

Hubungan Antara Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional dengan Komitmen Normatif

(The relationship between distributive justice, procedural justice and interactional justice with normative commitment)

Tati Nuryati

Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat
Sekolah Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA
Jalan Warung Buncit Raya No.17, Pancoran,
Telp : +62-21-73984063, Faks : +62-21-73984068, E-mail : nuryatidr@gmail.com

Abstrak – Tujuan dari makalah ini adalah untuk mempelajari hubungan antara keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional dengan komitmen normatif dosen di Pusat Pelatihan Kesehatan, Kementerian Kesehatan, Republik Indonesia. Pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini dengan metode survei dan sampel penelitian ini 62 ceramah yang dipilih secara acak. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan korelasi dan regresi. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional memiliki hubungan positif baik secara parsial dan simultan dengan komitmen normatif dosen. Oleh karena itu untuk meningkatkan komitmen normatif dosen, maka keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional harus ditingkatkan.

Kata kunci: Keadilan distributive, keadilan procedural, keadaan interaksional, komitmen normative.

Abstract – The objectives of this paper are to study the relationship between distributive justice, procedural justice, and interactional justice with the lecturer's normative commitment at Health of Training Center, The Ministry of Health, Republic of Indonesia. The quantitative approach used in this research with survey method and the samples of this research were 62 lectures selected randomly. The data were obtained by distributing a questionnaire and analyzed by using correlation and regression. The results of the research can be concluded that distributive justice, procedural justice, and interactional justice have a positive relationship both partially and simultaneously with the lecturer's normative commitment. Therefore to improve the lecturer's normative commitment, then distributive justice, procedural justice, and interactional justice should be improved.

Keywords: Distributive justice, procedural justice, interactional justice, normative commitment

I. Pendahuluan

Balai Pelatihan Kesehatan (BAPELKES) sangat diperlukan dalam mewujudkan pembangunan kesehatan dengan memberdayakan masyarakat serta meningkatkan keterampilan dan profesionalisme sumber daya manusia kesehatan melalui pendidikan dan pelatihan. Sesuai dengan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor: 2361/MENKES/PER/XI/2011, tentang organisasi dan tata kerja unit pelaksana teknis di bidang pelatihan kesehatan, Bapelkes mempunyai tugas melaksanakan pendidikan dan pelatihan serta pengembangan sumber daya manusia kesehatan dan masyarakat. Dengan demikian, Bapelkes memiliki peranan yang strategis dalam usaha meningkatkan keterampilan dan pengetahuan SDM yang bergerak di bidang kesehatan serta masyarakat luas.

BAPELKES dituntut untuk memiliki SDM yang berkualitas agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan hasil maksimal. Salah satu aspek kualitas SDM yang diperlukan oleh organisasi agar dapat mendukung pelaksanaan tugas yaitu komitmen organisasi, khususnya komitmen normatif. Dijelaskan Neiningger *et al.* (2010: 567), menjaga atau memperhatikan komitmen organisasi karyawan merupakan salah satu prioritas puncak bagi kebanyakan organisasi kontemporer dan menjadi tantangan tersendiri. Bagi perusahaan atau organisasi yang gagal menjaga komitmen karyawan terhadap organisasinya, maka sumber daya organisasi akan berkurang dalam untuk berkompetisi di masa mendatang.

SDM atau pegawai yang ada di dalam organisasi diuntut untuk memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasinya agar memiliki usaha yang sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya dan memajukan organisasi. Komitmen merupakan salah satu faktor penting untuk mendukung kesuksesan organisasi dalam mewujudkan visi dan misinya. Dengan adanya komitmen di kalangan pegawai yang kuat, maka setiap pegawai akan terdorong untuk bekerja keras dan melakukan usaha terbaik agar yang menjadi tanggungjawabnya dapat dilaksanakan dengan hasil terbaik. Luthans (2011: 148) menjelaskan tentang komitmen normatif yaitu,

“normative commitment involves employees’ feeling of obligation to stay with the organization because they should; it is the right thing to do.”

Komitmen normatif melibatkan perasaan karyawan atas kewajiban untuk tinggal bersama organisasi karena memang seharusnya; itu merupakan hal baik yang harus dilakukan. Hitt, Miller, dan Colella (2011: 189) dalam kalimat yang sederhana mengungkapkan tentang komitmen normatif yaitu *“normative commitment is the organizational commitment due to feelings of obligation”*. Sementara Colquitt, LePine dan Wesson (2013: 64) menjelaskan konsep komitmen normatif yaitu, *“normative commitment defined as a desire to remain a member of an organization due to a feeling of obligation”*. Komitmen normatif adalah kehendak untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi karena adanya perasaan menjadi suatu kewajiban. Dalam pandangan lain Aamodt (2010: 367) mengungkapkan bahwa,

“normative commitment is the extent to which an employee feels obligated to the organization and, as a result of this obligation, must remain with the organization.”

Hal ini berarti bahwa komitmen normatif adalah sejauhmana karyawan merasa berkewajiban terhadap organisasi, dan sebagai hasilnya, karyawan harus tetap berada di dalam organisasi.

Aspek komitmen normatif yang paling kurang adalah tetap memilih menjadi widyaiswara di BBPK dan Bapelkes Kementerian Kesehatan RI pada saat memperoleh tawaran gaji yang lebih besar dengan nilai rata-rata 2,7. Hal ini memberikan petunjuk bahwa widyaiswara memiliki peluang untuk meninggalkan bekerja di BBPK dan Bapelkes jika memperoleh tawaran gaji yang lebih besar di tempat lain. Hal ini harus dipahami bahwa komitmen normatif bukanlah faktor yang bersifat independen, melainkan keberadaannya ditentukan oleh faktor-faktor lainnya. Faktor-faktor yang secara teoretik berpengaruh terhadap komitmen normatif antara lain keadilan distributif, keadilan interaksional prosedural, dan keadilan interaksional. Faktor keadilan distributif berhubungan dengan pengalokasian hasil yang diberikan oleh pihak organisasi kepada anggota organisasi sebagai bentuk balas jasa atas kontribusi yang diberikan. Muchinsky (2006: 322) mengatakan bahwa

“distributive justice refer to the fairness with which the outcomes or results are distributed among members of an organization”.

Keadilan distributif mengacu pada keadilan yang berkaitan dengan pengalokasian hasil yang didistribusikan di antara anggota organisasi. Sementara McShane dan Von Glinow (2008: 152) menyatakan, *“distributive justice refers to the perceived fairness in outcomes we receive relative to our contributions and the outcomes and contributions of others.”* Keadilan distributif menunjukkan keadilan dalam hasil yang bersifat relatif yang diterima individu atas kontribusinya yang dibandingkan dengan hasil dan kontribusi individu lainnya dalam organisasi. Bentuk riil keadilan distributif seperti pemberian imbalan atau kompensasi, seperti dalam bentuk gaji, bonus dan tunjangan. Apabila pemberian imbalan dipersepsi adil, yaitu sesuai dengan kontribusi yang diberikan individu, maka akan mendorong perilaku positif, seperti keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Penelitian sebelumnya yang dilakukan Leow dan Khong (2009: 161) juga memuktikan bahwa keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap komitmen normatif. Faktor keadilan prosedural juga penting dalam mempengaruhi komitmen normatif. George dan Jones (2012: 171) menjelaskan tentang keadilan prosedural yaitu,

“procedural justice is a process theory about work motivation that focusses on workers’ perceptions of the procedures used to make decisions about the distribution of outcomes.”

Keadilan prosedural merupakan suatu proses menyangkut motivasi kerja yang berfokus pada persepsi-persepsi pekerja tentang prosedur-prosedur yang digunakan untuk mengambil keputusan terkait dengan distribusi hasil kerja. Pandangan yang tidak jauh berbeda dikemukakan McShane, Olekalns dan Travaglione (2015: 155),

“procedural justice refers to the perceived fairness of the procedures used to decide the distribution of resources.”

Keadilan prosedural adalah keadilan yang dirasakan menyangkut prosedur yang digunakan untuk memutuskan distribusi sumber daya. Anggota organisasi mengharapkan bahwa cara-cara yang ditempuh dilakukan dengan berdasarkan pada prinsip keadilan, seperti prosesnya dilakukan secara jujur, transparan, dan melibatkan atau meminta masukan dari anggota organisasi. Jika cara-cara yang dilakukan memenuhi unsur keadilan, maka akan mendorong anggota organisasi untuk menunjukkan perilaku-perilaku positif, seperti menunjukkan komitmen atau kesetiaan terhadap organisasi. Kesetiaan muncul sebagai bentuk balas jasa dan tanggungjawab moral atas apa yang telah dilakukan oleh organisasi terhadap anggota organisasi. Penelitian terdahulu yang dilakukan Raza *et al.* (2013: 878) membuktikan bahwa keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap komitmen normatif. Faktor keadilan interaksional juga dibutuhkan untuk mengembangkan komitmen normatif. Robbins dan Judge (2013: 257) menjelaskan tentang keadilan interaksional yaitu, “*interactional justice refers to the perceived degree to which one is treated with dignity and respect.*”

Hal ini berarti bahwa keadilan interaksional adalah tingkat sejauhmana seseorang diperlakukan secara bermartabat dan hormat. Sementara menurut Uhl-Bien, Schermerhorn, dan Orborn (2014: 108) menjelaskan “*interactional justice is the degree to which people are treated with dignity and respect in decision affected them.*” Hal ini berarti bahwa keadilan interaksional adalah sejauhmana orang diperlakukan dengan bermartabat dan hormat dalam keputusan yang mempengaruhinya. Sebagai pihak yang memberikan bagi kemajuan organisasi, sudah sepantasnya pegawai atau anggota organisasi diperlakukan secara bermartabat dan hormat. Perlakuan yang demikian akan mendorong anggota organisasi untuk menunjukkan sikap dan perilaku positif, seperti bertanggungjawab secara moral terhadap organisasi dan mendorong untuk menunjukkan loyalitas terhadap organisasi. Penelitian terdahulu yang dilakukan Rafei-Dehkordi dan Yektayar (2013: 696) membuktikan bahwa keadilan interaksional memiliki hubungan signifikan dengan komitmen normatif.

II. Pernyataan Masalah

Fakta di BBPK dan BAPELKES, Kementerian Kesehatan, Republik Indonesia menunjukkan bahwa komitmen normatif widyaiswara masih kurang optimal. Hasil penelitian pendahuluan yang dilakukan peneliti terhadap widyaiswara menunjukkan bahwa secara umum komitmen normatif widyaiswara masih belum optimal dengan nilai rata-rata keseluruhan 3,2 dalam skala 1 - 5. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen normatif baru dalam kategori sedang atau masih belum optimal.

Berdasarkan penjelasan faktor keadilan diatas, dapat dinyatakan bahwa ,

1. Apakah ada hubungan positif antara keadilan distributif dengan komitmen normatif widyaiswara?
2. Apakah ada hubungan positif antara keadilan prosedural dengan komitmen normatif widyaiswara?,
3. Apakah ada hubungan positif antara keadilan interaksional dengan komitmen normatif widyaiswara?,
4. Apakah ada hubungan positif antara keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional secara bersama-sama dengan komitmen normatif widyaiswara?

III. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode survei. Populasi penelitian adalah widyaiswara Bapelkes Kementerian Kesehatan RI yang berjumlah 86 orang dengan sampel 71 orang yang diambil dengan teknik acak sederhana. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang didesain skala rating 1-5. Hasil perhitungan validitas menunjukkan untuk variabel komitmen normatif terdapat 1 butir tidak valid dengan koefisien Alpha 0,917, keadilan distributif terdapat 1 butir tidak valid dengan koefisien Alpha 0,932, keadilan prosedural terdapat 1 butir tidak valid dengan koefisien Alpha 0,948, dan keadilan interaksional 1 butir tidak valid dengan koefisien Alpha 0,948. Analisis data menggunakan analisis regresi dan korelasi. Rumusan hipotesis statistik dalam penelitian ini:

1. Hipotesis 1: $H_1: \rho_{y1} > 0$ Terdapat hubungan positif antara keadilan distributif dengan komitmen normatif widyaiswara.
2. Hipotesis 2: $H_1: \rho_{y1} > 0$ Terdapat hubungan positif antara keadilan prosedural dengan komitmen normatif widyaiswara.
3. Hipotesis 3: $H_1: \rho_{y1} > 0$ Terdapat hubungan positif antara keadilan interaksional dengan komitmen normatif widyaiswara
4. Hipotesis 4: $H_1: R_{y123} > 0$ Terdapat hubungan positif antara keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional secara bersamaan dengan komitmen normatif widyaiswara

IV. Data Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa data komitmen normatif mempunyai rentang skor empiris antara 72–110 sehingga terlihat range sebesar 38. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui nilai rata-ratanya (M) = 87,23, median= 85, modus= 83, standar deviasi= 8,93, dan varians= 79,72. sebanyak 19 (30,6%) responden berada pada kelompok rata-rata, 19

(30,9%) responden berada di atas kelompok rata-rata, dan 24 (38,7%) responden di bawah kelompok rata-rata. Data Keadilan Distributif mempunyai rentang skor teoretik 21–105 dan rentang skor empiris antara 46–82 sehingga terlihat range sebesar 36. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui nilai rata-ratanya (M) = 66,82, median= 67, modus= 67, standar deviasi= 7,35, dan varians= 54,02. sebanyak 20 (32,3%) responden berada pada kelompok rata-rata, 23 (37,0%) responden berada di atas kelompok rata-rata, dan 19 (30,7%) responden di bawah kelompok rata-rata. Data Keadilan Prosedural mempunyai rentang skor teoretik 21–105 dan rentang skor empiris antara 56–90 sehingga jangkauannya sebesar 34. Kemudian berdasarkan hasil perhitungan diketahui nilai rata-ratanya= 73,89, median= 74, modus= 84, simpangan baku (SD) = 9,32, dan varians= 86,79. sebanyak 10 (16,1%) responden berada pada kelompok rata-rata, 25 (40,4%) responden berada di atas kelompok rata-rata, dan 27 (43,5%) responden di bawah kelompok rata-rata. Data Keadilan Interaksional mempunyai rentang skor teoretik 22–110 dan rentang skor empiris antara 53 – 92 sehingga terlihat rentangnya sebesar 39. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui nilai rata-ratanya= 73,89, median = 74, modus= 84, standar deviasi= 9,32, dan varians= 86,79. Sebanyak 15 (24,2%) responden berada pada kelompok rata-rata, 26 (41,9%) responden berada di atas kelompok rata-rata, dan 21 (33,9%) responden di bawah kelompok rata-rata. Data keempat variabel tersebut bisa dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Deskripsi Data

Statistik Deskriptif	Komitmen Normatif	Keadilan Distributif	Keadilan Prosedural	Keadilan Interaksional
Skor Minimal	72	46	56	53
Skor Maksimal	110	82	90	92
Jangkauan	38	36	34	39
Mean	87,23	66,82	73,08	73,89
Median	85	67	73	74
Modus	83	67	64	84
Standar Deviasi	8,93	7,35	8,25	9,32
Varians	79,72	54,02	68,01	86,79

Hasil perhitungan korelasi untuk hubungan antara keadilan distributif dengan komitmen normatif diperoleh koefisien korelasi (r_{y1})= 0,654 dengan t -hitung 6,699 > t -tabel= 2,390, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti keadilan distributif memiliki hubungan positif dengan komitmen normatif widyaiswara. Artinya, semakin baik persepsi terhadap keadilan distributif, maka semakin tinggi komitmen normatif widyaiswara. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi antara Keadilan Distributif dengan Komitmen Normatif dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi antara Keadilan Distributif dengan Komitmen Normatif

Jumlah (n)	Koefisien Korelasi (r_{y1})	t_{hit}	t_{tab}	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
62	0,654	6,699**	1,671	2,390

** $p < 0,01$

Hasil perhitungan korelasi untuk hubungan antara keadilan prosedural dengan komitmen normatif diperoleh koefisien korelasi (r_{y2})= 0,615 dengan t -hitung 6,047 > t -tabel, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti keadilan prosedural memiliki hubungan positif dengan komitmen normatif widyaiswara. Artinya, semakin baik persepsi terhadap keadilan prosedural, maka semakin tinggi komitmen normatif widyaiswara. Data dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3 Uji Signifikansi Koefisien Korelasi antara Keadilan prosedural dengan Komitmen normatif

Jumlah (n)	Koefisien Korelasi (r_{y2})	t_{hit}	t_{tab}	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
62	0,615	6,047**	1,671	2,390

** $p < 0,01$

Hasil perhitungan korelasi untuk hubungan antara keadilan interaksional dengan komitmen normatif diperoleh koefisien korelasi (r_{y3})= 0,603 dengan t -hitung 5,861 > t -tabel, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti keadilan interaksional memiliki hubungan positif dengan komitmen normatif widyaiswara. Artinya, semakin baik persepsi terhadap keadilan interaksional, maka semakin tinggi komitmen normatif widyaiswara. Data dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi antara Keadilan Interaksional dengan Komitmen Normatif

Jumlah (n)	Koefisien Korelasi (r_{y3})	t_{hit}	t_{tab}	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
100	0,603	5,861**	1,671	2,390

** $p < 0,01$

Hasil perhitungan korelasi untuk hubungan antara keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional secara bersama sama dengan komitmen normatif diperoleh koefisien korelasi (r_{y123})=0,738 dengan $F_{hitung} = 23,120 > F_{tabel} = 4,126$., sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional secara bersama-sama memiliki hubungan positif dengan komitmen normatif widyaiswara. Berdasarkan tabel 5 dibawah ini memberikan makna bahwa semakin baik persepsi terhadap keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional secara bersamaan, maka semakin tinggi komitmen normatif widyaiswara.

Tabel 5.Uji Signifikansi Koefisien Korelasi antara Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional secara bersama-sama dengan Komitmen Normatif

Jumlah (n)	Koefisien Korelasi(R_{y123})	F_{hit}	F_{tab}	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
62	0,738	23,120**	2,758	4,126

** $p < 0,01$

V. Analisa Data

Hasil penelitian ini menemukan bahwa keadilan distributif memiliki hubungan positif dengan komitmen normatif widyaiswara Balai Pelatihan Kesehatan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Temuan ini berarti bahwa semakin baik persepsi widyaiswara terhadap keadilan distributif, maka semakin tinggi komitmen normatif.

Keadilan distributif memiliki hubungan dengan komitmen normatif karena keadilan distributif berhubungan dengan imbalan yang diterima seorang pegawai dalam bekerja, terutama imbalan finansial. Imbalan finansial merupakan faktor yang dinilai sangat penting bagi pegawai, karena menjadi salah satu alasan utama seorang pegawai dalam bekerja. Imbalan yang diterima digunakan untuk berbagai keperluan atau pemenuhan kebutuhan hidup, mulai dari kebutuhan pokok seperti sandang, papan, dan pangan sampai dengan kebutuhan yang lebih tinggi untuk eksistensi diri. Oleh karena itu, persepsi atas keadilan distributif dapat mendorong tumbuhnya komitmen normatif. Apabila seorang pegawai memiliki persepsi yang positif terhadap keadilan distributif, maka akan meningkatkan komitmen normatif. Secara teoretik hubungan antara keadilan distributif dengan komitmen normatif dijelaskan Andrews dan Entwistle (2014: 61) menyatakan,

“Investment in distributional improvements in the provision of public services are made on the basis of normative commitment to some principle of distributive justice.”

Teori menegaskan bahwa investasi distribusional merupakan landasan bagi komitmen normatif yang merupakan prinsip dari keadilan distributif. Pendapat lain diungkapkan Robbins dan Judge (2014: 111) mengatakan,

“... of these three forms of justice, distributive justice is most strongly related to organizational commitment and job satisfaction with outcomes such as pay.”

Dari tiga bentuk keadilan organisasi, keadilan distributif memiliki hubungan yang paling kuat dengan komitmen organisasi. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Leow dan Khong (2009: 161) juga menunjukkan bahwa keadilan distributif berhubungan positif dengan komitmen normatif. Demikian pula dengan penelitian yang dilakukan Gim dan Desa (2014: 125), juga membuktikan bahwa keadilan distributif berhubungan signifikan dengan komitmen normatif.

Dengan demikian hasil penelitian ini semakin memperkuat teori-teori dan hasil penelitian terdahulu tentang hubungan antara keadilan distributif dengan komitmen normatif. Penelitian ini juga memperluas wilayah generalisasi, yaitu hubungan antara keadilan distributif dengan komitmen normatif juga berlaku pada widyaiswara di Balai Latihan Kesehatan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.

Keadilan prosedural diketahui memiliki hubungan positif dengan komitmen normatif widyaiswara Balai Pelatihan Kesehatan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Temuan ini berarti bahwa semakin baik persepsi widyaiswara terhadap keadilan prosedural, maka semakin tinggi komitmen normatif. Hubungan positif tersebut dapat terjadi karena keadilan prosedural merupakan objek persepsi penting dalam sebuah organisasi yang mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi. Oleh karena itu, organisasi atau pihak yang berwenang seperti pimpinan di dalam organisasi harus melakukan cara-cara yang baik dan benar agar tindakannya dipersepsi adil, sehingga akan mendorong perilaku positif.

Dengan adanya perasaan yang adil terhadap prosedur-prosedur yang berlaku di dalam organisasi, maka pegawai akan berusaha menunjukkan komitmennya terhadap organisasi, khususnya komitmen normatif, yaitu merupakan perasaan wajib untuk tetap berada di dalam organisasi. Secara teoretik hubungan antara keadilan prosedural dengan komitmen normatif dikemukakan Deb (2009: 171), *“procedural justice has been positively related to organizational citizenship behavior, perceived organizational support, trust in supervisor, organizational commitment, and job performance.”* Hal itu menunjukkan bahwa keadilan prosedural berhubungan dengan komitmen organisasi, yang di dalamnya antara lain terdapat komitmen normatif. Ehrhardt (2009: 262), bahwa ketidakadilan dalam organisasi menimbulkan banyak pengaruh negatif terhadap organisasi. Tingkat keadilan prosedural yang tinggi dapat memberikan keuntungan pada komitmen terhadap organisasi. Dalam teori lain, Beugre (2007: 24) juga menjelaskan,

“perception of the procedures used to determined pay raises uniquely contributed to such factors as organizational commitment and trust in supervision.”

Persepsi atas prosedur yang digunakan untuk menetapkan pembayaran berkontribusi secara unik terhadap faktor seperti komitmen organisasi dan juga kepercayaan. Penelitian terdahulu yang dilakukan Raza *et al.* (2013: 878) juga menunjukkan bahwa keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap komitmen normatif. Demikian pula dengan penelitian Hashemi dan Sadeghi (2013: 264) yang membuktikan bahwa keadilan prosedural memiliki hubungan positif dan signifikan dengan komitmen normatif.

Dengan demikian hasil penelitian ini semakin memperkuat teori-teori dan hasil penelitian terdahulu tentang hubungan antara keadilan prosedural dengan komitmen normatif dan juga memperluas wilayah generalisasi penelitian, yaitu hubungan antara keadilan prosedural dengan komitmen normatif juga berlaku pada widyaiswara di Balai Latihan Kesehatan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.

Selanjutnya keadilan interaksional juga diketahui memiliki hubungan positif dengan komitmen normatif widyaiswara Balai Pelatihan Kesehatan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Temuan ini berarti bahwa semakin baik persepsi widyaiswara terhadap keadilan interaksional, maka semakin tinggi komitmen normatif widyaiswara. Hubungan positif tersebut dapat terjadi karena setiap pegawai dalam bekerja mengharapkan diperlukan sereca bermartabat, hormat dan sopan oleh pihak organisasi. Pegawai juga membutuhkan informasi-informasi yang berhak diketahuinya yang disampaikan secara jujur dan transparan. Oleh karena itu, jika pegawai mendapatkan perlakuan seperti itu di dalam organisasi, maka akan mendorong munculnya komitmen normatif. Secara teoretik, keterkaitan antara keadilan interaksional dikemukakan Ehrhardt *et al.* (2013: 93), dimana dalam studinya ditemukan bahwa keadilan interaksional berhubungan dengan komitmen normatif. Dalam studi Malatesta dan Byrne sebagaimana dikutip Bies (2001: 98) juga menyimpulkan,

“the perception of fair formal procedures was related only to organizational commitment, whereas interactional justice was related to supervisory commitment and organizational citizenship behavior.”

Hal ini berarti bahwa persepsi atas prosedur formal yang dilakukan secara adil berhubungan dengan komitmen, dimana keadilan interaksional berhubungan dengan komitmen supervisor dan perilaku ekstra peran. Penelitian terdahulu yang dilakukan Rafei-Dehkordi, dan Yektayar (2013: 696) juga membuktikan bahwa keadilan interaksional memiliki hubungan signifikan dengan komitmen organisasi, yang pengukurannya di dalamnya melibatkan dimensi komitmen normatif. Dengan demikian hasil penelitian ini semakin memperkuat teori-teori dan hasil penelitian terdahulu tentang hubungan antara keadilan interaksional dengan komitmen normatif dan juga memperluas wilayah generalisasi penelitian, yaitu hubungan antara keadilan interaksional dengan komitmen normatif juga berlaku pada widyaiswara di Balai Latihan Kesehatan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.

Hasil pengujian juga membuktikan bahwa keadilan distributif, keadilan interaksional, dan keadilan interaksional secara bersama-sama memiliki hubungan positif dengan komitmen normatif widyaiswara Balai Pelatihan Kesehatan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Temuan ini berarti bahwa semakin baik persepsi widyaiswara terhadap keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional, maka semakin tinggi komitmen normatif widyaiswara.

Hasil pengujian sebelumnya membuktikan bahwa keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional secara sendiri-sendiri memiliki hubungan positif dengan komitmen normatif. Oleh karena itu, jika masing-masing keadilan tersebut secara bersamaan dalam kondisi yang baik, maka akan memiliki hubungan yang lebih kuat dengan komitmen normatif. Secara teoretik adanya hubungan secara bersamaan antara keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional dengan komitmen normatif dijelaskan Luthans (2011: 173);

“a recent study moved to the level of overall justice climate (procedural, informational, and interpersonal) and found it related to various work outcomes (commitment, satisfaction, and citizenship behaviors).”

Selanjutnya untuk mengetahui urutan tingkat hubungan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat berdasarkan urutan besarnya koefisien korelasi parsial seperti yang ditunjukkan pada tabel 6. Koefisien korelasi parsial tertinggi adalah variabel keadilan distributif dengan $r_{y1.12} = 0,380$, yang diikuti dengan keadilan interaksional ($r_{y1.12} = 0,270$) dan keadilan prosedural ($r_{y2.13} = 0,268$). Dengan demikian dapat diketahui bahwa keadilan distributif merupakan variabel yang paling besar memberikan kontribusi terhadap komitmen normatif.

Tabel 6. Urutan Peringkat menurut Besarnya Koefisien Korelasi Parsial

No.	Koefisien Korelasi Parsial	Peringkat
1	$r_{y1.23} = 0,382$	Pertama
2	$r_{y2.13} = 0,268$	Ketiga
3	$r_{y3.12} = 0,270$	Kedua

Penjelasan tersebut menegaskan bahwa keadilan organisasi yang terdiri dari keadilan distributif, keadilan prosedural, dan kesadilan interaksional memiliki hubungan dengan sejumlah hasil organisasi, salah satunya adalah komitmen, selain juga berhubungan dengan kepuasan dan perilaku ekstra peran. Pendapat lain dikemukakan Levy (2010: 280), "organizational justice has been identified as an important predictor of both affective and normative commitment." Keadilan organisasi merupakan prediktor penting atau faktor yang mempengaruhi komitmen normatif. Beugré (1998: 92) juga mengembangkan model yang memperlihatkan adanya hubungan antara keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional dengan komitmen organisasi. Penelitian terdahulu yang dilakukan Sutrisna dan Rahyuda (2014: 2489) juga membuktikan bahwa keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi, dimana dalam mengukur komitmen organisasi di dalamnya melibatkan komitmen normatif.

VI. Kesimpulan

Kesimpulan hasil penelitian ini, *pertama*; terdapat hubungan positif antara keadilan distributif dengan komitmen normatif Widyaiswara pada Balai Pelatihan Kesehatan, Kemenkes RI. Ini berarti semakin baik persepsi widyaiswara terhadap keadilan distributif, maka semakin tinggi komitmen normatif widyaiswara. *Kedua*; terdapat hubungan positif antara keadilan prosedural dengan komitmen normatif widyaiswara pada Balai Pelatihan Kesehatan Kemenkes RI. Ini berarti semakin baik persepsi widyaiswara terhadap keadilan prosedural, maka semakin tinggi komitmen normatif widyaiswara. *Ketiga*; terdapat hubungan positif antara keadilan interaksional dengan komitmen normatif widyaiswara pada Balai Pelatihan Kesehatan Kemenkes RI. Ini berarti semakin baik persepsi widyaiswara terhadap keadilan interaksional, maka semakin tinggi komitmen normatif widyaiswara. *Keempat*; terdapat hubungan positif antara keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional secara bersama-sama dengan komitmen normatif widyaiswara pada Balai Pelatihan Kesehatan Kemenkes RI. Ini berarti semakin baik persepsi widyaiswara terhadap keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional, maka semakin tinggi komitmen normatif widyaiswara.

Rujukan

- [1]. Aamodt, Michael G., *Industrial/Organizational Psychology: An Applied Approach*. Belmont, CA: Thomson Learning, Inc., 2010.
- [2]. Andrews, Rhys dan Tom Entwistle. *Public Service Efficiency: Theories and Evidence: Reframing the Debate*. New York: Routledge, 2014.
- [3]. Beugre, Constant D.A *Cultural Perspective of Organizational Justice*. Charlotte, North Carolina: Information Age Publishing, 2007.
- [4]. Bies, Robert J. *Interactional. In)Justice: The Sacred and the Profane*, eds. Jerrald S. Greenberg dan Russell Cropanzano. California: Stanford University Press, 2001.
- [5]. Colquitt, Jason A., Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc., 2013.
- [6]. Deb, Tapomoy. *Compensation Management: Text & Case*. New Delhi: Excel Book, 2009.
- [7]. Ehrhardt, Kyle, Margaret Shaffer, Warren C.K. Chiu dan Dora M. Luk, *National Identity, Perceived Fairness and Organizational Commitment in a Hong Kong Context: A Test of Mediation Effects*, ed. Malcolm Warner. Oxon: Routledge, 2013.
- [8]. George, Jennifer M. dan Gareth R. Jones. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc., 2012.
- [9]. Gim, Gabriel C.W. dan Nasina Mat Desa. "The Impacts of Organisational Justice on Normative Commitment among Public and Private Sector Employees in Malaysia." *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, Vol. 8 No. 5, 2014, 125-134.
- [10]. Hashemi, Jalil dan Delkash Sadeghi. "Survey the Relationship Between Procedural Justice and Organizational Commitment: Divandareh Banks and Financial Institutions Case Study." *International Journal of Advanced Studies in Humanities and Social Science*, Vol. 1, Iss. 4, 2013, 264-273.
- [11]. Hitt, Michael A., C. Chet Miller, dan Adrienne Colella. *Organizational Behavior*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc., 2011.
- [12]. Leow, Kah Loong dan Kok Wei Khong. "Organizational Commitment: The Study of Organizational Justice and Leader Member Exchange. LMX) Among Auditors in Malaysia." *International Journal of Business and Information*, Vol. 4, No. 2, 2009, 161-198.
- [13]. Levy, Paul E. *Industrial Organizational Psychology: Understanding the Workplace*. New York: Worth Publishers, 2010.
- [14]. Luthans, Fred. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill, 2011.
- [15]. McShane, Steven L. dan Mary Ann Von Glinow. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc., 2008.
- [16]. McShane, Steven L., Mara Olekalns dan Tony Travaglione. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill/Irwin, 2013.
- [17]. Muchinsky, P. M. *Psychology Applied to Work*. Belmont CA: Wadsworth Thomson Learning, 2006.
- [18]. Neiningner, Alexandra, Nale Lehmann-Willenbrock, Simone Kauffeld, dan Angela Henschel. "Effects of Team and Organizational Commitment: A Longitudinal Study." *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 76, 2010.
- [19]. Rafei-Dehkordi, Fariba, Sardar Mohammadi dan Mozafar Yektayar. "Relationship of Organizational Justice And Organizational Commitment of the Staff in General Directorate Of Youth And Sports in Chahar Mahal Va Bakhtiari Province." *European Journal of Experimental Biology*, Vol. 3 No. 3, 2013, 696-700.
- [20]. Raza, Kanwal, Nosheen Adnan Rana, Mehwish Qadir, Adnan Masood Rana. "Relationship Between Distributive, Procedural Justice and Organizational Commitment: An Empirical Analysis on Public Sector of Pakistan." *Middle-East Journal of Scientific Research*, Vol. 16, No. 6, 2013, 878-883.
- [21]. Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*. Essex: Pearson Education Limited, 2013.
- [22]. Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. *Essentials of Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education Limited, 2014.
- [23]. Sutrisna, I Wayan Wira dan Agoes Ganesha Rahyuda. "Pengaruh Keadilan Distributif, Prosedural, dan Interaksional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Paramedis di Rumah Sakit Tk II Udayana Denpasar." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol 3, No. 9, 2014, 2489-2509.
- [24]. Uhl-Bien, Mary, John R. Schermerhorn, dan Richard N. Orborn. *Organizational Behavior: Experience Grow Contribute*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc., 2014.