

Pengaruh *Organizational Justice* terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Produksi di PT X

Fakhrunnisa Raudatul Rahman*, Lisa Widawati, Ayu Tuty Utami

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*fakhrunnisar@gmail.com, lisa.widawati@gmail.com, ayu.utha@gmail.com

Abstract. During the pandemic, manufacturing companies experienced a decline in growth which resulted in many employees being laid off. Although at the end of the pandemic manufacturing companies rose again, but there has been no increase in the number of employees, it is important to maintain employee commitment, one of which is by looking at the role of organizational justice in manufacturing companies. The purpose of this study was to determine the effect of organizational justice dimensions on organizational commitment. The research hypothesis is that there is a positive and significant effect of organizational justice on organizational commitment. Participants in the study were employees of the production department at PT X as many as 60 employees. The measuring instrument used is the Organizational Justice Scale (OJS) belonging to Colquitt (2005) which was adapted by Wahyu Anggoro (2020) and the Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) from Mowday, Steers, and Porter (1979) which was adapted by Tri Muji Ingarianti (2015). Analysis of the data used in this study is multiple linear regression analysis. The results of the study stated that organizational justice has a positive and significant effect on organizational commitment by 30.4%. All dimensions of organizational justice have a positive influence on organizational commitment with the most significant dimension being distributive justice, which is 70%.

Keywords: *Organizational Justice, Organizational Commitment, Employees of the Production Department.*

Abstrak. Pada masa pandemi perusahaan manufaktur mengalami penurunan pertumbuhan yang mengakibatkan banyak karyawan yang di PHK. Meskipun pada akhir pandemi perusahaan manufaktur kembali bangkit, namun belum ada peningkatan jumlah karyawan maka penting untuk mempertahankan komitmen karyawan tersebut salah satunya dengan melihat peranan *organizational justice* pada perusahaan manufaktur. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh dimensi *organizational justice* terhadap komitmen organisasi. Hipotesis penelitian adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *organizational justice* terhadap komitmen organisasi. Partisipan dalam penelitian adalah karyawan departemen produksi di PT X sebanyak 60 karyawan. Alat ukur yang digunakan adalah *Organizational Justice Scale* (OJS) milik Colquitt (2005) yang diadaptasi oleh Wahyu Anggoro (2020) dan alat ukur *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) dari Mowday, Steers, dan Porter (1979) yang diadaptasi oleh Tri Muji Ingarianti (2015). Analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian menyatakan *organizational justice* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi sebesar 30,4%. Seluruh dimensi *organizational justice* memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi dengan dimensi yang paling berpengaruh secara signifikan ialah *distributive justice* yakni sebesar 70%.

Kata Kunci: *Organizational Justice, Komitmen Organisasi, Karyawan Departemen Produksi.*

A. Pendahuluan

Bahasan mengenai komitmen organisasi menjadi isu konsep penelitian di banyak negara dan sudah menjadi bahasan di berbagai literatur khususnya pada public, ataupun sektor swasta yang umumnya berorientasi profit (Yusuf, et.al) [1]. Fokus konsep mengenai komitmen organisasi yaitu didasarkan dengan pendekatan sikap, yaitu terhadap permasalahan dan loyalitas (Porter, et.al) [2]. Komitmen organisasi diartikan dengan rasa identifikasi terhadap kepercayaan atas nilai – nilai dalam organisasi, keterlibatan sebagai kemauan dalam berusaha sebaik baiknya untuk kepentingan dalam organisasi, serta loyalitas dengan keinginan yang tinggi sebagai anggota dalam organisasinya (Porter, et.al) [2]. Komitmen organisasi menjelaskan mengenai keinginan karyawan dalam mempertahankan keanggotaannya serta berkeinginan untuk berusaha guna tercapainya tujuan organisasi. Wiener [3] menyatakan komitmen organisasi diartikan keinginan yang kuat dari diri individu dalam melakukan sesuatu sehingga dapat mencapai keberhasilan organisasi dengan mengutamakan tujuan dan kepentingan organisasi. Cohen [4] menyatakan komitmen adalah kekuatan yang mengikat individu dalam suatu perbuatan terhadap satu atau beberapa tujuan.

Faktor yang dapat meningkatkan komitmen organisasional pada karyawan yakni adanya faktor organisasi, faktor pribadi, serta faktor non-organisasi (Porter, et.al) [2]. Menurut Puspitawati [5] komitmen organisasional dapat dibentuk melalui kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, dimana apabila semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan maka semakin tinggi komitmen organisasional, Akbar [6] juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh baik pada peningkatan komitmen organisasional karyawan. Faktor lain yang dapat berpengaruh dalam peningkatan komitmen adalah motivasi kerja, menurut Suputra [7] dengan adanya motivasi kerja yang berupa suatu sugesti atau dorongan agar orang tersebut menjadi lebih baik dari sebelumnya yang diberikan oleh pimpinan perusahaan, maka komitmen organisasional akan meningkat, sejalan dengan Putri, et.al [8] yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki peranan yang penting dalam pencapaian hasil yang optimal sehingga motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi sebagai konsekuensi bahwa komitmen tersebut dapat terwujud atau tercapai. Arisandy [9] menyatakan bahwa *organizational justice* memiliki pengaruh yang besar terhadap komitmen organisasi, dimana dengan adanya keadilan yang dirasakan oleh karyawan maka akan meningkat komitmen organisasional pada karyawan tersebut, berbeda dengan Rahman, et.al [10] yang menyatakan bahwa *organizational justice* tidak memiliki pengaruh yang besar terhadap komitmen organisasi, karena hanya dua dimensi dari *organizational justice* saja yang memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi.

Menurut Fischer [11] komitmen terhadap organisasi dapat dibentuk melalui penerapan prinsip – prinsip keadilan dalam perusahaan. Menurut Colquitt et, al [12] keadilan organisasi merupakan suatu hal atas dasar persepsi pada karyawan mengenai keadilan yang terdapat di tempat kerjanya. Keadilan organisasi menjadi tingkatan dimana individu dapat merasakan adanya perlakuan yang sama di dalam organisasi tempat ia bekerja (Gibsoon, et.al) [13]. Menurut Colquitt et,al [12] *organizational justice* memiliki beberapa dimensi, diantaranya pertama dimensi *procedural justice* didefinisikan sebagai penilaian karyawan mengenai keputusan atau prosedur di dalam organisasi secara adil, kedua dimensi *distributive justice* didefinisikan sebagai adanya sebuah timbal balik yang seimbang, dimana kontribusi atau apa yang telah dilakukan karyawan mendapatkan hasil yang seimbang, seperti gaji, pengakuan, bonus, dan insentif, ketiga dimensi *interpersonal justice* didefinisikan sebagai kepedulian dalam perlakuan yang tulus dan bermartabat, serta tidak menyatakan hal – hal yang dapat menyinggung orang lain yakni dengan perkataan yang tidak mengandung prangangka dan *sensitive* seperti mengenai agama, ras, suku, dan sebagainya, dan keempat dimensi *informational justice* didefinisikan sebagai keadilan dalam memberikan informasi tentang proses dan prosedur dalam mengambil keputusan. Apabila karyawan telah mendapatkan keadilan *procedural, distributive, interpersonal, dan infromational* maka karyawan cenderung akan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasinya. Dengan perlakuan adil yang diberikan pada karyawan maka akan terciptanya suasana yang baik, dan akan adanya perasaan betah dalam bekerja di organisasinya (Anggoro, et.al) [14]. Menurut Jawad, et.al [15] keadilan yang diberikan pada karyawan akan berdampak pada kenyamanan dan kesenangan hati karyawan

dalam bekerja.

Hal tersebut sejalan dengan beberapa hasil dari penelitian terdahulu yakni penelitian dari Rato & Rahmat [16] dan Arisandy [9] yang menyatakan keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dan penelitian lain yang dilakukan oleh Rahman et. al [10] terhadap dosen yang menyatakan bahwa hanya kedua unsur *organizational justice* yaitu *distributive* dan *procedural* yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen dosen dengan organisasi dan institusi. Artinya, apabila keadilan telah dirasakan karyawan maka komitmen karyawan akan tinggi dan karyawan akan merasa betah bekerja di instansi atau perusahaan tersebut, sehingga karyawan kecil kemungkinan untuk meninggalkan instansi atau perusahaan tersebut.

Apabila adanya ketidakadilan maka akan berakibat melemahnya output organisasi dan output kerja karyawan dalam suatu organisasi, sehingga akan berdampak pada kesenjangan perlakuan terhadap karyawan, serta output organisasi *relative* rendah (Candika & Chairael) [17]. Dalam pencapaian output organisasional diperlukan sumber daya manusia sebagai unsur di dalam organisasi yakni sebagai pekerja pegawai, potensi manusiawi, serta personil tenaga kerja yang merupakan penggerak dalam organisasi untuk menciptakan eksistensinya (Putra) [18]. Salah satu perusahaan yang paling banyak menyerap tenaga kerja di Indonesia adalah perusahaan manufaktur. Industri manufaktur perlu diperhatikan untuk meminimalisir Indonesia dari resesi ekonomi di masa pandemi serta mempertahankan investasi dalam negeri (Blandina) [19]. Dalam industri manufaktur salah satu departemen yang sangat dibutuhkan untuk melakukan inovasi dan pengembangan produk untuk lebih baik serta menjalankan aktivitas produksi adalah departemen produksi. Pada masa pandemi Covid-19 perusahaan manufaktur mengalami beberapa hambatan yakni kesulitan dalam menjual barang dagangannya, menyebabkan beberapa industri manufaktur di Indonesia mengalami penurunan pertumbuhan (Sunardi, et.al) [20]. Karena hambatan tersebut, perusahaan manufaktur mengalami penurunan omset dan berakibat banyak karyawan manufaktur yang di PHK. Dengan adanya keterbatasan karyawan, maka perusahaan manufaktur perlu untuk mempertahankan komitmen karyawan dengan memperlakukan karyawan secara adil, konsisten, dan transparan, serta harus dapat memahami ketika ada karyawan yang tidak bahagia dengan pekerjaannya.

Sejalan dengan kondisi diatas, salah satu perusahaan yang mengalami hal tersebut adalah PT X yang merupakan salah satu perusahaan manufaktur di Indonesia. Dari data yang diperoleh bahwa karyawan produksi di PT X sudah merasakan adanya keadilan yang diterapkan dalam perusahaannya, namun komitmen pada karyawan bidang produksi di PT X rendah, dimana dalam kurun waktu yang sama yakni satu bulan banyak karyawan yang mengundurkan diri.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat pengaruh *organizational justice* terhadap komitmen organisasi pada karyawan produksi di PT X?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

1. Mengetahui gambaran *Organizational Justice* pada karyawan bidang produksi PT X.
2. Mengetahui gambaran Komitmen Organisasi pada karyawan bidang produksi PT X.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh *Organizational Justice* terhadap Komitmen Organisasi.

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode pendekatan kuantitatif kausalitas. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan bidang produksi di PT X dengan jumlah 60 orang.

Dengan teknik pengambilan sampel yaitu *Purposive Sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, dan studi pustaka. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis regresi linear berganda.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh *Organizational Justice* terhadap Komitmen Organisasi

Tabel 1. Pengaruh *Organizational Justice* terhadap Komitmen Organisasi.

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	R Square
1	2292.06	1	2292.06	18.589	.000 ^b	0.304

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2022.

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara *organizational justice* dengan komitmen organisasi sebesar 18,589 dan terdapat pengaruh yang signifikan antara *organizational justice* terhadap komitmen organisasi (0,000). Artinya benar – benar terdapat pengaruh secara bersama – sama terkait setiap dimensi *organizational justice* terhadap komitmen organisasi, dimana apabila setiap dimensi *organizational justice* mengalami peningkatan maka komitmen organisasi akan meningkat, begitupun sebaliknya apabila *organizational justice* mengalami penurunan maka komitmen organisasi juga akan menurun. Nilai koefisien determinasi (*R Square*) adalah 0,304 yang artinya *organizational justice* memberikan pengaruh sebesar 30,4% terhadap komitmen organisasi sedangkan sisanya yaitu 69,6% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian seperti *shared value*, *trust*, dan *organizational comprehension*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arisandy [9] dan Rato & Rahmat [16] yang menyatakan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Menurut Fischer [11] apabila karyawan telah mendapatkan keadilan dalam organisasinya maka karyawan cenderung akan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasinya.

Tabel 2. Pengaruh *Organizational Justice* terhadap Komitmen Organisasi.

Dimensi	Koefisien Regresi (Beta)	Koefisien Korelasi	Sumbangan Relatif
<i>Procedural Justice</i>	0,110	0,362	9%
<i>Distirbutive Justice</i>	0,453	0,526	70%
<i>Interpersonal Justice</i>	0,206	0,433	16%
<i>Informational Justice</i>	0,046	0,359	5%

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2022.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari empat dimensi *organizational justice* hanya dimensi *distributive justice* saja yang mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi ditunjukkan dengan nilai P Sig. < 0,05. Dimensi *distributive justice* memberikan pengaruh dalam meningkatkan komitmen organisasi sebesar 70% yang berartikan bahwa dari keempat dimensi *organizational justice*, dimensi *distributive justice* ini berpengaruh paling besar dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan bagian produksi di PT X. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahman, et.al [10] yang menyatakan bahwa dimensi *distributive justice* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. *Distributive justice* didefinisikan sebagai adanya sebuah timbal balik yang seimbang, dimana kontribusi atau apa yang telah dilakukan karyawan mendapatkan hasil yang seimbang, seperti gaji, pengakuan, bonus, dan insentif. Apabila *distributive justice* diberlakukan dalam organisasi karyawan akan merasa adanya keseimbangan antara apa yang karyawan lakukan dengan hasil yang mereka dapatkan (Collquit et,al) [12]. Menurut Greenberg [21] dimensi *distributive justice* memiliki arti yang penting di tempat kerja dan dianggap sebagai jenis keadilan paling awal yang telah mendapatkan perhatian manajer organisasi dan ilmuwan

perilaku. Dengan adanya *distributive justice* pada karyawan maka akan mencapai hasil yang diinginkan dan hasil yang memuaskan bagi organisasinya (Colton) [22].

Dari keseluruhan pembahasan ini dapat dilihat bahwa *organizational justice* memberikan pengaruh sebesar 30,4% terhadap komitmen organisasi dengan dimensi *distributive justice* yang paling berpengaruh terhadap peningkatan komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi di PT X sedangkan sisanya 69,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Menurut McShane dan Von Glinow [23] terdapat hal lain yang dapat mempengaruhi peningkatan komitmen organisasi yaitu *shared value* mengenai kepercayaan karyawan mengenai nilai – nilai pada diri mereka sesuai dengan nilai – nilai organisasi, *trust* yaitu harapan positif satu orang terhadap orang lain dalam situasi beresiko, *organizational comprehension* yaitu pengetahuan karyawan mengenai organisasinya, dan *employee involvement* yaitu pemberian kesempatan pada karyawan untuk terlibat dalam kegiatan – kegiatan perusahaan dan dalam pengambilan keputusan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Hasil pengukuran menunjukkan dari 60 karyawan bidang produksi di PT X sebagian besar karyawan mempersepsikan *organizational justice* tinggi, yakni sebanyak 49 (81,7%) karyawan bidang produksi di PT X mempersepsikan *organizational justice* tinggi, sedangkan 11 (18,3%) mempersepsikan *organizational justice* rendah.
2. Hasil pengukuran menunjukkan dari 60 karyawan bidang produksi di PT X sebagian besar karyawan memiliki komitmen organisasi tinggi, yakni sebanyak 50 (83,3%) karyawan bidang produksi di PT X memiliki komitmen organisasi tinggi, sedangkan 10 (16,7%) memiliki komitmen organisasi rendah.
3. Hasil uji analisis regresi menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan berpengaruh secara simultan antara *organizational justice* terhadap komitmen organisasi, yakni *organizational justice* memberikan pengaruh sebesar 30,4% terhadap komitmen organisasi sedangkan sisanya yaitu 69,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Dari keempat dimensi *organizational justice* hanya dimensi *distributive justice* yang berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi, yakni sebesar 70%.

Acknowledge

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada dosen pembimbing yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir yang selalu dengan sabar membimbing, memberi *support* dan doa. Tidak lupa kepada pihak – pihak lain yang telah terkait dalam partisipasi serta membantu penelitian ini, sehingga penelitian ini dapat terlaksana dan dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

Daftar Pustaka

- [1] Yusuf, Ria Mardiana, dan Syarif Darman. (2018). *Komitmen Organisasi: Definisi Dipengaruhi, dan Mempengaruhi*, Makassar: Nas Media Pustaka.
- [2] Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609. <https://doi.org/10.1037/h0037335>
- [3] Wiener, Y. (1982). Commitment in Organization: A Normative View. *Academy of Management Review*, 7, 418-428. <http://dx.doi.org/10.2307/257334>
- [4] Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Research Methods in Education* (6th ed.). London and New York, NY : Routledge Falmer.
- [5] Puspitawati, N. M. D., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kualitas layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1), 68-80.

- [6] Akbar, F. H., Hamid, D., & Djudi, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 38(2).
- [7] Suputra, I. D. N. S. A., & Sriathi, A. A. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(9), 4628-4656.
- [8] Putri, N. E., Hakim, A., & Makmur, M. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Pegawai. *JISIP: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 4(1).
- [9] Arisandy, M. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasi, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kontribusi Karyawan Pensiun. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Universitas Pamulang*, 8(1). <http://dx.doi.org/10.32493/jiaup.v8i1.4655>
- [10] Rahman, A., Shahzad, N., Mustafa, K., Khan, M. F., & Qurashi, F. (2016). Effect of organizational justice on organizational commitment. *International Journal of Economics and Financial Issues*. 6(3).
- [11] Fischer, R & Smith, PB. (2005). Value and organizational justice: Performance and seniority-based allocation criteria in UK and Germany. *Journal of Cross Cultural Psychology*.
- [12] Colquitt, J. A. (2001). In the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure. *Journal of Applied Psychology*, 386-400.
- [13] Gibson, J. L., Donnelly, J. H., Ivancevich, J. M., & Konopaske, R. (2012). *Organizations : Behavior, Structure, Processes*. Singapore. McGraw Hill.
- [14] Anggoro, W., Ardiwinata, M. R., & Yanuarti, N. (2020). Pengaruh Organizational Justice Terhadap Prganizational Commitment Pada Karyawan PT X. *Insight: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 16(1), 1-10. <https://doi.org/10.32528/ins.v16i1.2272>
- [15] Jawad, M., Raja, S., Abraiz, A., & Tabassum, T. M. (2012). Role og organizational justice in organizational commitment with moderating effect of employee work attitudes. *IOSR Journal of Business and Management*, 5(4), 39-45.
- [16] Rato, K. W., & Rahmat, A. (2020). Pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 6(3), 295-306. <http://dx.doi.org/10.37905/aksara.6.3.295-306.2020>
- [17] Candika, J., & Chairoel, L. (2018). Pengaruh keadilan organisasional terhadap komitmen organisasional melalui variabel intervening kepuasa kerja pada karyawan PT Lembah Karet Padang. *Jurnal Benefita*, 3(2), 248-262. <http://doi.org/10.22216/jbe.v3i2.3105>
- [18] Putra, I. G. E. S. M., & Indrawati, A. D. (2018). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Di Hotel Rama Phala Ubud (Doctoral dissertation, Udaya University).
- [19] Blandina, S., Fitriani, A. N., & Septiyani, W. (2020). Strategi Menhindarkan Indonesia dari Ancaman Resesi Ekonomi di Masa Pandemi. *Efektor*, 7(2), 181-190.
- [20] Sunardi. K., Cornelius, T., & Kumala, M. D. (2021). Pengaruh Arus Kas Operasional, Perputaran Piutang, Dan Perputaran Persediaan Terhadap Likuiditas Manufaktur Yang Terdaftar Di BEI Ditengah Pandemi Covid-19. *Accounting Global Journal*, 5(1), 13-33. <https://doi.org/10.24176/agj.v5i1.5611>
- [21] Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12, 9- 22.
- [22] Colton, M. (2002). Special issue editorial. *Br. J. Soc. Work* 32: 659–667.
- [23] Mcshane, S., & Glinow, M. A. V. (2017). *Organizational behavior*. McGraw-Hill Education.
- [24] Sundari, Nina, Utami, Ayu Tuty. (2022). Hubungan Keadilan Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Riset Psikologi*, 2(1), 21-26.