



KEADILAN DISTRIBUTIF DAN Keadilan PROSEDURAL SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA

Jullimursyida Ganto

Universitas Malikussaleh, Aceh, Indonesia

Correspondence: E-mail: jullimursyida@gmail.com

ABSTRACTS

This study is aim to identify the effect of the relationship between distributive justice and procedural justice with job satisfaction. The samples of this study are 148 permanent lecturers of Government University in Lhokseumawe and multiple regressions were used to analyze the data. The results of the study indicate that each variable has positive and significant relationship between distributive justice and procedural justice to job satisfaction.

Keyword: *Learning Facilities, Teacher Motivation, Teacher Performance, Teaching Performance, Work Motivation.*

© 2019 Tim Pengembang Jurnal UPI

ARTICLE INFO

Article History:

Received 19 Dec 2018

Revised 27 Feb 2019

Accepted 25 Mar 2019

Available online 30 Apr 2019

1. PENDAHULUAN

Karyawan merupakan salah satu aset yang paling penting bagi sebuah perusahaan. Oleh karena itu, penelitian tentang sumber daya manusia terus menjadi objek yang sangat menarik. Pentingnya aspek-aspek perilaku kerja karyawan dalam menetapkan keputusan dan kebijakan dalam manajemen sumber daya manusia, telah menjadi subjek penelitian dan perdebatan yang menarik minat para peneliti dan akademisi. Para peneliti telah mengkonseptualisasikan berbagai bentuk reaksi yang diraskan individu-individu dalam organisasi, antara lain kepuasan dan ketidakpuasan (Harahap, 2006), komitmen (Tang, Sarsfield & Linda,

1996), keadilan prosedural dan distributif (Pareke, 2002; Bahri, 2004).

Lebih dari dua dekade, manajer sumber daya manusia telah mencatat adanya hubungan yang penting antara keadilan organisasional dan efektivitas suatu organisasi (Tang, Sarsfield & Linda, 1996). Lebih lanjut, Tang, Sarsfield & Linda (1996) mengatakan bahwa keadilan organisasional terbagi atas dua, yaitu keadilan distributif dan keadilan prosedural. Keadilan organisasional itu sendiri akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah tanggapan emosi terhadap berbagai segi pekerjaan (Kreitner & Kinicki, 2001). Ketidakpuasan dalam pekerjaan sering

diindikasikan sebagai alasan yang paling utama bagi para profesional untuk meninggalkan pekerjaannya. Lum et al. (1998) menyimpulkan secara empiris bahwa ketidakpuasan kerja memiliki pengaruh yang tidak langsung terhadap turnover melalui pengaruh langsungnya terhadap komitmen organisasional. Sedangkan Cotton dan Tuttle (1986) menemukan bahwa seluruh kepuasan kerja, kepuasan pada pekerjaan, kepuasan gaji, kepuasan pada supervisi dan komitmen organisasional berhubungan negatif dengan turnover.

Banyak penelitian telah dilakukan di Amerika Serikat tentang keadilan distributif dan keadilan prosedural, namun sangat sedikit penelitian yang serupa dilakukan di Asia (Kwon, 2006), terutama dengan objek penelitian dosen. Fenomena yang terjadi sekarang adanya para tenaga pendidik (dosen) yang tidak hanya populer di kalangan internal civitas akademika, tapi juga bekerja di luar bidang akademik (Smunsala, 2007). Persepsi para dosen terhadap proses alokasi sumber daya yang mereka terima dari universitas tempat mereka bekerja, akan mempengaruhi reaksi mereka terhadap penilaian tentang kewajaran dan kelayakan terhadap organisasinya. Partisipasi para dosen dalam proses alokasi sumber daya yang mereka berikan pada universitas juga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Untuk itu, penelitian tentang hubungan prosedur-prosedur dalam organisasi dan kepuasan kerja di kalangan dosen akan bermanfaat terhadap pengembangan sumber daya manusia di masa yang akan datang, khususnya dosen sebagai tenaga pendidik di pendidikan tinggi.

Keadilan Distributif

Konsep tentang keadilan distributif dan keadilan prosedural dikembangkan dari literatur-literatur equity theory (Cowherd dan Levine, 1992; Korsgaard, Schweiger & Sapienza, 1995; Schminke, Ambrose & Noel, 1997). Berdasarkan equity teori, keadilan distributif adalah berhubungan dengan

persepsi kewajaran dan keseimbangan antara masukan-masukan yang diberikan oleh karyawan dengan hasil dari organisasi yang mereka terima. Hasil yang didapatkan merupakan reward yang diterima yang berbentuk seperti gaji dan kepuasan intrinsik (Cohen & Greenberg, 1982). Adam (1965) mengatakan bahwa perilaku sosial dipengaruhi oleh kesesuaian dan proporsionalnya distribusi reward di dalam suatu grup. Dengan kata lain, equity theory mengatakan bahwa orang-orang akan puas jika rasio input dan output yang mereka terima sama dengan rasio input dan output yang diterima oleh orang lain di dalam organisasinya. Persepsi ketidaksamaan antara rasio tersebut akan melahirkan suatu perasaan yang tidak menyenangkan (Folger & Cronpanzano, 1998). Lebih lanjut, Adam (1965) juga mengatakan bahwa adanya ketidaksamaan dalam input dan output yang diterima oleh seseorang akan memotivasi orang tersebut untuk mencari kesamaan antara input dan hasil yang diduplikasinya. Jadi dapat disimpulkan bahwa *equity theory* fokus pada reaksi atas ketidaksamaan antara input yang diberikan dengan hasil yang didapatkan. Selain itu, Sweeney dan McFarlin (1993) mengatakan bahwa keadilan distributif memprediksikan evaluasi ditingkat personal karyawan (seperti kepuasan atas gaji yang diterima). Jadi dapat dikatakan bahwa keadilan distributif berhubungan dengan kepuasan dari hasil yang didapatkan. Ketidakpuasan atas hasil yang didapat akan mempengaruhi kinerja pekerja (Cowherd & Levine, 1992) sehingga akan meningkatnya absensi dan turnover (Hulin, 1991; Schwarzwald, Koslowsky & Shalit, 1992).

Hypotesis 1 : Keadilan distributif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Keadilan Prosedural

Keadilan prosedural berhubungan dengan wajar tidaknya proses-proses yang digunakan untuk mendistribusikan hasil-hasil organisasi tersebut (Kwon, 2006; Tang,

Sarsfield & Linda, 1996; Bachri, 2004). Pelaksanaan penilaian kinerja menjadi pokok pembicaraan pada awal penelitian tentang keadilan prosedural. Persepsi tentang keadilan penilaian kinerja berhubungan dengan kesempatan manajerial dan pekerja untuk mengungkapkan perasaannya, program penilaian kinerja yang ada, pengetahuan penilaian atas kinerja bawahannya, adanya rencana-rencana untuk memperbaiki kelemahan kinerja dan frekwensi atas evaluasi kinerja itu sendiri (Tang, Sarsfield & Linda, 1996). Indikator keadilan prosedural adalah konsistensi, prestasi, minimalisasi bias, informasi yang akurat, representatif dan etis (Arianto, 2008). Salah satu konstruk penting dalam teori keadilan prosedural adalah "*process control*" atau "*voice effect*" (Folger dalam Yusnaini, 2007). Diberikannya kesempatan kepada bawahan untuk mengemukakan keinginan, opini, pandangan dan preferensi mereka sebelum suatu keputusan dibuat akan dapat meningkatkan pengertian mereka tentang proses yang adil. Secara psikologis, voice effect memberikan suatu perasaan bagi bawahan bahwa mereka turut mengendalikan hasil suatu keputusan (Lindquist dalam Yusnaini, 2007). Hal ini terutama terjadi ketika bawahan diperbolehkan berpendapat dalam proses pengambilan keputusan, sehingga sikap (seperti proses yang adil, kepuasan akan hasil dan komitmen dengan hasil) dan respon perilaku dapat secara positif meningkat (Hunton & Beeler dalam Yusnaini, 2007).

Keadilan prosedural berhubungan terhadap evaluasi dari organisasi itu sendiri dan pihak-pihak yang bertanggungjawab seperti kepercayaan terhadap supervisi dan komitmen organisasi (Cropanzano & Folger, 1991). Lebih lanjut, jika pekerja dapat dijamin akan kejelasan prosedur yang berlaku, mereka akan lebih loyal terhadap organisasi sebagai tanda dari komitmen organisasi. Keadilan prosedural itu sendiri lebih berorientasi kepada evaluasi di peringkat

organisasi (seperti komitmen organisasi). Secara umum, pekerja akan menerima setiap keputusan yang berdasarkan prosedur yang jelas dibandingkan keputusan yang tidak jelas prosedurnya (Lind, 1995; Tyler & Dawes, 1993). Jadi dapat dikatakan bahwa keadilan prosedural mempengaruhi kepuasan kerja dan juga *turnover* karyawan.

Hypotesis 2 : Keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Konsep Kepuasan Kerja

Bentuk lain reaksi dari karyawan yang banyak menarik perhatian peneliti adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mempunyai peranan yang sangat penting baik bagi karyawan maupun bagi organisasi tempat bekerja. Kepuasan kerja seorang karyawan ditentukan oleh perbedaan antara semua yang diharapkan dengan semua yang dirasakan oleh karyawan dari pekerjaan atau semua imbalan yang diterima dari organisasinya secara aktual (Bachri, 2004). Sedangkan kepuasan kerja itu sendiri menurut Vanderberg dan Lance (1994) adalah sebagai sesuatu yang menyenangkan atau hasil dari emosional yang positif atas penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001) kepuasan kerja adalah tanggapan emosi terhadap berbagai segi suatu pekerjaan. Kepuasan kerja bukan merupakan *unitary concept*. Individu dapat relatif dipuaskan dengan satu aspek pekerjaannya dan merasa tidak puas dengan satu atau beberapa aspek lainnya. Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbandingan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini harus diterima (Robbins, 1996).

Konsep kepuasan kerja berkenaan dengan bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dan harapannya pada organisasi tempatnya bekerja. Terdapat dua pendekatan mengenai konsep untuk memahami kepuasan kerja, yaitu: Pertama,

component satisfaction yang mengasumsikan bahwa kepuasan kerja merupakan berbagai sikap yang berbeda terhadap komponen-komponen pekerjaan. Misalnya sikap terhadap pekerjaan itu sendiri, apakah menantang atau tidak terhadap upah, apakah cukup atau tidak. Kedua, *overall satisfaction*, yaitu perasaan secara keseluruhan terhadap pekerjaan yang ditentukan oleh intensitas dan frekuensi pengalaman baik positif atau negatif (Cherrington, 1994). Lebih lanjut, Cherrington (1994) mengemukakan empat teori untuk menentukan kepuasan seseorang. Pertama, *fulfillment theory*, menyatakan kepuasan kerja merupakan fungsi dari *need satisfaction*. Kedua, *reward theory* yaitu kepuasan kerja merupakan fungsi reward yang diterima seseorang. Ketiga, *discrepancy theory* yaitu kepuasan kerja dipengaruhi oleh harapan pekerja. Keempat, *equity theory* yaitu kepuasan kerja merupakan perbandingan relatif antara masukan dan keluaran yang diperoleh seseorang terhadap orang lain.

Menurut Luthan dan Stajkovic (1999) kepuasan kerja memiliki tiga dimensi. Pertama, kepuasan tidak dapat dilihat, tetapi hanya dapat diduga. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh sejauh mana hasil kerja memenuhi harapan seseorang. Ketiga, kepuasan kerja mencerminkan hubungan dengan berbagai sikap lainnya dari para individu. Menurut Organ dan Hamner (1982), kepuasan kerja pada intinya adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Individu yang merasakan kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki sikap yang tinggi dan akan memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sementara individu yang tidak merasa puas akan bersikap sebaliknya. Dengan meningkatnya kepuasan kerja maka juga akan meningkatkan produktivitas (Albrecht et al., 1981).

2. METODE PENELITIAN

Data primer merupakan data yang akan dipergunakan dalam penelitian ini, yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada dosen-dosen di Lembaga Pendidikan Tinggi Negeri yang ada di Lhokseumawe, yaitu Universitas Malikussaleh (Unimal), Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Malikussaleh, dan Politeknik Negeri Lhokseumawe. . Kuesioner yang telah didesign dikirimkan ke 148 orang dosen yang diambil secara acak sederhana.

Untuk penelitian ini, keadilan distributif akan diukur dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Tang, Sarsfield & Linda (1996). Responden akan diminta untuk menjawab 5 item pernyataan yang menggambarkan persepsi mereka tentang sejauh mana perbandingan relatif antara imbalan yang mereka terima dibandingkan dengan tanggung jawab, tekanan dan tegangan, pendidikan dan pelatihan, usaha-usaha serta pekerjaan yang dihadapi responden dari organisasinya.

Sedangkan untuk keadilan prosedural, akan diukur dengan menggunakan kuesioner yang juga dikembangkan oleh Tang, Sarsfield & Linda (1996), yang terdiri dari 6 item pertanyaan tentang persepsi responden untuk sejauh mana prosedur-prosedur penilaian yang diterapkan adalah adil, akurat, bebas dari bias, dan mewakili kinerja mereka yang sebenarnya.

Untuk kepuasan kerja, diukur dengan menggunakan *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) yang diadopsi dari penelitian Basri (2000). Jumlah pertanyaan untuk variabel ini terdiri dari 6 pertanyaan dengan skala Likert mulai dari sangat tidak puas (1) sampai dengan sangat puas (5).

Data akan dianalisis dengan menggunakan *multiple regression* dengan peralatan SPSS. Penggunaan *multiple regression* ini dikarenakan untuk melihat

bagaimana hubungan antara keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja, yang skala pengukurannya menggunakan skala interval.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

3.1.1 Profil Responden

Profil dari responden dalam tabel 1 di bawah menunjukkan bahwa dari 148 kuesioner yang disebar, 70 responden merupakan dosen Universitas Malikussaleh, 41 orang dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri dan 37 orang dosen Politeknik Lhokseumawe. Rata-rata responden adalah laki-laki (63.5%) dan berumur 31-40 tahun (41.2%). Ini menunjukkan bahwa rata-rata dosen di Lhokseumawe masih digolongkan muda, dengan pendidikan rata-rata adalah S1 (54.1%) dan S2 (44.6%) dan sudah bekerja di rata-rata >5 tahun (33.8%).

Tabel 1. Profil Responden

Profil Responden	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
Instansi	Unimal	70	47.3
	STAIN	41	27.7
	Politeknik	37	25.0
Umur	21-30 tahun	33	22.3
	31-40 tahun	61	41.2
	41-50 tahun	43	29.1
	>50 tahun	11	7.4
	Jenis Kelamin	Pria	94
	Wanita	54	36.5
Status Perkawinan	Belum Menikah	35	23.6
	Menikah	113	76.4
Pendidikan	S1	80	54.1
	S2	66	44.6
	S3	2	1.4
Lama Bekerja	1 tahun	15	10.1
	2 tahun	22	14.9
	3 tahun	33	22.3
	4 tahun	28	18.9
	> 5 tahun	50	33.8

3.1.2 Faktor Analisis atas Keadilan Organisasional

Tabel 2 dibawah menunjukkan 2 faktor yang termasuk dalam keadilan organisasional. Jumlah varians yang mampu dijelaskan oleh kedua factor tersebut adalah 59.27 dengan muatan item mulai dari .32 sampai .85. Faktor 1 terdiri lima item yang berhubungan dengan keadilan distributif, dengan muatan faktornya mulai .72 sampai .85 (Cronbach alpha = .85). Faktor 2 juga terdiri dari lima item dengan muatan faktornya mulai dari .32 sampai .81 yang semua itemnya berhubungan dengan keadilan prosedural (Cronbach alpha .77).

Tabel 2: Faktor analisis atas keadilan keadilan organisasional

Item	Komponen	
	Faktor 1 Keadilan Distributif	Faktor 2 Keadilan Prosedural
X2.2	.85	
X2.5	.80	
X2.1	.77	
X2.4	.73	
X2.3	.72	
Reliability	.85	
X1.2		.81
X1.1		.79
X1.3		.77
X1.4		.77
X1.6		.32
Reliability		.77
Eigenvalues	3.99	1.93
Percentage variance explained	39.97	19.30

Faktor analisis atas kepuasan kerja seperti yang ditampilkan di tabel 3 menunjukkan bahwa muatan faktor mulai dari .63 sampai .80 yang terdiri dari 6 item dan factor tersebut mampu menjelaskan varians sebesar 51.29. Kesemua item yang termasuk dalam factor tersebut berhubungan dengan kepuasan kerja sehingga hasil dari faktor tersebut dinamakan variabel kepuasan kerja dengan Cronbach alpha .80.

Tabel 3. faktor analisis atas kepuasan kerja

Item	Komponen
	Faktor
	Kepuasan Kerja
Y1.3	.80
Y1.2	.79
Y1.1	.72
Y1.4	.68
Y1.6	.63
Y1.5	.63
Reliability	.80
Eigenvalues	3.07
Percentage variance explained	51.29

Hasil dari analisis korelasi ditunjukkan pada tabel 4 berikut ini. Dari tabel tersebut terlihat bahwa keadilan prosedural mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerja ($r = .36$, $p \text{ value} < .01$). Hasil korelasi juga menunjukkan bahwa keadilan distributif mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerja ($r = .60$, $p \text{ value} < .01$). Dari tabel 4 juga terlihat bahwa nilai means untuk masing-masing variabel cenderung moderat atau sedang. Hal ini mengidentifikasi bahwa responden mempersepsikan tingkat keseimbangan pendistribusian hasil-hasil organisasi dan kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan/organisasi adalah moderat dengan tingkat kepuasan kerja yang juga moderat.

Tabel 4. Korelasi

Variabel	Mean	1	2	3
1. Keadilan Prosedural	3.26			
2. Keadilan Distributif	3.01	.36(**)		
3. Kepuasan Kerja	3.19	.52(**)	.60(**)	

** Correlation is significant at the 0.01.

3.1.3 Analisis Regresi

Tabel 5. Hubungan antara Keadilan Organisasional dengan Kepuasan Kerja

Keadilan Organisasional	Kepuasan Kerja	
	Std. Beta	t-value
Keadilan Prosedural (x1)	.37***	3.887
Keadilan Distributif (x2)	.21***	6.892
	$R^2 = .24$	
	adjusted $R^2 = .23$	
***significant at .01		

Dari hasil regresi tersebut diatas menunjukkan bahwa keadilan organisasional yang terdiri dari keadilan prosedural dan keadilan distributif mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai $\beta = .37$. Keadilan distributif juga mempunyai pengaruh yang positif dengan kepuasan kerja dan memiliki nilai β sebesar .21, yang signifikan pada level .01.

3.2 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi dosen terhadap keadilan organisasional yang terdiri dari keadilan prosedural dan keadilan distributif, mempengaruhi kepuasan kerja dari dosen tersebut. Ini membuktikan bahwa hipotesis 1 dapat diterima, dimana keadilan distributif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Ini mengindikasikan bahwa ketika dosen mempersepsikan pendistribusian hasil-hasil dan sumber daya dalam organisasi (universitas) mereka dilakukan secara adil maka akan cenderung meningkatkan kepuasan kerja mereka, yang pada gilirannya akan mempengaruhi komitmen dan akan meningkatkan tingkat loyalitas mereka terhadap organisasinya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh keadilan distributif terhadap kepuasan kerja (Lum et al, 2002; McFarlin & Sweeney, 1992; Tang, Sarsfield & Linda, 1996). Hal ini dapat dipahami bahwa

ketika seorang dosen mendapatkan hasil/im-balan yang sesuai dan adil dengan apa yang telah mereka berikan terhadap universitas atau dengan kata lain adanya kesesuaian hasil kerja dengan keinginan institusi maka kepuasan kerja dosen akan meningkat.

Peningkatan kepuasan kerja akan mempengaruhi komitmen dosen terhadap Universitas sehingga keinginan untuk memberikan yang terbaik bagi Universitas akan dilakukan oleh dosen. Dalam hal implikasi operasional dari hasil temuan ini dapat dikatakan bahwa organisasi (universitas) perlu menciptakan kondisi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja para dosen agar menjadikan pekerjaan sebagai dosen merupakan profesi yang membanggakan dirinya dan bukan merupakan pekerjaan sampingan.

Hasil penelitian juga mendukung diterimanya hipotesis 2, yaitu keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kelayakan penerapan prosedur-prosedur organisasional dan kemungkinan dosen dilibatkan dalam proses-proses pengambilan keputusan akan meningkatkan kepuasan kerja mereka, yang implikasinya terhadap peningkatan komitmen mereka terhadap perguruan tinggi/organisasi tempat mereka bekerja. Hasil penelitian ini didukung oleh Fields, Pang dan Chiu (2000); Mossholder, Bennett & Martin (1998); Tang, Sarsfield & Linda, (1996). Dalam hal implikasi operasional dari hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa organisasi/Universitas harus dapat menjaga keseimbangan antara kontribusi yang diberikan oleh para dosen dan sedapat mungkin melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan terutama yang menyangkut dengan pengembangan SDM dengan imbalan yang mereka terima dari universitas, sebagai dampaknya adalah para dosen dapat konsentrasi lebih

baik dipekerjaannya, lebih semangat dalam bekerjanya dan akhirnya dapat memberikan kepuasan atas pekerjaannya. Sehingga dapat dikatakan bahwa sangat penting bagi universitas untuk memperhatikan faktor kepuasan kerja dosen.

4. SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Penelitian ini menguji 2 hipotesis yaitu untuk melihat bagaimana pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja para dosen pada Lembaga Pendidikan Tinggi Negeri di Lhokseumawe. Dari hasil pengujian hipotesis, ke 2 hipotesis yang diajukan ternyata terbukti. Keadilan distributif dan keadilan prosedural mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen. Hal ini dapat dipahami bahwa ketika para dosen mempersepsikan keadilan dalam proses pendistribusian hasil-hasil sumber daya dengan kontribusi yang mereka berikan terhadap universitas maka akan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Demikian juga ketika para dosen mempersepsikan kelayakan penerapan prosedur-prosedur organisasional dan kemungkinan dosen dilibatkan dalam proses-proses pengambilan keputusan maka juga akan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Sehingga dosen akan merasa diri mereka lebih berharga dan tidak menganggap pekerjaannya sebagai dosen hanya sebagai pekerjaan sampingan ataupun hanya sebagai jaminan masa tua.

Penelitian mendatang diharapkan dapat menggunakan jumlah sampel yang lebih besar dan bukan hanya dari Lembaga Pendidikan Tinggi Negeri tetapi juga Swasta agar hasil yang diperoleh dapat mewakili populasi. Penelitian selanjutnya juga dapat menguji perbedaan antara keadilan organisasional pada dosen di Lembaga Pendidikan Tinggi negeri dengan Dosen pada Lembaga Pendidikan Tinggi Swasta.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Adam-Adams Adams, J. S., 1963. Toward an understanding of inequity, *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67 (5), 422-436.
- Adams, J. S., 1965. Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2), New York: Academic Press, 267-299.
- Albrecht, W. S., Brown, S. W., Field, D. R., 1981. Toward Increased Job satisfaction of Practicing CPAs". *Journal of Accountancy*, 61-66.
- Arianto, A., 2008, Aspek Keadilan Program Bantuan Operasional Sekolah bagi Keluarga Miskin di Kabupaten Bolaang Mongondow, Tesis S2. UGM, Tidak dipublikasikan.
- Bachri, S., 2004. Analisis Hubungan Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Kepuasan Kerja, dan Keinginan Berpindah, *Prosiding Seminar, Forum HEDS, Palangkaraya*.
- Basri, Y. M., 2000. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Personal terhadap Kepuasan Kerja. Tesis S2. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Cherrington, D. J., 1994. *Organization Behavior*. 2nd Edition, by Allyn and Bacon.
- Cohen, R. L., & Greenberg, J., 1982. The justice concept in social psychology. In J. Greenberg & R. L. Cohen (Eds.), *Equity and Justice in Social Behavior*, New York, NY, Academic press.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S., & Aiken, L. S. (2003). *Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for the Behavioral Sciences*, 3rd, London, Lawrence Erlbaum Associates.
- Cotton, J., Tuttle, J., 1986. Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review with Implications for Research", *Academy of Management Review*, 11(1), 55-70.
- Cowherd D. M., Levine, D. I., 1992. Product quality and pay equity between low level employees and top management: an investigative of justice theory. *Administrative Science Quarterly*, 37: 302-320.
- Cropanzano, R., Folger, R., 1989. Referent cognitions and task decision autonomy: Beyond equity theory. *Journal of Applied Psychology*, 74,(2), 293-299.
- Fields, D., Pang, M., & Chiu, C., 2000. Distributive and procedural justice as predictor of employee outcomes in Hongkong. *Journal of Organizational Behavior*, 21(5), 547-562.
- Folger, R., Cropanzano, R., 1998. *Organizational Justice and Human Resources Management*. Thousand Oaks, London: Sage Publications.
- Folger, R., Konovsky, M. A. 1989. Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. *Academy of Management Journal*, 32: 115-130.
- Greenberg, J., 1990. Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16,(2), 399-432.
- Harahap, L. W., 2006, Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajerial melalui Partisipasi Anggaran pada Perusahaan Perkebunan BUMN di Sumatera Utara, Tesis S2, USU, Tidak dipublikasikan.
- Hulin, C. L., 1991. Adaptation, persistence, and commitment in organizations. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 2, 445-506. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Kreitner, R., Kinichki, A., 2004. *Organizational Behavior*. 6th Ed., McGraw Hill, New York.
- Korsgaard, A. M., Schweiger D. M., & Sapienza H. J., 1995. Building Commitment, Attachment, and Trust in Strategic Decision-Making Teams: The Role of Procedural Justice. *Academy of Management Journal* 38(1): 60-84.
- Kwon, J. W., 2006. Distributif and Prosedural Justice as Predictors for Organizational Outcomes in Korea and Malaysia: An Integrative Model. *The Business Review*, Cambridge: 253-257.
- Lee, R. Y., 2000. An Empirical Study of Organizational Justice as a Mediator of the Relationships among Leader-Member Exchange and Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intentions in the Lodging Industry. Thesis, Virginia Polytechnic Institute and State University, Blacksburg, Virginia.

- Lind, E. A., 1995. Justice and authority relations in organizations. In R. Cropanzano & M. K. Kacmar (Eds.), *Organizational Politics, Justice, and Support: Managing the Social Climate of the Workplace*. Westport, CT: Quorum Books.
- Lum. L., Kervin, J., Clark, K., Reid, F., Sirola, W., 1998. Explaining Nurse Turnover Intent: Job Satisfaction, Pay Satisfaction, or Organizational Commitment?. *Journal of Organizational Behavior* (19) 305-320.
- Luthan, F., Stajkovic, A.D., 1999, "Reinforce for Performance: The Need to Go Beyond Pay and even Rewards". *The Academy of Management Executive* (13), 49-57.
- Korsgaard, M. A., Schweiger, D. M., Sapienza, H. J., 1995. Building commitment, attachment, and trust in strategic decision making teams: The role of procedural justice. *Academy of Management Journal*, 38,(1), 60-84.
- Mossholder, K.W., Bennett, N., Martin, C.L., 1998. Multilevel analysis of procedural justice context. *Journal of Organization Behavior*, 19(2) 131-141.
- Organ, D. W., Hamner, W. C., 1982. *Organization Behavior, an Applied Psychological Approach*. Business Publication, Inc.
- Pareke, F. Js., 2002, Persepsi Keadilan Organisasional dalam Penilaian Kinerja, *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol. 9 (2), 183-199.
- Schminke, M., Ambrose, M. L., Noel, T. W., 1997. The effect of ethical frameworks on perceptions of organizational justice. *Academy of Management Journal*, 40,(5),1190-1207.
- Schwarzwald, J., Koslowsky, M., & Shalit, B., 1992. A field study of employees' attitudes and behaviors after promotion decisions. *Journal of Applied Psychology*, 77(4), 511-514.
- Smunsala, 2007, Ketika Dosen Tidak Hanya Beri Kuliah, <http://smun1lamongan.wordpress.com/2007/10/27/ketika-dosen-tak-hanya-beri-kuliah/#more-10>.
- Tang, T.L., Sarsfield, B., Linda, J., 1996. Distributif and prosedural justice as related to satisfaction and commitment. *SAM Advanced Management Journal*, 25-31.
- Vanderberg, R. J., Lance, C.E., 1994. Examining the causal order of job satisfaction and organizational commitment, *Journal of Management*, 18 (1): 153-167.
- Yusnaini, 2007, Peran keadilan dan manfaat persepsian terhadap tingkat kepuasan dan komitmen karyawan departemen akuntansi, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 2 (5), 1.