	4	4	4	4	4	4	4
32.	5	5	4	1	5	1	5
33.	5	5	5	5	5	4	5
34.	4	4	3	3	3	3	4
35.	4	4	3	3	3	3	4
36.	5	5	5	5	5	4	5
37.	5	5	3	1	5	1	5
38.	4	4	4	3	4	3	4
39.	5	4	4	4	5	4	5
40.	4	4	4	4	4	4	4
41.	4	4	4	4	4	5	4
42.	3	3	4	3	4	3	4

43.	4	3	4	2	5	2	5
44.	4	4	4	3	4	4	5
45.	3	4	3	2	4	4	4
46.	3	2	4	2	5	2	5
47.	3	4	4	4	4	3	4
48.	4	4	4	3	4	3	4
49.	5	5	3	1	5	1	5
50.	4	4	4	4	4	3	5
51.	3	3	3	3	4	3	5
52.	4	4	4	4	4	4	4
53.	4	4	4	3	4	3	4
54.	4	4	4	2	4	3	4
55.	4	4	4	4	4	4	4
56.	5	5	5	5	5	4	5
57.	4	4	4	4	4	4	4
58.	4	4	3	3	3	3	4
59.	4	4	4	4	4	4	4
60.	4	4	4	4	4	4	4
61.	5	5	3	1	5	1	5
62.	5	5	5	5	5	4	5
63.	4	4	4	4	4	4	4
64.	4	4	4	4	4	4	4
65.	4	4	3	3	4	3	5
66.	4	4	4	4	4	3	4

67.	5	5	5	5	5	5	5
68.	5	4	4	4	5	3	4
69.	4	4	4	4	4	4	4
70.	4	4	4	4	4	4	4

2. Keadilan Interersonal

No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
1.	4	4	4	4
2.	4	4	4	4
3.	5	5	5	5
4.	4	4	4	4
5.	4	4	4	4
6.	4	4	4	4
7.	4	4	4	3
8.	4	4	4	4
9.	4	4	4	3
10.	4	4	4	3
11.	4	4	4	3
12.	4	4	4	3
13.	4	4	4	3
14.	4	4	4	3
15.	4	4	4	4
16.	4	4	4	3
17.	4	4	4	4

18.	4	4	4	4
19.	4	4	4	4
20.	4	4	4	4
21.	5	5	5	5
22.	4	4	4	4
23.	4	4	4	3
24.	4	4	4	3
25.	4	4	4	3
26.	4	4	4	4
27.	5	5	5	5
28.	4	4	4	4
29.	4	4	4	4
30.	5	5	5	3
31.	4	4	4	4
32.	5	5	5	5
33.	5	5	5	3
34.	4	4	4	4
35.	4	4	4	4
36.	5	5	5	4
37.	5	4	4	4
38.	4	4	4	4
39.	5	5	5	5
40.	4	4	4	4
41.	4	4	4	4

42.	4	4	4	4
43.	4	4	4	3
44.	4	4	4	4
45.	4	4	4	4
46.	4	4	4	1
47.	4	3	4	2
48.	4	4	4	4
49.	5	5	5	5
50.	4	4	4	3
51.	4	4	4	3
52.	4	4	3	3
53.	4	4	4	3
54.	4	4	4	3
55.	4	4	4	4
56.	5	5	5	3
57.	4	4	4	4
58.	4	4	4	4
59.	4	4	4	4
60.	4	4	4	4
61.	5	5	5	5
62.	5	5	5	4
63.	4	4	4	4
64.	4	4	4	4
65.	5	5	5	5

66.	4	4	4	4
67.	5	5	5	5
68.	5	5	5	5
69.	4	5	5	4
70.	4	5	5	4

3. Komitmen Organisasional

No.	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15
1.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5
2.	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4
3.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1
4.	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5
5.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5
6.	4	4	2	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3
7.	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3
8.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5
9.	4	4	2	2	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3
10.	4	4	2	2	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3
11.	4	4	2	2	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3
12.	4	4	2	2	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4
13.	4	4	2	2	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3
14.	4	4	2	2	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3

15.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5
16.	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3
17.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5
18.	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3
19.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5
20.	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5
21.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1
22.	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	2	5	4	4
23.	4	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4
24.	4	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4
25.	4	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4
26.	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4
27.	4	5	2	5	5	5	3	5	2	5	4	4	5	5	3
28.	3	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4
29.	4	4	1	2	3	4	3	4	2	4	4	4	4	2	2
30.	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	4	1
31.	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2
32.	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5
33.	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	4	1
34.	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4
35.	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4
36.	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	4	1
37.	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38.	2	3	2	2	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4

39.	3	4	2	3	5	5	4	5	1	5	4	4	4	4	5
40.	4	4	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4
41.	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
42.	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4
43.	2	5	1	4	5	5	1	5	1	2	5	5	5	5	5
44.	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4
45.	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4
46.	2	5	1	4	3	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5
47.	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	5	5
48.	3	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4
49.	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5
50.	3	4	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
51.	3	4	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
52.	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
53.	3	4	2	2	4	3	2	4	2	3	4	4	4	4	4
54.	3	4	2	2	4	3	2	4	2	3	4	4	4	4	4
55.	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	5
56.	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	4	1
57.	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	5
58.	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4
59.	4	4	1	2	3	4	3	4	2	4	4	4	4	2	2
60.	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2
61.	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5
62.	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	4	1

63.	4	4	1	2	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4
64.	4	4	1	2	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4
65.	4	4	1	2	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	5
66.	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
67.	5	5	1	3	3	5	3	5	1	5	5	3	3	5	5
68.	4	4	1	4	3	5	2	5	1	5	3	3	4	5	5
69.	4	5	1	4	4	5	4	4	1	5	5	5	5	5	5
70.	4	5	1	4	4	5	4	4	1	5	5	5	5	5	5

4. Perilaku Menyimpang Oranisasonal

No	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Z12	Z13	Z14	Z15	Z16	Z17	Z18	Z19	Z20	Z21	Z22	Z23	
1.	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5.	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
7.	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8.	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9.	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10.	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11.	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12.	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13.	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

14.	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15.	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16.	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17.	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
19.	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23.	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	4
24.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	4
25.	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	4
26.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27.	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5
28.	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	2	4	5	5	5	5	5
29.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
30.	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31.	4	4	4	4	4	5	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
32.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33.	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34.	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35.	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36.	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38.	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5

39.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
41.	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
42.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43.	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
44.	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5
45.	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
46.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47.	3	4	4	3	3	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4
48.	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	5
49.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
52.	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
53.	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4
54.	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4
55.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56.	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
58.	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
59.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
60.	4	4	4	4	4	5	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
62.	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
63.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

64.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
66.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67.	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
68.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
69.	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
70.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5



LAMPIRAN 3

Analisis Deskriptif Responden Penelitian

1. Karakteristi Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	8	11,4%
Perempuan	62	88,6%
Total	70	100%

2. Karakteristik Berdasarkan Umur Responden

Kategori	Frekuensi	Persentase
21-30 Tahun	22	31,4%
31-40 Tahun	8	11,4%
41-55 Tahun	40	57,1%
Total	70	100%

3. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Kategori	Frekuensi	Persentase
D3	45	64,3%
D4	1	1,4%
S1	9	12,9%
Profesi	15	21,4%
Total	70	100%

4. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
< 3 Tahun	18	25,7%
3 – 5 Tahun	2	2,9%
6 – 10 Tahun	3	4,3%
>10 Tahun	47	67,1%
Total	70	100%



LAMPIRAN 4

Tabel Factor Loading

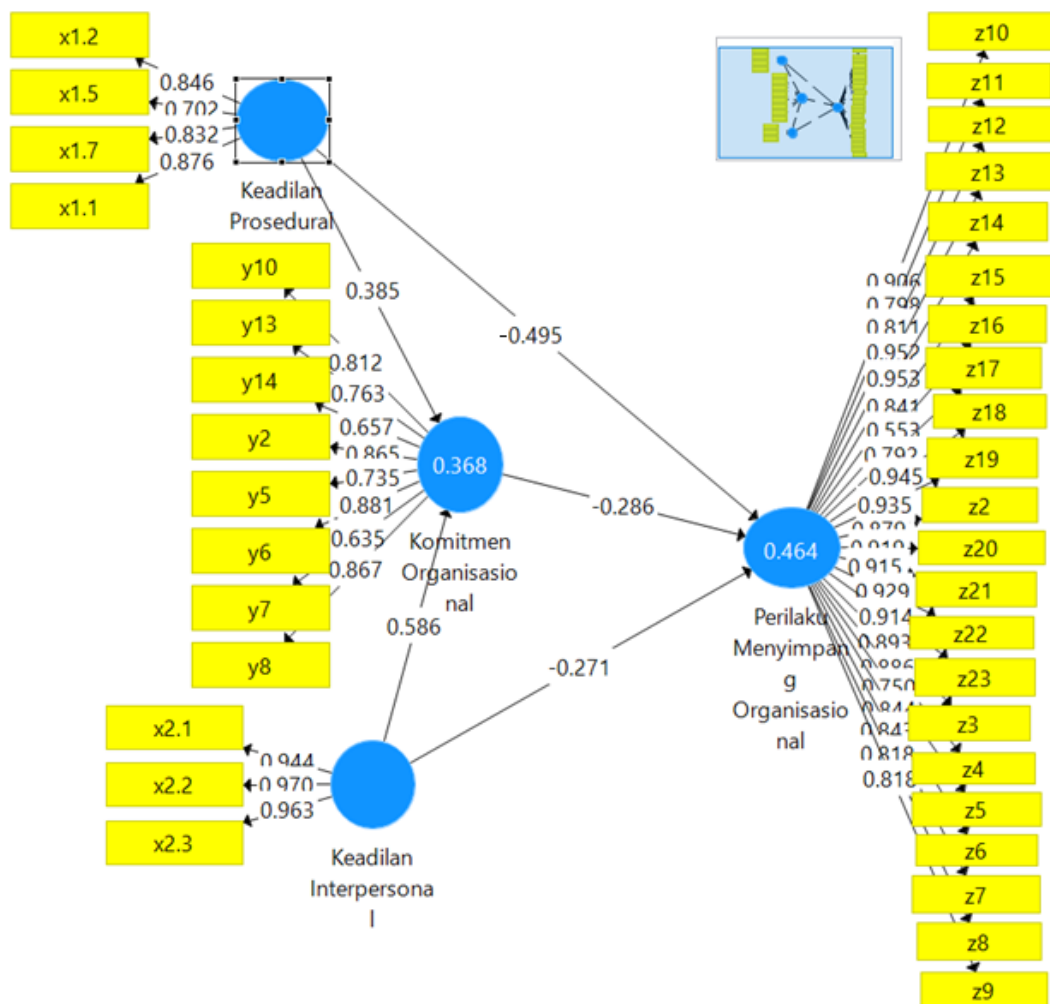
Variabel	Indikator	Outer Loading
Keadilan Prosedural	X1.1	0.876
	X1.2	0.845
	X1.3	-0.614
	X1.4	-0.479
	X1.5	0.701
	X1.6	-0.319
	X1.7	0.8317
Keadilan Interpersonal	X2.1	0.944
	X2.2	0.970
	X2.3	0.963
	X2.4	0.562
Komitmen Organisasional	Y1	0.522
	Y2	0.865
	Y3	0.487
	Y4	0.527
	Y5	0.735
	Y6	0.881
	Y7	0.635
	Y8	0.867
	Y9	0.364

	Y10	0.812
	Y11	0.030
	Y12	0.137
	Y13	0.763
	Y14	0.656
	Y15	-0.445
Perilaku Menyimpang Organisasional	Z1	-0.199
	Z2	0.879
	Z3	0.893
	Z4	0.886
	Z5	0.750
	Z6	0.844
	Z7	0.843
	Z8	0.818
	Z9	0.818
	Z10	0.905
	Z11	0.798
	Z12	0.810
	Z13	0.952
	Z14	0.953
	Z15	0.841
	Z16	0.653
	Z17	0.792
	Z18	0.945

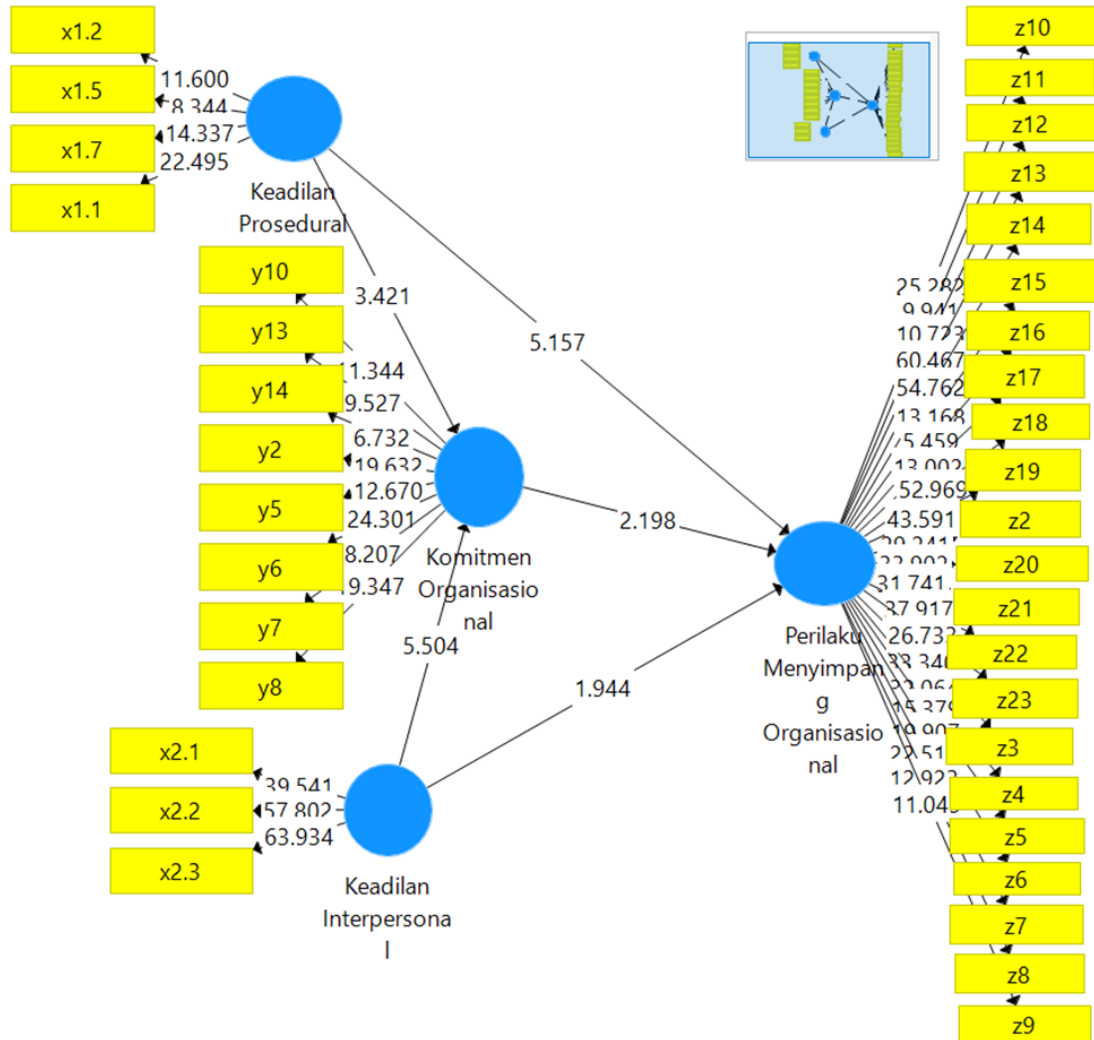
	Z19	0.935
	Z20	0.919
	Z21	0.915
	Z22	0.929
	Z23	0.914



LAMPIRAN 5
Hasil Uji Outer Model



LAMPIRAN 6
Hasil Uji Inner Model



LAMPIRAN 7

Surat Permohonan Izin Penelitian



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ase Partalimaja
Ringsud Utara, Condong Catur, Depok
Semarang, Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 881887, 881371;
F. (0274) 882580
E. depu@uii.ac.id
W. www.uoi.ac.id

Nomor : 206/DEK/10/Div.URT/I/2021
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth
Pimpinan
Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Assalamu alaikum wr.wb.
Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas
Bisnis dan Ekonomika UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa
riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami di bawah ini :

Nama : Indra Trio Suprawina
No. Mahasiswa : 17311090
Tempat/Tanggal Lahir : Meulaboh / 08 April 1999
Program Studi : Manajemen
Jenjang : Strata 1 (S1)
Alamat : Dukuh Gabahan Rt 03 Rw 02 Ds. Kalisat Kec. Bungkal Ponorogo

Bermaksud mohon keterangan/data pada Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin untuk
keperluan menyusun skripsi dengan judul :

**"Pengaruh Keadilan Prosedural dan Keadilan Interpersonal terhadap Perilaku
Menyimpang Organisasional : Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi"**

Dosen Pembimbing : Dr. Majang Palupi, BBA., MBA.


Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan
kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan
data /keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perhatian Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu alaikum Wv.Wb.

Yogyakarta, 25 Januari 2021


Dekan,



Prof. Jaka Sriyana, S.E., M.Si., Ph.D.
NIK: 933130101

LAMPIRAN 8

Surat Persetujuan Komite Etik

	RS PKU MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA <i>AMANAH(Antusias, Mutu, Aman, Nyaman, Akurat, Handal)</i>	KOMISI ETIK PENELITIAN Sekertariat Diklat RS PKU Yogyakarta Email diklatpkujogja@gmail.com Telp/WA 0895613134546
---	--	--

**PERSETUJUAN KOMITE ETIK
ETHICS COMMITTEE APPROVAL
Ref. : 00147/KT.7.4/IV/2021**

Protokol Penelitian yang diusulkan oleh
The research protocol proposed by

Peneliti utama : Indra Trio Suprawina
Principal In Investigator

Nama Institusi : Universitas Islam Indonesia
Name of the Institution

Dengan Judul :
Title

**“PENGARUH KEADILAN PROSEDURAL DAN KEADILAN
INTERPERSONAL TERHADAP PERILAKU MENYIMPANG ORGANISASIONAL :
KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI”**


Dinyatakan layak etik sesuai 7 (tujuh) standar WHO 2011, yaitu 1) Nilai Sosial, 2) Nilai Ilmiah, 3) Pemerataan Beban dan Manfaat, 4) Risiko, 5) Bujukan/ Eksploitasi, 6) Rahasia dan Privacy, 7) Persetujuan Setelah Penjelasan, yang merujuk pada Pedoman CIOMS 2016. Hal ini seperti yang ditunjukkan oleh terpenuhinya indikator setiap standar

Declared to be ethically appropriate in accordance to 7 (seven) WHO 2011 Standards, 1) Social Values, 2) Scientific Values, 3) Equitable Assessment and Benefit, 4) Risks, 5) Persuasion Exploitation, 6) Confidentiality and Privacy, and 7) Informed Consent, referring to be 2016 CIOMS Guidelines. This is as indicated by the fulfillment of the indicators of each standard.

Pernyataan Laik Etik ini berlaku selama kurun waktu 23 April 2021 sampai dengan 22 April 2022
This declaration of ethics applies during the period April 23, 2021 until April 22, 2022

Yogyakarta, 23 April 2021

Ketua
Chairperson


Dr. Endang Yuniarti, M.Kes, Apt

LAMPIRAN 9
Dokumentasi Penelitian



LAMPIRAN 10

Biodata Peneliti

Nama : Indra Trio Suprawina

Tempat Tanggal Lahir : Meulaboh, 8 April 1999

Jenis Kelamin : Laki-Laki

NIM : 17311090

Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia

Fakultas : Bisnis dan Ekonomika

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Alamat : Ds. Kalisat, Kec. Bungkal, Kab. Ponorogo

Pendidikan Formal :

1. 2004-2005: TK Bhayangkari Ujung Karang
2. 2005-2011: SDN 2 Kalisat
3. 2011-2014: SMPN 2 Bungkal
4. 2014-2017: SMK PGRI 2 Ponorogo

Email : Indratriosuprawina@gmail.com

Sosial Media : <https://linktr.ee/Indratriosuprawina>