

Syamsul Hadi - Heru Kurnianto Tjahjono - Majang Palupi

# SYSTEMATIC REVIEW:

META SINTESIS UNTUK RISET  
PERILAKU ORGANISASIONAL

DILENGKAPI DENGAN PENGGUNAAN NVIVO12 PLUS DAN ZOTERO



**vivavictory**  
abadi

cover book

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/340610756>

# SYSTEMATIC REVIEW: META SINTESIS UNTUK RISET PERILAKU ORGANISASIONAL

Book · March 2020

CITATIONS

4

READS

11,153

3 authors, including:



**Syamsul Hadi**

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

21 PUBLICATIONS 148 CITATIONS

SEE PROFILE



**Majang Palupi**

Universitas Islam Indonesia

22 PUBLICATIONS 191 CITATIONS

SEE PROFILE

Some of the authors of this publication are also working on these related projects:



Organizational Justice As a Driving Force of SMEs Commitment [View project](#)



Green Human Resources Management: A New Prespective for Company Sustainability in Indonesia [View project](#)

Syamsul Hadi - Heru Kurnianto Tjahjono - Majang Palupi

# SYSTEMATIC REVIEW:

META SINTESIS UNTUK RISET  
PERILAKU ORGANISASIONAL

**vivavictory**  
o o o o o

**SYSTEMATIC REVIEW : META SINTESIS  
UNTUK RISET PERILAKU ORGANISASIONAL**

**Oleh:**

Syamsul Hadi  
Heru Kurnianto Tjahjono  
Majang Palupi

**Editor:** Dwi Wahyu Pril Ranto

**Ilustrasi:** I Gede Andri Setiawan

**Sampul:** Komarudin

**vivavictory**  
a b a d i

Nglarang Malangrejo RT 05 RW 35 No 67  
Wedomartani Ngemplak Sleman Yogyakarta  
Email: vivavictoryabadi@gmail.com

Cetakan Perdana Maret 2020

Katalog Dalam Terbitan (KDT)  
*Systematic Review:*

Meta Sintesis untuk Riset Perilaku Organisasional

xi, 186 halaman ; 16 x 23 cm.

ISBN: 978-602-53772-0-4

**Hak Cipta Dilindungi Undang-undang.**

Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk apapun dan dengan cara apapun, termasuk fotokopi, tanpa izin tertulis dari penerbit

# KATA PENGANTAR

## PRAKATA

*Alhamdulillahirabbil'alamin*, dengan mengucap puji dan syukur kehadiran Allah SWT akhirnya tim penulis telah menyelesaikan buku yang berjudul “*Systematic Review: Meta-Sintesis untuk Riset Perilaku Organisasional*”. Buku ini berisikan materi dan cara bagaimana melakukan studi *systematic review* secara baik dan benar, serta didukung dengan penggunaan aplikasi Zotero dan Nvivo 12 Plus.

*Systematic review* merupakan sumber penting dalam meringkas bukti-bukti pada topik tertentu (Briner dkk., 2009; Garg dkk., 2008), memetakan ketidakpastian (Petticrew & Roberts, 2012), dan mencari *technical frame* untuk menempatkan aktivitas penelitian baru dengan tepat (Kitchenham, 2004). Untuk memudahkan pemahaman pembaca, penulis menggunakan contoh penelitian tentang “Relasi Keadilan Organisasional dan Perilaku Positif Organisasional: *Systematic Review*” dalam setiap pembahasan buku ini.

Penulis berharap buku ini benar-benar memberikan manfaat bagi pendidikan dan penelitian perilaku organisasional khususnya, dan ilmu sosial pada umumnya serta dapat membantu memudahkan para mahasiswa dan peneliti dalam melakukan studi *systematic review*. Semoga buku ini menjadi amal soleh yang bernilai ibadah di sisi Tuhan Yang Mahakuasa. Tentunya, buku ini terdapat banyak kekurangan, oleh karena itu saran dan masukan sangat penulis harapkan untuk perbaikan dan peningkatan kualitas materi buku ini selanjutnya.

Yogyakarta, 2020

**Penulis**

Syamsul Hadi

Heru Kurnianto Tjahjono

Majang Palupi



# DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI .....	vi
DAFTAR TABEL .....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN .....	xi

## BAB I PENDAHULUAN

<b>SYSTEMATIC REVIEW</b> .....	<b>1</b>
A. Mengapa Perlu <i>Systematic Review</i> .....	1
B. Sejarah Singkat <i>Systematic Review</i> .....	4
C. <i>Systematic Review, Research Synthesis,</i> <i>dan Research Review</i> .....	7
D. <i>Systematic Review</i> dalam Metodologi Penelitian.....	9
E. <i>Evidence Based Research</i> dan <i>Evidence Based Management</i> .....	15
a. <i>Evidence Based Research</i> .....	15
b. <i>Evidence Based Management</i> .....	16
F. Metode Kuantitatif dan Kualitatif dalam <i>Systematic Review</i> .....	18
a. <i>Systematic Review</i> Meta-analisis .....	18
b. <i>Systematic Review</i> Meta-sintesis .....	20
G. Komparasi Tahapan <i>Systematic Review</i> .....	25

## BAB II FORMULASI LATAR BELAKANG

<b>PENELITIAN SYSTEMATIC REVIEW</b> .....	<b>35</b>
A. Formulasi Latar Belakang Penelitian.....	36
a. Pentingnya Tema Penelitian.....	36
b. Inkonsistensi Dimensi Keadilan Organisasional.....	38
c. Inkonsistensi Konsekuensi Keadilan Organisasional.....	41
d. Rekomendasi dari Penelitian Sebelumnya .....	46
B. Membuat Rumusan Masalah Penelitian.....	46
C. Membuat Pertanyaan Penelitian.....	48
D. Membuat Tujuan Penelitian.....	49
E. Membuat Kontribusi Hasil Penelitian.....	50
a. Aspek Teori.....	50

b. Metode <i>Systematic Review</i> .....	51
c. Kontribusi pada Peneliti.....	51
d. Kontribusi pada Praktisi .....	52

### **BAB III METODE PENELITIAN**

<b><i>SYSTEMATIC REVIEW</i>.....</b>	<b>53</b>
A. Desain Penelitian.....	53
B. Berapa Lama <i>Systematic Review</i> Dilakukan .....	54
C. Teknik Pengumpulan Data .....	55
a. Penggunaan <i>Digital Library</i> .....	56
b. Teknik Penetapan <i>Keyword</i> .....	58
c. Operasionalisasi <i>Keyword</i>	
d. pada <i>Digital Library</i> .....	60
D. Populasi dan Sampel.....	63
a. Populasi.....	63
b. Sampel .....	64
E. Inklusi dan Eksklusi Artikel.....	64
F. Penggunaan Aplikasi Zotero Sebagai Manajemen Referensi.....	69

### **BAB IV MENILAI KUALITAS DAN RELEVANSI**

<b>ARTIKEL DALAM <i>SYSTEMATIC REVIEW</i> .....</b>	<b>71</b>
A. Ekstraksi dan Pengkodean Data.....	71
a. Ekstraksi Data.....	71
b. Pengkodean Data.....	73
B. Penilaian Kualitas dan Relevansi.....	77

### **BAB V PENYAJIAN HASIL**

<b><i>SYSTEMATIC REVIEW</i>.....</b>	<b>83</b>
A. Sintesis Data .....	83
a. <i>Vote Counting</i> .....	85
b. Sintesis Tematik.....	87
c. <i>Weight of Evidence</i> .....	89
d. <i>Expert Stakeholder Feedback</i> .....	89
B. Temuan dari <i>Dataset</i> .....	90
a. Prespektif Baru Tema Keadilan Organisasional.....	91
b. Prespektif Baru Tema Perilaku Positif Organisasional.....	92
c. Analisis Korelasi Studi.....	93



<i>d. Analysis of Predictive Studies</i> .....	96
<i>e. Weight of Evidence</i> .....	99
<i>f. Revisi Conceptual Framework</i> .....	104
<i>g. Perbandingan dengan Model lain</i> .....	105
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN IMPLIKASI</b> .....	<b>107</b>
A. Kesimpulan .....	108
B. Implikasi .....	110
<i>a. Praktik Manajemen</i> .....	110
<i>b. Implikasi Penelitian Manajemen</i> .....	112
C. <i>Future Research</i> .....	113
D. Keterbatasan.....	117
<b>REFERENSI</b> .....	<b>119</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Perbedaan <i>Systematic Review</i> dan <i>Traditional Review</i> .....	11
Tabel 1.2. Karakteristik dan Kategori <i>Systematic Review</i> ...	14
Tabel 1.3. Tahapan <i>Systematic Review</i> Perry dan Hammond (2002) .....	26
Tabel 1.4. Tahapan <i>Systematic Review</i> Cooper (2016) .....	30
Tabel 3.1. <i>Digital Library</i> Langganan PERPUSNAS RI .....	57
Tabel 3.2. <i>Keyword</i> Pencarian Artikel pada <i>Digital Library</i> .....	59
Tabel 3.3. Kriteria Inklusi .....	65
Tabel 3.4. Kriteria Eksklusi .....	66
Tabel 4.1. Unsur / Elemen Kualitas dan Relevansi Penelitian .....	74
Tabel 4.2. <i>Checklist</i> Penilaian Kualitas dan Relevansi Artikel .....	78
Tabel 4.3. Hasil Penilaian Menggunakan Variabel Kualitas dan Relevansi .....	81
Tabel 4.4. Karakteristik <i>Dataset</i> .....	82
Tabel 5.1. Hasil <i>Dataset</i> Fokus pada Keadilan Organisasional .....	90
Tabel 5.2. Tema Deskriptif Keadilan Organisasional .....	91
Tabel 5.3. Penerjemahan <i>Outcome</i> Perilaku Positif Organisasional .....	93
Tabel 5.4. Hubungan antara Keadilan Organisasional dan Perilaku Positif Organisasional .....	94
Tabel 5.5. Interpretasi Model Prediksi yang Signifikan Secara Statistik .....	97
Tabel 5.6. Penilaian <i>Weighted of Evidence</i> Berdasarkan Peringkat Kualitasnya .....	101

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Hierarki Metodologi Penelitian Terhadap Kontribusi Kebijakan.....	9
Gambar 1.2. Kedudukan Metodologi <i>Systematic Review</i> dengan Metodologi Lain.....	10
Gambar 1.3. Elemen <i>Evidence Based Management</i> .....	17
Gambar 1.4. Tahapan <i>Systematic Review</i> .....	29
Gambar 3.1. Artikel yang Diperoleh dari Digital Library.....	64
Gambar 3.2. Aliran informasi <i>Systematic Review</i> .....	69
Gambar 4.1. Tampilan Aplikasi NVivo 12 Plus untuk Windows.....	73
Gambar 4.2. Elemen Variabel Data Ekstraksi <i>Project</i> NVivo 12 Plus.....	76
Gambar 4.3. Persiapan <i>Project</i> NVivo 12 Plus.....	79
Gambar 5.1. Metode Kuantitatif dan Kualitatif.....	84
Gambar 5.2. Pengaruh Keadilan Distributif dan Perilaku Positif Organisasional Signifikan Secara Statistik dan Memiliki Nilai Standardized Coefficient positif ( $\beta$ ).....	98

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pendaftaran dan Penggunaan Layanan PERPUSNAS RI .....	135
Lampiran 2 Panduan Instalasi dan Penggunaan ZOTERO..	141
Lampiran 3 Teknik Penggunaan Aplikasi NVivo 12 Plus ....	155
Lampiran 4 Tema Deskriptif Keadilan Organisasional .....	165
Lampiran 5 Tema Deskriptif Perilaku Positif Organisasional.....	175
Lampiran 6 Interpretasi Model Prediksi Signifikan Secara Statistik.....	182

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### ***SYSTEMATIC REVIEW***

Hubungan sebab akibat dalam ilmu sosial seringkali menunjukkan hasil yang ambigu baik dari segi variasi jumlah dimensi setiap variabel, penempatan variabel yang kompleks terkadang dijadikan independen, dependen, mediasi, moderasi dan seringkali pengaruh variabel tertentu pada variabel lain tidak mendapat dukungan secara empiris. Oleh karena itu diperlukan pendekatan *systematic review* untuk memetakan hubungan berbagai variabel sekaligus membangun hubungan variabel X pada Y secara kuat baik dari segi teoritik maupun empirik.

#### **A. Mengapa Perlu *Systematic Review***

*Systematic review* merupakan prosedur yang sangat ketat dalam mengidentifikasi, menilai, dan menyintesis semua hasil penelitian yang relevan terkait pertanyaan penelitian, topik tertentu, atau fenomena yang menjadi perhatian dengan menggunakan strategi dalam membatasi bias (Briner dkk., 2009; Garg dkk., 2008; Kitchenham, 2004), serta menjadi "standar emas" dalam mengasimilasi dan mencerna penelitian (Oxman dkk., 1994; Remme, 2004). Humphrey (2011) dan Kitchenham (2004) juga menekankan pentingnya mengembangkan literatur melalui *systematic*

*review* dalam mencari konfigurasi-konfigurasi untuk penyelidikan lebih lanjut dan menempatkan aktivitas penelitian baru dengan tepat. Cooper (2016) dalam bukunya yang berjudul “*Research Synthesis and Meta Analysis a Step by Step Approach*” menyatakan bahwa *systematic review* merupakan metode penelitian yang dapat digunakan dalam ilmu sosial. Ilmu sosial memiliki cabang ilmu yang banyak sekali, seperti: ekonomi, antropologi, demografi, psikologi, sosiologi, dll., yang secara umum mempelajari berbagai aspek yang berhubungan dengan manusia dan lingkungan sosialnya dari segi implikasi dan konsekuensinya.

Saking pentingnya *systematic review* sehingga banyak penulis dan peneliti dari berbagai negara mulai memfokuskan pada metode penelitian ini, terbukti dengan mulai bermunculan buku-buku *systematic review* untuk sosial ekonomi seperti buku *systematic review* yang berjudul “*Systematic Reviews in the Social Sciences*” ditulis oleh Petticrew & Roberts (2012), dan berbagai artikel serta disertasi menggunakan *systematic review*.

Artikel tentang *systematic review* antara lain: “*Psychosocial and Organizational Determinants of Safe Food Handling at Retail and Food Service Establishments: A Systematic Review and Meta-Analysis*” oleh Young, Thaivalappil, Waddell, Meldrum, & Greig, (2018), dan “*Organizational Justice Across Cultures: A Systematic Review*

*of Four Decades of Research and Some Directions for the Future*” oleh Silva & Caetano, (2016), *“A Systematic Review of the Antecedents, Mediators and Outcomes of Authentic Leadership in Healthcare”* oleh Alilyyani (2017), Baqai (2017) tentang *“Servant Leadership and Job Satisfaction in K-12 Schools: A Systematic Review”*, Reeves (2018) tentang *“Mindfulness Based Interventions in U.S. Schools A Systematic Review”*, Nyamekye (2018) tentang *“Increasing Awareness of Minority Business Brands through Social Exchange Principles: A Systematic Review”*, Jones (2018) tentang *“Changing of the Guard: Influence on Organizational Culture of Millennials Surpassing Baby Boomers as the Largest Generational Cohort”*.

Disertasi tentang *systematic review* dalam bidang sosial ekonomi juga mulai dilakukan mahasiswa doktoral di University of Maryland, antara lain disertasi Priola (2016) tentang *“Managerial Communication Competencies That Enhance Employee Performance: A Systematic Review”*, dan Wharton (2016) tentang *“Examining Employee Voice Behavior: A Systematic Review of Voice Antecedents”*.

*Systematic review* banyak digunakan para peneliti untuk memetakan bidang yang masih belum pasti, mengidentifikasi penelitian yang telah dilakukan, dan mengeksplorasi studi baru yang diperlukan seperti pada studi di atas. *Systematic review* juga dapat menandai area

kepastian palsu. Ini adalah area di mana kita pikir bahwa kita tahu lebih banyak, namun dalam kenyataannya hanya ada sedikit bukti yang mendukung keyakinan kita (Petticrew & Roberts, 2012).

Petticrew & Roberts (2012) juga menyatakan bahwa sangat penting bagi peneliti untuk mengetahui perbedaan antara pengetahuan nyata dan yang diasumsikan. *Systematic review* dapat membantu kita mengetahui bukti-bukti yang ada, dengan terlebih dahulu mengetahui apa yang sudah diketahui, dukungan apa yang dimiliki, dan apa yang belum ter jelaskan (Cooper, 2016), dan sangat bergantung pada kapan pengukuran dilakukan serta bagaimana tahapannya (Rupp dkk., 2014). *Review* berbagai studi yang tersebar di berbagai *digital library* sangat penting agar dapat mengetahui berbagai macam perkembangan teori, isu, dan model penelitian pada topik tertentu.

## **B. Sejarah Singkat *Systematic Review***

Gagasan *systematic review* berasal dari industri kesehatan. Studi paling awal dilakukan pada tahun 1970-an yang disebut sebagai *systematic review* meta analisis. Kemudian berkembang menuju gerakan pengobatan berbasis bukti (*evidence based medicine*), di mana dokter didorong untuk menggunakan teknik terbaru yang didukung studi dalam mengobati pasien (Ungvarsky, 2017), sehingga



muncul *systematic review* meta sintesis untuk mengangkat temuan temuan terbaru di lapangan.

*Systematic review* menjadi solusi atas ledakan jumlah penelitian yang terjadi pada 1960-an dan 1970-an. Dengan meningkatnya jumlah penelitian, kebutuhan metode yang dapat dipercaya dalam mengintegrasikan temuan penelitian sangat dibutuhkan untuk memastikan bahwa “ikan tidak terbang dan burung tidak berenang” dalam teka-teki ilmiah (Cooper, 2016).

Kebutuhan akan informasi yang dapat dipercaya dari penelitian sebelumnya telah meningkat sejalan dengan meningkatnya spesialisasi dalam berbagai ilmu sosial. Saat ini banyak spesialisasi keilmuan yang terkendala waktu, sehingga sebagian besar ilmuwan sosial hanya mengikuti riset pada bidang dan topik yang menarik bagi mereka dan mengecualikan bidang topik lainnya. Pada tahun 1971 Garvey dan Griffith menulis dalam bukunya:

*The individual scientist is being overloaded with scientific information. Perhaps the alarm over an “information crisis” arose, because sometime in the last information doubling period, the individual psychologist became overburdened and could no longer keep up with and assimilate all the information being produced that was related to his primary specialty.*

Maknanya, seorang ilmuwan yang kaya akan informasi ilmiah, memiliki alarm "krisis informasi terbaru" dalam periode tertentu. Psikologi individu menjadi terbebani dan tidak bisa lagi mengikuti dan mengasimilasi semua informasi yang dihasilkan terkait dengan spesialisasi utamanya. Apa yang benar pada tahun 1971 jauh lebih benar hari ini, dan akhirnya seruan untuk menggunakan pengambilan keputusan berbasis bukti telah menempatkan pentingnya memahami bagaimana sebuah penelitian dilakukan, apa yang ditemukan, dan bukti kumulatif apa yang ditunjukkan (Cooper, 2016).

Pada tahun 1992, sekelompok peneliti *oxford based* telah melakukan *systematic review* mendalam tentang informasi medis yang ada selama lebih dari satu dekade dan membentuk *Cochrane Collaboration*. *The Cochrane Collaboration*, merupakan jaringan yang melakukan *systematic review* di bidang penelitian kedokteran (*medical research*) dengan membuka website *The Cochrane Collaboration* <https://www.cochrane.org/resources>. Kelompok *Cochrane Collaboration* ini berkembang bersama para peneliti dan profesional medis di seluruh dunia yang fokus memastikan keandalan dan aksesibilitas informasi medis.

Tidak lama kemudian *Campbell Collaboration* dibentuk untuk melakukan *systematic review* terhadap

informasi non-medis. *The Campbell Collaboration*, banyak melakukan *systematic review* di bidang penelitian kebijakan (penelitian sosial ekonomi) dengan membuat website *The Campbell Collaboration* <https://www.campbellcollaboration.org>. Sejak saat itu, proses *systematic review* telah menjadi standar penelitian (Ungvarsky, 2017).

### **C. *Systematic Review, Research Synthesis, dan Research Review***

Istilah *research synthesis*, *research review*, dan *systematic review* sering digunakan secara bergantian dalam literatur ilmu sosial meskipun kadang-kadang mengandung arti yang berbeda. Namun demikian, belum ada konsensus tentang apakah perbedaan-perbedaan ini benar-benar bermakna (Cooper dkk., 2009). Oleh karena itu, dalam buku ini menggunakan istilah *systematic review*. *Systematic review* adalah suatu metode penelitian untuk melakukan identifikasi, evaluasi, dan interpretasi terhadap semua hasil penelitian yang relevan terkait pertanyaan penelitian, topik tertentu, atau fenomena yang menjadi perhatian (Kitchenham, 2004) dan menjadi "standar emas" untuk mengasimilasi dan mencerna penelitian (Oxman dkk., 1994; Remme, 2004). Penelitian individu merupakan bentuk studi primer sedangkan *systematic review* adalah studi sekunder yang didapat dari hasil penelitian individu. *Systematic review*

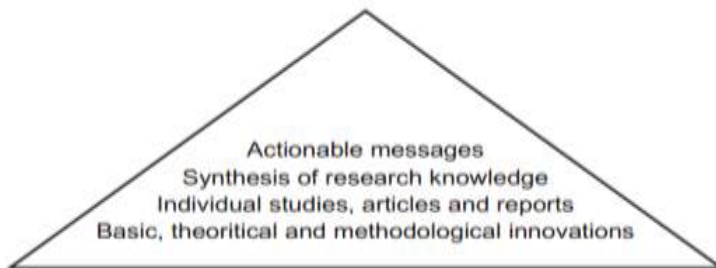
akan sangat bermanfaat dalam melakukan sintesis atau kumulatif dari berbagai hasil penelitian yang relevan, sehingga fakta yang disajikan kepada penentu kebijakan menjadi lebih komprehensif dan berimbang (Siswanto, 2010).

*Systematic review* menerapkan metodologi yang ketat dan transparan dalam sintesis penelitian untuk mengurangi kesalahan sistematis (bias) yang mengganggu proses analisis data sekunder. Khususnya pada bidang kedokteran, *systematic review* semakin sering digunakan untuk menginformasikan keputusan intervensi layanan kesehatan tertentu yang harus digunakan atau tidak digunakan untuk menangani keselamatan kehidupan pasien, dan juga memacu penelitian pengobatan berbasis bukti (*evidence based medicine*) (World Health Organization, 2004).

Untuk memberikan fakta bagi penentu kebijakan, penelitian harus mampu mengemas fakta dalam format yang mudah dipahami oleh penentu kebijakan. *World Health Organization* menganjurkan hierarki metode penyajian fakta kepada para pengguna dari yang paling dasar yaitu: (a) inovasi dalam ranah teori dan metodologi, (b) laporan penelitian tunggal dan artikel, (c) sintesis hasil penelitian: (*systematic review*: meta-analisis, meta-sintesis), (d) *actionable message* sebagai masukan untuk penentu

kebijakan atau bisa disebut sebagai *policy brief* / *policy paper*.

*Policy brief* adalah sebuah laporan yang menguraikan penemuan, dasar rasional dalam pemilihan rekomendasi sebuah alternatif kebijakan khusus atau rangkaian tindakan dalam sebuah kebijakan saat ini, sedangkan *policy paper* digunakan untuk menjembatani *gap* atau kesenjangan antara peneliti dengan pembuat kebijakan. Fungsi dari *policy brief* / *policy paper* adalah menjadi alat bantu dalam pengambilan kebijakan dan keputusan (World Health Organization, 2004). Sebagaimana digambarkan pada Gambar 1.1.

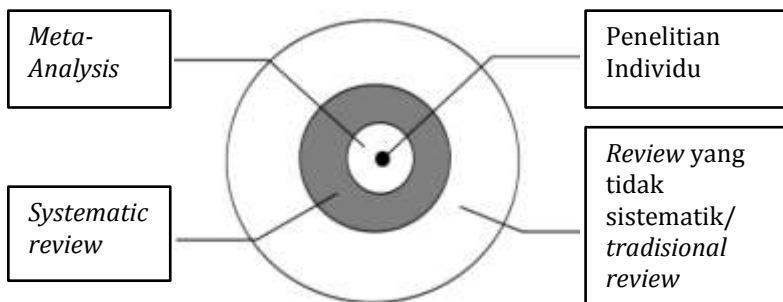


Gambar 1.1. Hierarki Metodologi Penelitian Terhadap Kontribusi Kebijakan (World Health Organization, 2004)

#### **D. *Systematic Review* dalam Metodologi Penelitian**

Kedudukan metodologi *systematic review* dalam metodologi penelitian dapat digambarkan sebagai irisan bawang (*onion slice*) seperti Gambar 1.2. Pada prinsipnya

*systematic review* adalah metode penelitian yang merangkum hasil-hasil penelitian primer untuk menyajikan fakta yang lebih komprehensif dan berimbang dengan teknik meta analisis maupun meta sintesis. Meta analisis adalah salah satu cara untuk melakukan sintesis hasil statistik (teknik kuantitatif), cara lain untuk melakukan sintesis hasil adalah teknik naratif (teknik kualitatif). Dengan kata lain meta analisis dan meta sintesis adalah bagian dari metode *systematic review*. Selanjutnya, *review* yang tidak sistematis (*traditional review*) adalah metode *review* dimana teknik pengumpulan fakta dan teknik sintesisnya tidak mengikuti cara-cara baku sebagaimana *systematic review* (Siswanto, 2010).



Gambar 1.2. Kedudukan Metodologi *Systematic Review* dengan Metodologi Lain (Siswanto, 2010).

Buku ini akan menjelaskan perbedaan *systematic review* dan *traditional review* untuk memberikan

pemahaman bagi para peneliti dalam menilai *systematic review*, perbedaan tersebut kami rangkum pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1. Perbedaan *Systematic Review* dan *Traditional Review* (Perry & Hammond, 2002)

No	<i>Systematic Review</i>	<i>Traditional Review</i>
1	Menggunakan pendekatan metodologi ilmiah untuk merangkum hasil penelitian	Tidak menggunakan pendekatan metodologi ilmiah (tergantung keinginan penulis)
2	Melibatkan tim peneliti	Dikerjakan oleh seorang peneliti (penulis), biasanya oleh seorang ahli
3	Menggunakan protokol penelitian	Tidak menggunakan protokol penelitian
4	Pencarian hasil penelitian dan artikel dikerjakan secara sistematis	Pencarian bukti-bukti dan artikel tidak dikerjakan secara sistematis
5	Ada kriteria yang jelas artikel mana yang akan dimasukkan	Tidak ada kriteria yang jelas terkait artikel mana yang akan dimasukkan
6	Meminimalisir bias	Mengandung bias
7	Bisa direplikasi	Tidak bisa direplikasi
8	Sintesis hasil: bisa dengan meta-analisis dan meta-sintesis	Sintesis: secara narasi

Cooper (2016) melakukan survey dan wawancara menghasilkan karakteristik dan kategori *systematic review*

yang disajikan pada Tabel 1.2. Sebagian besar kategori tersebut mudah dipahami. Misalnya, *systematic review* berfokus pada: (a) temuan penelitian, (b) metode penelitian, (c) teori, dan (d) aplikasi praktis pada masalah tertentu yang diteliti.

*Systematic review* juga memiliki satu atau lebih tujuan seperti: (a) untuk mengintegrasikan (membandingkan dan membedakan) apa yang telah dilakukan dan dikatakan oleh penelitian orang lain, (b) mengkritik karya ilmiah sebelumnya, (c) untuk membangun jembatan antara bidang topik terkait, dan (d) untuk mengidentifikasi masalah utama dalam suatu bidang.

Perspektif *systematic review* dapat (a) merepresentasi hasil temuan secara natural, maupun (b) mendukung posisi teori, model, relasi, hubungan, dan kerangka konseptual dari berbagai bidang penelitian. Sedangkan cakupan studi dalam *systematic review* adalah (a) semua studi yang diterbitkan baik pada *digital library* (ScienceDirect, ProQuest, EBSCOhost, JSTOR, Springer, dll.), maupun studi yang tidak terdapat pada *digital library*, (b) semua sitasi yang sesuai dengan topik utama, (c) sitasi *representative* yang berkaitan dengan topik, biasanya dalam proses *searching* artikel pada *digital library*, seorang peneliti akan mendapatkan ribuan artikel dari *keyword* yang dimasukkan pada *digital library*, artinya semua artikel



tersebut merupakan representatif dari *keyword*, sehingga *keyword* dalam *systematic review* memiliki peranan penting, (d) sitasi penting atau sentral hasil dari proses inklusi dan eksklusi rata-rata akan mendapatkan puluhan artikel dari ribuan artikel untuk tahap sintesis data.

Sintesis artikel memiliki banyak tujuan baik dari segi pemahaman histori, konseptual, maupun metodologis: (a) untuk memunculkan akar dan histori keilmuan pada topik tertentu, (b) perkembangan berbagai macam konsep dan perdebatan dari berbagai peneliti pada topik tertentu, serta (c) metode untuk menterjemahkan sebuah temuan. Metode ibarat berbagai macam alat pemotong, semua dapat memotong namun terdapat spesialisasi alat potong agar mendapat potongan yang terbaik. Dalam *systematic review*, peneliti harus tahu siapa *audience*-nya, apakah seorang spesialis, akademisi, praktisi, pembuat kebijakan, atau masyarakat umum, karena keinginan setiap *audience* berbeda satu sama lain. Secara ringkas karakteristik dan kategori *systematic review* dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2. Karakteristik dan Kategori  
*Systematic Review*

<b>Karakteristik</b>	<b>Kategori</b>
Fokus	Temuan penelitian
	Metode penelitian
	Teori
	<i>Practices or applications</i>
Tujuan	Integrasi
	Generalisasi
	Resolusi konflik
	Membangun hubungan linguistik
	Mengkritisi
Perspektif	Identifikasi isu sentral
	Representasi natural
Cakupan	Dukungan posisi
	Semua studi
	Semua sitasi selektif
	Sitasi <i>representative</i>
<i>Organization</i>	Sitasi penting atau sentral
	Historis
	Konseptual
<i>Audience</i>	Metodologi
	Spesialis
	<i>General scholars</i>
	Praktisi atau pembuat kebijakan
	Khalayak ramai

Selain menggunakan pendekatan yang ketat dan transparan dalam merumuskan penelitian, *state of the art*

(mengetahui perkembangan ilmu pada bidang yang kita pilih) diharapkan dapat memberikan informasi tentang beberapa jenis temuan yang berkaitan dengan hasil kumulatif dari penelitian tentang keseluruhan dukungan, hubungan, intervensi atau konsekuensinya. Serta apakah hubungan tersebut dipengaruhi oleh variasi konteks bagaimana, kapan, dan di mana studi dilakukan dan siapa *audience*-nya (Cooper, 2016).

Ada kelebihan dan kekurangan dalam proses *systematic review*. Misalnya, perlu waktu lama untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi semua studi tunggal untuk di-*review*. Namun, biaya yang dikeluarkan dalam melakukan penelitian *systematic review* umumnya lebih murah daripada melakukan studi lapangan, dan hasilnya lebih inklusif serta meyakinkan dari pada studi tunggal (Ungvarsky, 2017).

## ***E. Evidence Based Research dan Evidence Based Management***

### ***a. Evidence Based Research***

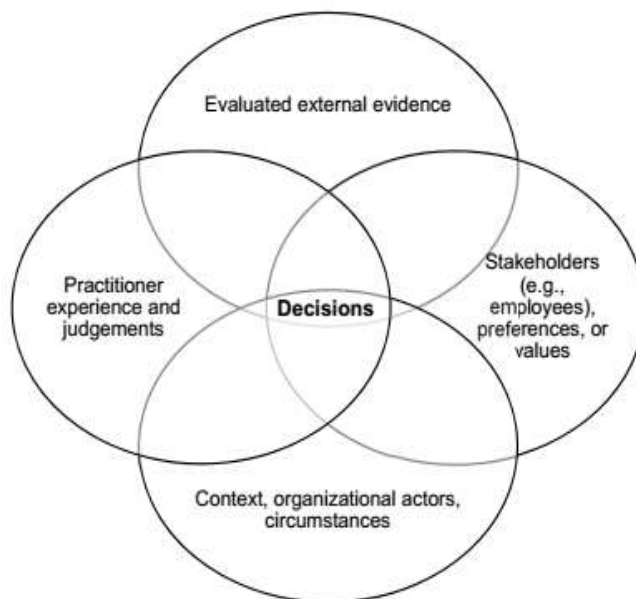
*Evidence Based Research* (EBR) secara umum merupakan *systematic investigation to develop theories, establish evidence and solve problems* (Gough dkk., 2012). EBR menawarkan akses data ilmiah dalam praktik manajemen sebagai panduan dalam mengambil keputusan

(Kepes dkk., 2014). EBR memandang penelitian primer (masing-masing penelitian) sebagai elemen penting dalam skema investigasi pengetahuan. Pada awalnya temuan dari penelitian masing-masing individu dipandang sebagai unit bukti yang terpisah. Selanjutnya, penelitian dipilah untuk mendapatkan potensi hubungan, pola, kesamaan, dan perbedaan dalam mengungkapkan informasi yang sebelumnya terabaikan untuk mendapatkan keputusan yang relevan bagi organisasi, sehingga EBR sangat berguna bagi pendekatan metodologi *systematic review*, karena bagian penting dari praktik manajemen adalah mendapatkan informasi yang berkembang pesat secara sistematis (Priola, 2016).

### **b. Evidence Based Management**

*Evidence Based Management* (EBM) secara khusus mengacu pada penerjemahan prinsip-prinsip manajemen berdasarkan bukti-bukti praktik organisasi yang menghasilkan informasi relevan berdasarkan penelitian empiris. EBR merupakan elemen penting dari EBM (Priola, 2016). Gambar 1.3. menunjukkan keputusan EBM dibuat berdasarkan 4 elemen penting yaitu: (a) bukti eksternal, (b) *stakeholders* (preferensi atau nilai), (c) kontekstual, pelaku dalam organisasi, keadaan sekitar, dan (d) pengalaman serta keputusan para praktisi. Penggabungan secara sistematis

dari bukti ilmiah yang relevan dapat menjadi alternatif terbaik bagi manajer dalam mengambil keputusan terkait tindakan atau intervensi dalam keadaan tertentu. Tidak hanya didasarkan pada pengalaman, penilaian pribadi, dan pengetahuan kontekstual, namun juga pada prinsip-prinsip ilmiah (Priola, 2016).



Gambar 1.3. Elemen *Evidence Based Management*

Dalam buku ini, menggunakan tema relasi keadilan organisasional dan perilaku positif organisasional sebagai contoh untuk memudahkan dalam memahami proses *systematic review* yang diekstraksi dari penelitian primer. Sehingga pembaca dapat mengaplikasikan metode ini untuk

melakukan konfigurasi dan membuat kerangka konseptual berbagai macam pengaruh yang diamati dengan mudah.

## **F. Metode Kuantitatif dan Kualitatif dalam *Systematic Review***

### **a. *Systematic Review* Meta Analisis**

Metodologi penelitian secara umum dikenal dengan metode kuantitatif dan kualitatif, begitu juga dalam *systematic review* terdapat dua kategori yaitu agregat (tipikal dari kuantitatif) dan konfigurasi (tipikal dari kualitatif). Secara umum *systematic review* meningkatkan temuan dari sumber bukti yang homogen untuk menjawab pertanyaan spesifik dengan pendekatan kuantitatif (Gough dkk., 2012), misalnya *Randomized Control Trials (RCT)*, *Cohort Study*, atau *Case Control Study*. Pendekatan statistik dalam melakukan sintesis hasil penelitian kuantitatif ini disebut dengan “meta analisis”. Secara definisi, meta analisis adalah teknik melakukan agregasi data untuk mendapatkan kekuatan statistik (*statistical power*) dalam identifikasi hubungan sebab akibat antara faktor risiko atau perlakuan dengan suatu efek (*outcome*) (Perry & Hammond, 2002). Oleh karena itu, para peneliti biasanya menggunakan tinjauan agregat ketika mereka berusaha membangun pengetahuan berdasarkan tinjauan empiris yang ada.

*Randomized Control Trials (RCT)* merupakan uji acak terkendali atau uji acak terkontrol adalah prosedur yang umumnya digunakan pada uji coba obat atau prosedur medis. RCT melibatkan proses pemberian perlakuan kepada subjek secara acak. RCT dianggap sebagai bukti ilmiah paling terpercaya dalam bidang keperawatan dan kesehatan karena menghilangkan kausalitas palsu dan bias. RCT terutama digunakan pada penelitian klinis, namun juga dapat digunakan untuk sektor lainnya seperti pengadilan, pendidikan, dan penelitian sosial (“Uji acak terkendali,” 2016).

*Cohort Study* merupakan penelitian dengan pendekatan longitudinal yang berbeda dengan pendekatan secara lintas sektor. Penelitian ini dilakukan pada subjek perorangan dari waktu ke waktu, menghasilkan data dalam jarak waktu tertentu, sehingga mengurangi kemungkinan bias akibat kesalahan pengambilan sampel. Namun, kajian kohor menghabiskan biaya yang tidak sedikit, memakan waktu yang lama, dan kemungkinannya relatif besar untuk kehilangan subjek penelitian (“Kohor,” 2016).

*Case control study*, merupakan penelitian epidemiologis analitik observasional yang menelaah hubungan antara efek (penyakit atau kondisi kesehatan) tertentu dengan faktor-faktor risiko tertentu. Desain penelitian *case control study* dapat digunakan untuk menilai

berapa besar peran faktor risiko dalam kejadian penyakit, seperti hubungan antara kejadian kanker serviks dengan perilaku seksual, hubungan antara tuberkulosis pada anak dengan vaksinasi BCG, atau hubungan antara status gizi bayi berusia 1 tahun dengan pemakaian KB suntik pada ibu (*"Case control study,"* 2019).

### **b. *Systematic Review* Meta Sintesis**

Para peneliti menggunakan *systematic review* konfigurasi (tipikal dari kualitatif) ketika mereka berusaha untuk membuat atau memperluas paradigma pemersatu dalam medan konseptual yang belum dipetakan (Gough dkk., 2012). Tinjauan konfigurasi secara metodis memeriksa studi yang relevan namun seringkali secara substantif berbeda dalam menyintesis temuan mereka dan menjawab pertanyaan penelitian tertentu (Gough dkk., 2012). Sintesis hasil-hasil penelitian ini disebut dengan "meta-sintesis". Secara definisi, meta-sintesis adalah teknik melakukan integrasi data untuk mendapatkan teori maupun konsep baru atau tingkatan pemahaman yang lebih mendalam dan menyeluruh (Perry & Hammond, 2002), mencari konfigurasi-konfigurasi untuk penyelidikan lebih lanjut dan menempatkan aktivitas penelitian baru dengan tepat (Kitchenham, 2004).



Menurut Cooper (2016), meta sintesis sangat *applicable* dalam *systematic review* karena akan lebih berguna daripada agregasi statistik dari temuan kumulatif, sedangkan meta analisis sangat cocok dengan *research synthesis*. Dasar di balik penggunaan statistik dalam *research synthesis* adalah serangkaian studi identik yang membahas hipotesis konseptual. Jika ini tidak terjadi maka tidak perlu statistik kumulatif. Pada kondisi tertentu meta analisis tidak bisa mengarah pada jenis generalisasi yang ingin dibuat oleh para penyintesis karena berbagai macam metodologi, sampel, dan hasil yang berbeda satu sama lain sehingga sangat menyulitkan dalam membuat interpretasi temuan. Untuk memberikan gambaran dalam menentukan metode *systematic review* meta-sintesis, perlu diawali dengan menunjukkan fenomena *empirical study* yang menggambarkan pentingnya tema tersebut dan kenapa diperlukan penggunaan metode *systematic review*.

Bethel & Bernard (2010) merekomendasikan para peneliti untuk menggunakan dua analisis atau pertimbangan berikut dalam memutuskan metodologi sintesis mana yang akan digunakan dalam *systematic review*, yaitu: sifat bukti dan tujuan sintesis.

- 1) Sifat bukti, peneliti harus mengumpulkan bukti empiris kuantitatif dan kualitatif. Karena studi yang termasuk dalam *dataset* (objek artikel yang

merepresentasikan data dan relasinya) bersifat heterogen, sehingga melakukan meta analisis tidak memungkinkan (Bethel & Bernard, 2010). Pada saat yang sama, studi yang termasuk dalam *dataset* bersifat kuantitatif, maka menafsirkan hasil statistik *dataset* sebagai temuan kualitatif melalui meta-sintesis dianggap terlalu "redaksional" (nilai data empiris kuantitatif akan berkurang jika mereka hanya dianggap dari perspektif kualitatif). Selain itu, studi kuantitatif tidak memberikan jenis narasi yang luas yang merupakan karakteristik dari studi kualitatif. Sehingga penggunaan sintesis tematik (karakter dari meta sintesis) dan *frequency vote counting* (karakter dari meta analisis) menjadi alternatif terbaik (Priola, 2016). Contoh alasan penggunaan meta sintesis pada tema relasi keadilan organisasional dan perilaku positif organisasional sebagai berikut:

Dinamika pengaruh keadilan organisasional dan perilaku positif organisasional sampai saat ini belum konklusif, artinya variasi jumlah dimensi model keadilan organisasional cukup banyak dan juga variasi dimensi dari setiap modelnya pun berbeda beda, serta memiliki pengaruh terhadap konsekuensinya pun berbeda-beda baik konsekuensinya personal maupun organisasional.

Oleh karena itu, mendorong penelitian *systematic review* untuk mengkonfigurasi dan memperluas medan *empirical studies* yang belum terpetakan. *Systematic review* merupakan sumber penting dalam meringkas bukti-bukti pada topik tertentu (Briner dkk., 2009; Garg dkk., 2008) dan teknik melakukan integrasi data atas berbagai macam bukti, mengidentifikasi *gap*, memberikan *framework* untuk penelitian lebih lanjut (Kitchenham, 2004), dan menghasilkan teori maupun konsep baru atau tingkatan pemahaman yang lebih mendalam dan menyeluruh (Perry & Hammond, 2002), serta merupakan prosedur yang dapat digunakan dalam ilmu sosial (Cooper, 2016).

Pencarian artikel *systematic review* secara luas pada *digital library* yang membahas pengaruh *salient* dimensi keadilan organisasional dan *salient* perilaku positif organisasional menggunakan metode *systematic review* belum ditemukan. Sehingga, penelitian ini dapat melengkapi pengetahuan dan mengatasi kesenjangan dalam literatur. Penelitian ini akan menyajikan konfigurasi-konfigurasi dan kerangka konseptual *salient* dimensi keadilan organisasional dan *salient* perilaku positif organisasional untuk penelitian lebih lanjut.

2) Tujuan sintesis, Contoh membuat tujuan sintesi pada tema relasi keadilan organisasional dan perilaku positif organisasional sebagai berikut: Tujuan dari *systematic review* ini adalah untuk melakukan konfigurasi dan membuat kerangka konseptual pengaruh *salient* dimensi keadilan organisasional dan *salient* perilaku positif organisasional (kepuasan gaji, kepuasan kerja komitmen organisasional, kinerja, kepercayaan organisasional, dan OCB) yang sampai saat ini belum terpetakan. Mengatasi variasi jumlah dimensi model keadilan organisasional yang cukup banyak dan juga variasi dimensi dari setiap model yang berbeda beda, serta memiliki pengaruh terhadap konsekuensi nya pun berbeda-beda, hal ini merupakan tantangan paling signifikan dalam penelitian ini.

Sehingga dari tujuan diatas *systematic review* ini menggunakan pendekatan kualitatif *atypical*, menggabungkan sintesis tematik dengan frekuensi *vote counting*. Sintesis tematik digunakan untuk mengekstrak tema umum mengenai: (a) keadilan organisasional; (b) perilaku positif organisasional; dan (c) hubungan antara keadilan, hasil, dan variabel intervening. Frekuensi *Vote Counting* digunakan sebagai prosedur pengambilan keputusan untuk

menentukan relasi keadilan organisasional mana yang menjadi fokus selama tahap sintesis tematik berdasarkan statistik korelasi dan regresi yang diterbitkan dalam artikel yang diperoleh (Bethel & Bernard, 2010).

Berkenaan dengan pertanyaan, "haruskah hasil penelitian dinyatakan dalam angka atau narasi?" tidak berarti bahwa penelitian kualitatif tidak akan memainkan peran dalam sintesis penelitian kuantitatif, begitu juga sebaliknya penelitian kuantitatif juga memainkan peran narasi dalam setiap penjelasannya (Cooper, 2016).

### **G. Komparasi Tahapan *Systematic Review***

Seperti pada metodologi penelitian primer, prinsipnya penelitian *systematic review* dimulai dengan hal yang sama yaitu membuat protokol penelitian dan selanjutnya melaksanakan penelitian. Buku ini menyajikan proses komparasi penelitian *systematic review* dari tiga rujukan yang sering digunakan para peneliti. Pertama, Perry & Hammond (2002) memberikan gambaran urutan Proses Penelitian *systematic review* yang dapat dilihat pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3. Tahapan *Systematic Review*  
(Perry & Hammond, 2002)

No	Tahapan <i>Systematic Review</i>	Tujuan
1	Identifikasi pertanyaan penelitian	Melakukan transformasi masalah menjadi pertanyaan penelitian
2	Mengembangkan protokol penelitian <i>systematic review</i>	Memberikan <i>guidance</i> dalam melakukan <i>systematic review</i>
3	Menetapkan <i>digital library</i> sebagai wilayah pencarian (ScienceDirect, ProQuest, JSTOR, EBSCOhost, dan Springer, dll.)	Memberikan batasan wilayah pencarian penelitian
4	<i>Screening</i> hasil penelitian yang relevan	Mengumpulkan hasil penelitian yang relevan dengan pertanyaan penelitian
5	Memilih hasil penelitian yang berkualitas	Melakukan eksklusi dan inklusi sesuai protokol yang ditetapkan
6	Ekstraksi data dari hasil studi individual	Melakukan ekstraksi untuk mendapatkan temuan dari penelitian tersebut
7	Sintesis menggunakan Meta-analisis atau meta-sintesis	Melakukan sintesis dengan teknik meta-analisis ( <i>forest plot</i> ) atau meta-sintesis (sintesis tematik)
8	Penyajian hasil	Menuliskan hasil penelitian dalam dokumen laporan hasil <i>systematic review</i>

Kedua, Gough dkk. (2012) dalam bukunya "*An Introduction to Systematic Reviews*" juga memberikan tahap-tahap secara sederhana, untuk memberikan panduan proses *systematic reviews* mulai dari:

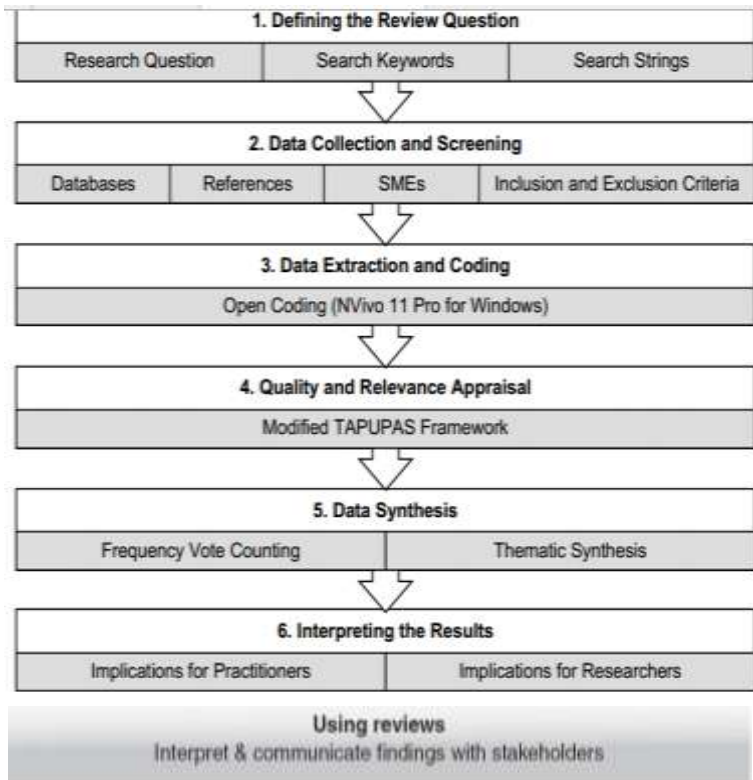
- a. Membuat pertanyaan penelitian terkait permasalahan penelitian yang harus dijawab dan diselidiki menggunakan kata kunci pencarian secara spesifik dengan menggunakan operator boolean *AND*, *OR*, *NOT* atau *AND NOT* di setiap pencarian artikel pada *digital library*, *digital library* satu dengan yang lain terdapat perbedaan dalam penggunaannya namun prinsipnya sama.
- b. *Database* menggunakan *digital library* melalui akses dari PERPUNAS RI seperti: ScienceDirect, ProQuest, Springer, EBSCOhost, JSTORE, dll. Karena *digital library* memiliki kekayaan artikel dalam rumpun penelitian ini. Untuk mengatasi bias dalam mendapatkan artikel pada *digital library* maka diperlukan *subject matter experts* (SMEs). Setelah mendapatkan artikel sesuai dengan kata kunci dan saran dari SMEs, proses selanjutnya menetapkan kriteria inklusi dan eksklusi dengan fokus hanya pada tema penelitian.
- c. Manajemen referensi dibutuhkan sebagai *digital library* internal, salah satunya dapat menggunakan aplikasi Zotero sebagai manajemen referensi dalam membuat

kutipan, daftar pustaka, pengutipan dari website secara langsung, dan banyak pilihan gaya kutipan, serta membantu mengatur artikel dengan cara yang diinginkan peneliti, serta menggunakan diagram *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta Analyses* (PRISMA) untuk transparansi aliran informasi dari pengumpulan sampai penyaringan artikel.

- d. Masing-masing artikel diteliti terkait kredibilitas dan relevansinya melalui ekstraksi dan pengkodean data menggunakan aplikasi NVivo12 Plus. dengan kriteria TAPUPAS (Transparency, Accuracy, Purposively, Utility, Propriety, Accessibility, dan Specificity) yang dikembangkan oleh Pawson & Social Care Institute for Excellence (2003).
- e. Setelah melewati proses proses penilaian kualitas dan relevansi artikel, artikel yang memiliki keseluruhan kualitas dan relevansi tinggi dan menengah disintesis menggunakan *vote counting* untuk menghitung poin data pada data artikel yang dipakai (Cooper, 2016; Cwikel dkk., 2000), dan prosedur sintesis tematik untuk mengekstrak tema umum mengenai: (a) Keadilan Organisasional (b) Perilaku Positif Organisasional; dan (c) Hubungan antara Keadilan, Hasil, dan Variabel intervening dari artikel.



- f. Terakhir, menafsirkan hasil temuan-temuan termasuk implikasi bagi praktisi manajemen dan peneliti serta dikonsultasikan dengan SMEs terkait hasil yang diperoleh, seperti yang ditunjukkan pada Gambar 1.4.



Gambar 1.4. Tahapan *Systematic Review* (Gough dkk., 2012)

Ketiga, Cooper (2016) dalam bukunya *“Research Synthesis and Meta Analysis a Step by Step Approach”* yang ditulis pada tahun 2012 mengusulkan 4 tahapan dalam

melakukan *systematic review*, selanjutnya menjadi 7 tahapan dalam buku terbarunya tahun 2016. Model tahapan *systematic review* Cooper (2016) terbaru memisahkan dua tahap menjadi empat tahap terpisah. Pertama, (a) pencarian literatur, dan (b) proses penggalian informasi dari laporan penelitian sekarang diperlakukan sebagai dua tahap terpisah. Kedua, proses (a) meringkas dan mengintegrasikan bukti dari studi individu, dan (b) menafsirkan temuan kumulatif yang muncul dari analisis ini diperlakukan secara terpisah, sehingga menjadi 7 tahapan. Berikut 7 tahapan proses *systematic review* pada Tabel 1.4.

Tabel 1.4. Tahapan *Systematic Review*  
(Cooper, 2016)

<b>Tahapan</b>	<b>Pertanyaan penelitian</b>	<b>Tujuan</b>	<b>Variasi prosedur</b>
Merumuskan masalah	Apakah ada relevansi dengan pertanyaan penelitian	Mendefinisikan variabel dan hubungannya untuk mengetahui relevansinya	Variasi dalam konseptual dan definisi dapat menyebabkan perbedaan dalam operasional penelitian
Pencarian literatur	prosedur apa yang harus digunakan untuk menemukan artikel yang	Mengidentifikasi sumber ( <i>digital library</i> ) dan <i>keyword</i> untuk mencari artikel	Variasi dalam sumber pencarian dapat menyebabkan perbedaan

<b>Tahapan</b>	<b>Pertanyaan penelitian</b>	<b>Tujuan</b>	<b>Variasi prosedur</b>
	relevan	yang relevan	
Mengumpulkan informasi dari artikel	Informasi apa yang relevan dengan masalah atau pertanyaan penelitian	Mengumpulkan informasi yang relevan dari artikel dengan cara yang dapat diandalkan	(a) menyebabkan perbedaan dalam membuat kesimpulan <i>cumulative</i> (b) menyebabkan perbedaan entri pada lembar pengkodean
Mengevaluasi kualitas penelitian	Prosedur penelitian yang dilakukan dalam Penelitian seperti apa yang dapat digunakan dalam sintesis	Mengidentifikasi dan menerapkan kriteria untuk memisahkan penelitian agar sesuai dengan pertanyaan penelitian	Variasi kriteria dalam memutuskan studi yang akan digunakan dalam sintesis dapat menyebabkan perbedaan
Menganalisis dan mengintegrasikan hasil-hasil penelitian	Prosedur apa yang harus digunakan untuk merangkum dan menggabungkan hasil penelitian	Mengidentifikasi dan menerapkan prosedur untuk menggabungkan hasil di seluruh penelitian dan menguji	Variasi dalam prosedur yang digunakan dalam setiap penelitian seperti narasi, <i>vote counting</i> , ukuran efek rata-rata dapat

<b>Tahapan</b>	<b>Pertanyaan penelitian</b>	<b>Tujuan</b>	<b>Variasi prosedur</b>
		perbedaan hasil antar penelitian	menyebabkan perbedaan dalam hasil kumulatif
Menafsirkan bukti	Kesimpulan apa yang dapat ditulis secara kumulatif dari bukti penelitian	Meringkas bukti penelitian kumulatif berkenaan dengan hal yang umum terlebih dahulu kemudian kekuatan dan keterbatasan dari studi	Variasi dalam (a) Pemberian label penting pada hasil (b) perhatian khusus hanya pada penelitian tertentu dapat menyebabkan perbedaan dalam interpretasi temuan
Penyajian Hasil	Informasi apa yang harus dimasukkan dalam laporan <i>systematic review</i>	Identifikasi dan penerapan editorial seperti apa untuk memudahkan pembaca	(a) mengarahkan pembaca untuk menilai banyak atau sedikit kepercayaan pada hasil sintesis dan (b) Mempengaruhi orang lain untuk me replikasi hasil

Setiap penelitian memungkinkan bertemunya masalah yang dapat mengubah keputusan pada tahap awal,

misalnya dalam pencarian literatur mengungkap studi yang menyarankan untuk mendefinisikan kembali topik penelitian atau karena kelangkaan referensi studi dengan desain yang diinginkan, sehingga dalam memulai rencana penelitian *systematic review* tetap terbuka untuk kemungkinan adanya perubahan (Cooper, 2016).



## **BAB II**

### **FORMULASI LATAR BELAKANG PENELITIAN *SYSTEMATIC REVIEW***

Langkah pertama dalam setiap upaya penelitian adalah merumuskan masalah. Dalam perumusan masalah, variabel yang terlibat dalam penelitian harus didefinisikan untuk memahami esensi dari setiap variabel tersebut. Pada tahap ini muncul pertanyaan, "Konsep atau intervensi apa yang ingin dipelajari?" dan "bagaimana mengukur konsep tersebut dan konsekuensi seperti apa yang menarik?". Dalam menjawab pertanyaan ini, perlu menentukan bukti penelitian apa yang relevan dan tidak relevan dengan masalah. Apakah dalam memutuskan ketertarikan tersebut hanya untuk menggambarkan variabel yang diminati atau menyelidiki hubungan antara dua variabel atau lebih, dan apakah hubungan ini bersifat asosiasi atau kausal (Cooper, 2016).

*Critical studies* dibutuhkan untuk memformulasikan masalah penelitian, dan untuk memenuhi latar belakang menariknya penelitian tersebut untuk selanjutnya dilakukan *systematic review*. Tahapan-tahapan dalam pembuatan *critical studies* dalam latar belakang, merumuskan masalah dari latar belakang, pembuatan pertanyaan penelitian dari rumusan masalah, tujuan penelitian dari pertanyaan penelitian, dan menyusun kontribusi hasil penelitian

dijelaskan secara detail menggunakan contoh konkrit relasi keadilan organisasional dan perilaku positif organisasional.

### **A. Formulasi Latar Belakang Penelitian**

Kontribusi pada pemahaman tentang fenomena sosial, dan perilaku dalam penyusunan kebijakan strategi, kebijakan program, maupun kebijakan teknis operasional, dibutuhkan rekonsiliasi studi berkelanjutan yang dapat memberikan jawaban komprehensif atas sebuah pertanyaan. Dengan terlebih dahulu mengetahui apa yang sudah diketahui, dengan dukungan apa, dan apa yang belum ter jelaskan (Cooper, 2016). Pada bagian ini akan di contohkan tahapan-tahapan dalam memformulasikan latar belakang penelitian dalam *systematic review* mulai dari pentingnya tema penelitian, inkonsistensi studi empirik, dan rekomendasi penelitian dengan mengangkat tema keadilan organisasional dan perilaku positif organisasional.

#### **a. Pentingnya Tema Penelitian**

Pan dkk. (2018) dan Saifi & Shahzad (2017) mengatakan bahwa keadilan organisasional menjadi faktor kunci dari banyak konsekuensi perilaku positif organisasional, dan memberikan sumbangan pada proses perbaikan organisasi (Mustafa dkk., 2018). Swalhi dkk. (2017) menambahkan bahwa keadilan organisasional



sebagai faktor yang mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan yang tercermin dalam keberhasilan perusahaan. Blau (1964) meng-*capture* keadilan organisasional dalam sudut pandang teori *social exchange* menyatakan bahwa orang akan mendasarkan perilaku mereka pada apa yang mereka harapkan sebagai imbalan atas serangkaian transaksi sekuensial (*feedback*) antara dua pihak atau lebih, misalnya seseorang bertukar pekerjaan untuk mencari penghasilan (Cropanzano dkk., 2017), dan juga membandingkan rasio input dan konsekuensi pekerjaan dengan rasio rekan-rekan seprofesi mereka (Colquitt, 2001). Setiap orang mencoba memaksimalkan keuntungan dengan menghitung imbalan dan biaya serta mempertimbangkan alternatif sebelum bertindak, tujuannya untuk memaksimalkan manfaat dan meminimalkan biaya. Jika biayanya melebihi manfaatnya, orang akan mengakhiri hubungan tersebut (Homans, 1958).

Persepsi karyawan tentang keadilan menentukan kualitas pertukaran hubungan dengan organisasi (Swalhi dkk., 2017). Ketika karyawan merasa diperlakukan adil oleh organisasi dan otoritasnya, mereka akan merasa berkewajiban untuk menciptakan perilaku positif sebagai balasannya (Ghosh dkk., 2017). Ajala (2016) menyarankan seluruh manajemen untuk memastikan dan menetapkan perlakuan yang adil dan interaksi yang baik di antara rekan

kerja, manajemen dan karyawan sehingga karyawan dapat menampilkan inisiatif, kolaboratif, dan standar kualitas tinggi dalam perilaku tempat kerja mereka. Topik ini sangat penting bagi organisasi untuk menyusun peta relasi keadilan organisasional dan perilaku positif organisasional yang efektif dan tepat, mengingat lingkungan kerja memasuki era revolusi industri 4.0 yang secara fundamental dapat mengubah cara hidup, bekerja, dan hubungan berfisat *partnership* atau lebih kepada kemitraan, dengan adanya fenomena perubahan proses produksi dari tenaga kerja ke mesin (otomatisasi), berkembangnya sistem bisnis, misalnya, jual beli *online* melalui *marketplace* seperti Lazada, Shopee, dll. yang sangat memudahkan masyarakat pada umumnya.

### **b. Inkonsistensi Dimensi Keadilan Organisasional**

Upaya untuk memahami keadilan organisasional para peneliti telah mengusulkan model keadilan organisasional yang berbeda-beda, Seperti Akram dkk. (2017) menggunakan model lima dimensi keadilan organisasional yaitu: keadilan spasial, keadilan temporal, keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional.

Chen & Jin (2014) menggunakan model empat dimensi keadilan organisasional yaitu: keadilan kepemimpinan, keadilan interpersonal, keadilan prosedural,

dan keadilan distributif. Kamani & Namdari (2012) dan Kerwin, Jordan, & Turner (2015) menggunakan model empat dimensi yang berbeda dari Chen & Jin (2014) yaitu: keadilan prosedural, keadilan distributif, keadilan interaksional, dan keadilan informasional. Colquitt (2008;2001) juga menggunakan model empat dimensi yang berbeda dari peneliti diatas yaitu: keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan informasional, dan keadilan interpersonal. Dimensi yang diusulkan Colquitt (2008;2001) didukung dengan meta analisis yang dilakukan Colquitt dkk. (2013), Fassina, Jones, & Uggerslev (2008) dan Karam dkk. (2019).

Zhang dkk. (2017) dan Marzucco, Marique, Stinglhamber, De Roeck, & Hansez (2014) menggunakan model tiga dimensi keadilan organisasional yaitu: keadilan prosedural, interpersonal, dan informasional. Para peneliti lain menggunakan model tiga dimensi yang berbeda dari penelitian di atas yaitu: keadilan distributif, prosedural, dan interaksional (Ajala, 2016; Demir dkk., 2017; J. Lee & Wei, 2017; Swalhi dkk., 2017) dan model ini didukung juga dengan meta analisis yang dilakukan Rupp dkk. (2014) dan Whitman, Caleo, Carpenter, Horner, & Bernerth (2012).

Suliman & Al Kathairi (2012) menggunakan model dua dimensi keadilan organisasional yaitu: keadilan prosedural dan keadilan interaksional. Para peneliti lain

menggunakan model dua dimensi yang berbeda dari penelitian di atas yaitu: keadilan distributif dan prosedural (Ghosh, Sekiguchi, & Gurunathan, 2017; McFarlin & Sweeney, 1992; Pan dkk., 2018) yang didukung oleh meta analisis Li & Cropanzano (2009), dan Viswesvaran & Ones (2002).

Penggunaan model satu dimensi keadilan organisasional juga terdapat pada beberapa artikel seperti penelitian Kim & Park (2017), Minibas-Poussard, Le Roy, & Erkmen (2017), dan Zoghbi M. de L & Ting D. (2017) yaitu keadilan prosedural. Namun Yanik & Gursoy (2015) menggunakan model satu dimensi yang berbeda dari peneliti di atas, dengan menggunakan dimensi keadilan informasional sebagai satu-satunya dimensi keadilan organisasional.

Inkonsistensi model keadilan organisasional terjadi sampai saat ini, baik inkonsistensi dari jumlah dimensi pada setiap model keadilan organisasional (model lima dimensi, empat dimensi, tiga dimensi, dua dimensi, dan satu dimensi) maupun perbedaan dimensi dari setiap model tersebut. Hal ini membuat para peneliti yang ingin melakukan penelitian pada bidang keadilan organisasional seperti masuk dalam hutan belantara keilmuan dan bimbang menentukan langkah yang tepat, terlebih bagi kalangan praktisi akan sangat mempersulit dalam menentukan strategi bisnis.

### **c. Inkonsistensi            Konsekuensi            Keadilan Organisasional**

Pengaruh keadilan organisasional dan perilaku positif organisasional dalam literatur saat ini memiliki pengaruh yang berbeda-beda dan belum konsisten. Bukan hanya dimensi keadilan organisasional yang masih inkonsisten namun konsekuensinya pun belum konsisten. Menurut asumsi teori *Social Exchange* yang di gagas oleh Homans (1958) dan dikembangkan oleh Blau (1964) dan Emerson (1976) dan menjadi fondasi keadilan organisasional, menyatakan bahwa: perilaku seseorang atas dasar kepentingan pribadi, dan mencoba memaksimalkan keuntungan dengan menghitung imbalan dan biaya ketika berinteraksi dengan orang lain, serta selalu mempertimbangkan alternatif sebelum bertindak. Tujuannya untuk memaksimalkan manfaat dan meminimalkan biaya. Jika biayanya melebihi manfaatnya, orang akan mengakhiri hubungan tersebut. Setelah itu muncul Teori *Equity* yang digagas pertama kali oleh Adams (1965) mengasumsikan bahwa orang akan membandingkan rasio konsekuensi dan input pekerjaan yang mereka rasakan dengan rasio rekan-rekan seprofesi mereka (Colquitt, 2001). Jelas bahwa peta keadilan organisasional dan konsekuensi pada perilaku positif organisasional yang efektif dan tepat sangat penting.

Relasi keadilan organisasional dan perilaku positif organisasional dalam literatur saat ini memiliki relasi yang berbeda-beda, baik yang memiliki konsekuensi kuat terhadap personal maupun organisasi, baik secara langsung maupun melalui moderasi atau mediasi. Konsekuensi personal seringkali berhubungan dengan mempertahankan atau meningkatkan kesejahteraan (Scottish Social Services Council, 2018), sedangkan Walker (2000) dalam *Boundary Management Consulting* mendefinisikan konsekuensi yang bersifat organisasi berisi tiga komponen: (1) apa yang dicari, (2) untuk apa adanya orang, (3) dan berapa biayanya.

Tipologi model konsekuensi personal dan konsekuensi organisasional merujuk pada artikel fenomenal dalam mengkonstruksi perbedaan konsekuensi keadilan organisasional yaitu McFarlin & Sweeney (1992) dengan judul artikelnya "*Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction with Personal and Organizational Outcomes*". Perbedaan ini akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Keadilan distributif merupakan antaseden kunci dalam memprediksi konsekuensi personal yaitu kepuasan kerja, dan kepuasan gaji ditempat kerja. Model ini mengasumsikan bahwa individu lebih fokus pada keadilan distributif untuk memaksimalkan konsekuensi personal mereka, karena mereka percaya bahwa distribusi yang adil akan

menghasilkan distribusi yang menguntungkan. Individu juga menginginkan prosedur yang adil, namun hanya karena mereka mengharapkan prosedur yang adil untuk menghasilkan distribusi yang adil.

2. Keadilan prosedural adalah prediktor penting dalam mengevaluasi konsekuensi organisasional, dengan kata lain, memberi kesempatan individu untuk mengevaluasi suatu organisasi sebagai sebuah institusi, memberi mereka kesempatan untuk menyalahkan pihak-pihak yang bertanggung jawab atas pembuatan aturan atau prosedur yang tidak adil yang mengakibatkan persepsi keadilan distributif menurun. organisasi memiliki kapasitas prosedur dalam memperlakukan individu secara adil, ketika individu mempersepsikan prosedur itu adil, mereka akan memandang organisasi secara positif, yang pada gilirannya dapat meningkatnya komitmen organisasional, kepercayaan organisasional, berkinerja lebih baik, dan menunjukkan perilaku OCB (Colquitt dkk., 2013; McFarlin & Sweeney, 1992).

Rupp dkk. (2014) dalam penelitian tentang persepsi keadilan multifoci (sikap dan perilaku yang berasal dari persepsi organisasi atau personal) ternyata lebih kuat memprediksi hasil yang diarahkan pada sumber yang tepat

atau sifat konsekuensi yang dimaksud. Hal ini sejalan dengan penelitian McFarlin & Sweeney (1992) dan penelitian laboratorium oleh Greenberg (1993) serta Folger (1987). Berikut berbagai perbedaan konsekuensi yang bersifat personal dan organisasional.

Terdapat banyak sekali perbedaan konsekuensi keadilan organisasional yang bersifat personal seperti kepuasan kerja (Saifi & Shahzad, 2017; Usmani, 2013), kepuasan gaji dan kepuasan kerja (McFarlin & Sweeney, 1992), berperilaku etis (Kwun dkk., 2010; Umphress dkk., 2009), bekerja lebih efektif (Hulland dkk., 2012), kepuasan kerja dan niat untuk pindah pekerjaan (Bayarçelik & Findikli, 2016), perilaku inovatif (Akram dkk., 2017; Hsu & Wang, 2015), setia, bertanggung jawab, aktif, inovasi, membantu, harmonis (Pan dkk., 2018), keterlibatan kerja, berbagi pengetahuan dan perilaku inovatif (W. Kim & Park, 2017). Ketika berbicara tentang konsekuensi personal, maka organisasi perlu memasukkan hal-hal yang penting dalam kehidupan karyawan, agar dapat terjalin kerjasama yang lebih efektif (Scottish Social Services Council, 2018).

Konsekuensi keadilan organisasional yang bersifat organisasional seperti *performance* dan komitmen (Suliman & Al Kathairi, 2012; Swalhi dkk., 2017), kepuasan dan komitmen (H. Tjahjono, 2011; H. K. Tjahjono, 2014; Wang dkk., 2010), kepercayaan pada organisasi dan komitmen



afektif (Yanik & Gursoy, 2015), kepercayaan institusional, komitmen afektif dan OCBO (Guh dkk., 2013), *organisational embedded* dan *performance* (Ghosh dkk., 2017), komitmen (J. Lee & Wei, 2017; López-Cabarcos dkk., 2014; Minibas-Poussard dkk., 2017), kepercayaan pada organisasi (Tlaiss & Elamin, 2015), *performance, extra role behavior* (Cohen-Charash & Spector, 2001), komitmen organisasi dan *subordinate's evaluation of supervisor, job performance* (McFarlin & Sweeney, 1992), OCB dan *performance* secara langsung maupun tidak langsung melalui *social exchange quality* (*Trust, Commitment, POS, LMX*) dan *state affect* (*positive, negative*) (Colquitt dkk., 2013).

Berbagai perbedaan konsekuensi keadilan organisasional dari para peneliti diatas sebagian besar *salient* konsekuensi personal mendukung penelitian McFarlin & Sweeney (1992), sedangkan *salient* konsekuensi organisasional mendukung penelitian meta analisis Colquitt dkk. (2013) yaitu komitmen organisasional, *job performance*, *organizational trust*, dan OCB. *Salient* konsekuensi merujuk pada konsekuensi keadilan organisasional yang seringkali menjadi dependen dalam setiap artikel.

#### **d. Rekomendasi dari Penelitian Sebelumnya**

Berbagai inkonsistensi dimensi keadilan organisasional dan konsekuensinya terhadap perilaku positif organisasional membuat para peneliti bimbang dalam menentukan hubungan tersebut, apalagi bagi kalangan praktisi. Sangat penting untuk mengkaji lebih dalam seperti apa relasi keadilan organisasional dan perilaku positif organisasional yang efektif dan tepat. Rupp dkk. (2014), Colquitt dkk. (2013), dan khususnya Karam dkk. (2019) menyerukan penelitian integratif untuk menghubungkan dan menafsirkan bukti dari studi primer untuk memperluas penelitian dengan mempertimbangkan serangkaian konsekuensi yang lebih luas dan berbagai konfigurasi dengan mempertimbangkan metode alternatif. Cooper (2016) dalam bukunya mengatakan bahwa *systematic review* meta sintesis akan lebih berguna daripada agregasi statis dari temuan kumulatif, sehingga dalam penelitian ini menggunakan *systematic review* sebagai metode yang tepat untuk melakukan konfigurasi dan membuat kerangka konseptual dari tema yang diteliti.

#### **B. Membuat Rumusan Masalah Penelitian**

Pembuatan rumusan masalah dalam *systematic review* sama dengan penelitian empiris, latar belakang yang telah dibuat kemudian dipertajam permasalahannya dengan

sub bab tersendiri, seperti contoh rumusan masalah berikut diintisarikan dari latar belakang:

Keadilan organisasional menjadi faktor penting dalam mempengaruhi perilaku positif organisasional, khususnya pada perbaikan organisasi, seperti yang disampaikan Pan, Chen, Hao, & Bi (2018), Saifi & Shahzad (2017), Mustafa, Caspersz, Ramos, & Siew, (2018), dan juga cermin keberhasilan perusahaan (Swalhi, Zgoulli, & Hofaidhllaoui, 2017). Namun berbagai penelitian sampai saat ini menunjukkan variasi jumlah dimensi model keadilan organisasional yang cukup tinggi sehingga seringkali rumit dan membingungkan dalam menentukan jumlah dimensi model keadilan organisasional, apakah lima dimensi, empat dimensi, tiga dimensi, dua dimensi, atau satu dimensi. Bukan hanya inkonsistensi dari jumlah dimensinya saja namun variasi dimensi dari setiap model nya pun berbeda beda.

Keadilan organisasional dan perilaku positif organisasional dalam literatur saat ini memiliki pengaruh yang berbeda-beda, dan bahkan membingungkan baik yang memiliki konsekuensi personal maupun organisasional, baik secara langsung maupun tidak langsung seperti yang telah dijelaskan dalam latar belakang. Tipologi penentuan *salient* konsekuensi merujuk pada artikel fenomenal dalam mengkonstruksi perbedaan konsekuensi keadilan organisasional yaitu McFarlin & Sweeney (1992) dengan

judul artikelnya “*Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction with Personal and Organizational Outcomes*” dan dikembangkan Colquitt dkk. (2013) melalui meta analisisnya. Sehingga *salient* konsekuensi personal yaitu: kepuasan gaji dan kepuasan kerja. Sedangkan *salient* konsekuensi organisasional yaitu: komitmen organisasional, kinerja, kepercayaan organisasional, dan OCB.

Berbagai inkonsistensi dimensi keadilan organisasional dan konsekuensinya, sehingga sangat penting untuk memeriksa pengaruh keadilan organisasional dan perilaku positif organisasional yang efektif dan tepat.

### **C. Membuat Pertanyaan Penelitian**

Dalam membuat pertanyaan penelitian harus didasarkan pada rumusan masalah yang telah dibuat di atas. Fokus utama contoh penelitian ini pada dinamika pengaruh keadilan organisasional dan perilaku positif organisasional. Pertanyaan penelitian muncul melalui pemahaman bahwa sampai saat ini variasi jumlah dimensi model keadilan organisasional cukup banyak dan juga variasi dimensi dari setiap model nya pun berbeda beda, Serta memiliki pengaruh terhadap konsekuensinya pun juga berbeda-beda baik konsekuensi personal maupun organisasional. Kondisi ini menawarkan tantangan yang penting dalam waktu dekat. Kesenjangan dalam literatur ini menjadi pertanyaan

penelitian, “Bagaimana pengaruh *salient* dimensi keadilan organisasional dan *salient* perilaku positif organisasional (konsekuensi personal: kepuasan gaji, kepuasan kerja, dan konsekuensi organisasional: komitmen organisasional, kinerja, kepercayaan organisasional, dan OCB)?”.

Rousseau (2012) mengemukakan bahwa *systematic review* yang baik didasarkan pada pertanyaan yang dapat diformulasikan dengan baik. Pertanyaan penelitian yang dapat dipertanggungjawabkan untuk menunjukkan langkah-langkah investigasi selanjutnya seperti protokol penelitian dan kerangka kerja konseptual (Gough dkk., 2012).

#### **D. Membuat Tujuan Penelitian**

Pertanyaan penelitian dibuat berdasarkan rumusan masalah yang telah dibangun, dan tentunya memiliki tujuan kenapa penelitian tersebut dilakukan. Contoh tujuan dari tema keadilan organisasional dan perilaku positif organisasional:

*Systematic review* dilakukan untuk mengkonfigurasi dan membuat kerangka konseptual pengaruh *salient* dimensi keadilan organisasional dan *salient* perilaku positif organisasional (konsekuensi personal: kepuasan gaji, kepuasan kerja, dan konsekuensi organisasional: komitmen organisasional, kinerja, kepercayaan organisasional, dan OCB) yang sampai saat ini belum terpetakan. Mengatasi

variasi jumlah dimensi model keadilan organisasional yang cukup banyak dan juga variasi dimensi dari setiap model yang berbeda-beda, serta memiliki pengaruh terhadap konsekuensinya pun berbeda-beda baik konsekuensi personal maupun organisasional, hal ini merupakan tantangan paling signifikan dalam penelitian ini.

## **E. Membuat Kontribusi Hasil Penelitian**

Kontribusi dalam penelitian harus jelas apa yang diperoleh dan berkontribusi untuk apa dan pada siapa, baik dari aspek teori, metode, untuk para peneliti, dan praktisi. Kontribusi *systematic review* dari tema ini dapat di contohkan sebagai berikut:

### **a. Aspek Teori**

Kontribusi hasil penelitian ini akan memberikan katalog konfigurasi pengaruh *salient* dimensi keadilan organisasional dan *salient* konsekuensi personal maupun organisasional perilaku positif organisasional, merujuk pada model konsekuensi McFarlin & Sweeney (1992), dan memberikan arah perkembangan model untuk *future research*. Hal ini sangat berguna bagi para peneliti dan praktisi untuk memahami konfigurasi secara konklusif.

## **b. Metode *Systematic Review***

Kontribusi untuk teknik *systematic review*, berkembangnya teknologi informasi dan komunikasi dapat memperpendek proses, sehingga memungkinkan bertemunya teknik operasionalisasi pencarian dan penyaringan artikel keadilan organisasional dan perilaku positif organisasional lebih cepat dan efisien tanpa menghilangkan substansi pendekatan PRISMA. Penggunaan aplikasi Zotero sebagai manajemen referensi menjadi keharusan selama *systematic review* serta aplikasi NVivo 12 Plus atau versi yang lebih tinggi digunakan untuk mengekstrak dan mengkodekan data dari setiap artikel.

## **c. Kontribusi Pada Peneliti**

Kitchenham (2004) menyatakan *systematic review* dapat menempatkan aktivitas penelitian baru dengan tepat. Kontribusi bagi para peneliti, peneliti akan mendapatkan katalog konfigurasi *salient* dimensi keadilan organisasional dan *salient* konsekuensi personal maupun organisasional perilaku positif organisasional, sehingga tidak lagi terperangkap dalam hutan belantara keilmuan, dan mendapatkan area tema penelitian yang masih perlu dilakukan untuk memenuhi konstruksi besar pengembangan konsep keadilan organisasional dan perilaku positif organisasional dan memastikan bahwa “ikan tidak terbang

dan burung tidak berenang” dalam teka-teki ilmiah (Cooper, 2016).

#### **d. Kontribusi Pada Praktisi**

*Policy brief* adalah sebuah laporan yang menguraikan penemuan, dasar rasional dalam pemilihan rekomendasi sebuah alternatif kebijakan khusus atau rangkaian tindakan dalam sebuah kebijakan saat ini. Sedangkan *policy paper* untuk menjembatani *gap* atau kesenjangan antara peneliti dengan pembuat kebijakan. Fungsi dari *policy brief / policy paper* adalah menjadi alat bantu dalam pengambilan kebijakan dan keputusan (World Health Organization, 2004).

Kontribusi penelitian ini bagi praktisi jelas memberikan dasar rasional dalam pemilihan konfigurasi rekomendasi untuk menciptakan dan menentukan kebijakan strategi, kebijakan program, maupun kebijakan teknis operasional yang dibutuhkan untuk tujuan terciptanya konsekuensi perilaku positif organisasional yaitu kepuasan gaji, kepuasan kerja, komitmen organisasional, kinerja, kepercayaan organisasional, dan OCB.



### **BAB III**

## **METODE PENELITIAN**

### ***SYSTEMATIC REVIEW***

#### **A. Desain Penelitian**

*Systematic review* merupakan prosedur sangat ketat dalam mengidentifikasi, menilai, dan menyintesis semua hasil penelitian yang relevan terkait pertanyaan penelitian, topik tertentu, atau fenomena yang menjadi perhatian dengan menggunakan strategi dalam membatasi bias (Briner dkk., 2009; Garg dkk., 2008; Kitchenham, 2004), serta menjadi "standar emas" dalam mengasimilasi dan mencerna penelitian (Oxman dkk., 1994; Remme, 2004). Humphrey (2011) juga menekankan pentingnya mengembangkan literatur melalui *systematic review* untuk mencari konfigurasi-konfigurasi untuk penyelidikan lebih lanjut dan menempatkan aktivitas penelitian baru dengan tepat (Kitchenham, 2004), serta merupakan prosedur yang dapat digunakan dalam ilmu sosial (Cooper, 2016).

*Systematic Review* semakin sering digunakan untuk menginformasikan keputusan layanan kesehatan seperti apakah intervensi layanan kesehatan tertentu harus digunakan atau tidak dan dapat berkontribusi untuk menyelamatkan kehidupan, dan memacu penelitian (World Health Organization, 2004). Desain penelitian *systematic review* dengan contoh tema keadilan organisasional dan

perilaku positif organisasional ini merupakan *library research* yang bertujuan mengeksplorasi pengaruh antara variabel X dan Y.

## **B. Berapa Lama *Systematic Review* Dilakukan**

Belum ada kesepakatan secara umum tentang seharusnya berapa tahun terakhir dalam melakukan *systematic review*, namun dalam banyak *systematic review* seperti yang dilakukan Wharton (2016) tentang "*Examining Employee Voice Behavior: A Systematic Review of Voice Antecedents*" menggunakan studi selama 3 tahun terakhir. Studi Young dkk. (2018) tentang "*Psychosocial and organizational determinants of safe food handling at retail and food service establishments: a systematic review and meta-analysis*" menggunakan studi selama 5 tahun terakhir.

Studi Driscoll (2016) tentang "*A Systematic Review and Quantitative Meta-Analysis of The Accuracy of Visual Inspection for Cervical Cancer Screening: Does Provider Type or Training Matter?*" Menggunakan studi selama 7 tahun terakhir. Studi Alilyyani (2017) tentang "*A Systematic Review of The Antecedents, Mediators and Outcomes of Authentic Leadership in Healthcare*" menggunakan studi selama 13 tahun terakhir. Studi Handayani, Hidayanto, dan Budi (2018) tentang "*User Acceptance Factors of Hospital Information*

*Systems and Related Technologies: Systematic Review*” menggunakan studi 1 tahun terakhir.

Studi Cao dkk. (2012) tentang “*Systematic Review of Clinical Outcomes in Hybrid Procedures for Aortic Arch Dissections and Other Arch Diseases*” menggunakan studi 9 tahun terakhir. Studi Mucci dkk. (2016) tentang “*The Correlation Between Stress and Economic Crisis: A Systematic Review*” menggunakan studi 6 tahun terakhir, Studi Silva & Caetano (2016) tentang “*Organizational Justice Across Cultures: A Systematic Review of Four Decades of Research and Some Directions for The Future*” menggunakan artikel 36 tahun terakhir. Belum ada kesepakatan para peneliti tentang berapa minimal waktu dalam melakukan *systematic review* maka penelitian dapat dilandaskan pada asas kebutuhan dan fenomena yang terjadi, seperti contoh tema keadilan organisasional dan perilaku positif ini dimulai 2011 sampai 2019 atau selama 9 tahun.

### **C. Teknik Pengumpulan Data**

Tahap pengumpulan data dalam penelitian melibatkan populasi yang akan menjadi target penelitian. Dalam *systematic review* mempunyai 2 target yaitu: *pertama*, hasil penelitian secara kumulatif mencerminkan semua penelitian sebelumnya, *kedua*, studi yang disertakan memungkinkan generalisasi fokus di area topik penelitian

(Cooper, 2016). Tujuan dari proses pengumpulan data adalah untuk mengidentifikasi dan mengumpulkan semua studi yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan (Thomas & Harden, 2008). Teknik pengumpulan data dan metode *screening* akan dijelaskan tahap demi tahap secara detail menggunakan berbagai referensi dari Cooper (2016), Gough dkk. (2012), Perry & Hammond (2002), Priola (2016), Setyonugroho, Kennedy, & Kropmans (2015).

#### **a. Penggunaan *Digital Library***

Pencarian artikel dilakukan pada *digital library* dengan membatasi tanggal publikasi mulai Januari 2011 sampai Maret 2019 yang telah ditetapkan. *Digital library* yang digunakan dalam pencarian artikel merupakan *digital library* internasional langganan Perpustakaan Nasional Republik Indonesia (PERPUSNAS RI) yang dapat diakses dengan mendaftar keanggotaan terlebih dahulu di <http://e-resources.perpusnas.go.id/>. Pada tanggal 12 Desember 2018 *digital library* langganan Perpustakaan Nasional Republik Indonesia berdasarkan nama *digital library* terdapat 25 *digital library*. Tabel 3.1. memperlihatkan daftar *digital library* langganan perpustakaan nasional.

Tabel 3.1. *Digital Library* Langganan  
PERPUSNAS RI

No.	Daftar <i>Digital Library</i>
1	Alexander Street Press
2	Alexander Street Video
3	Balai Pustaka
4	Brill Online
5	Cambridge University Press
6	Cengage Learning
7	Ebrary
8	Ebsco Host
9	IGI Global
10	[NELITI] Repositori Studi Kebijakan Indonesia
11	Indonesia Heritage Digital Library
12	Digital Angkasa
13	Lexis Nexis
14	Mylibrary
15	Proquest
16	Sage Knowledge
17	Taylor & Francis
18	Carano Pustaka Universitas Andalas
19	Science Direct
20	Britannica Library
21	IG Publishing
22	Westlaw
23	Proquest Statistical Abstract International
24	Wiley Online Library
25	Springer Nature

25 *digital library* langganan PERPUSNAS RI tersebut dipilih 4 *digital library* dan 1 tambahan *digital library* yang bukan langganan PERPUSNAS RI yaitu JSTOR. Alasan pemilihan harus dijelaskan pada bagian ini, seperti

pemilihan 5 *digital library* (ScienceDirect, ProQuest, EBSCOhost, JSTOR, dan Springer) karena mempunyai kekayaan artikel dalam rumpun penelitian ini. Pertanyaan tentang berapa banyak sumber informasi yang digunakan dalam pencarian. Cooper (2016) dalam bukunya "*Research Synthesis and Meta-Analysis a Step by Step Approach*" menyatakan bahwa tidak ada jawaban secara umum berapa jumlah *digital library* yang harus digunakan.

Untuk mempermudah cara mengakses artikel di Perpustakaan Nasional Republik Indonesia buku ini menyertakan tutorial tahapan-tahapan pendaftaran dan penggunaan layanan PERPUSNAS RI pada lampiran 1.

### **b. Teknik Penetapan *Keyword***

Sebelum menentukan *keyword* yang digunakan dalam pencarian artikel sesuai dengan contoh tema keadilan organisasional dan perilaku positif organisasional, terlebih dahulu perlu membaca beberapa artikel untuk memahami sinonim, dimensi, dan variabel sesuai tema yang diteliti untuk memastikan bahwa poin-poin *keyword* dan kerangka konseptual tercakup dalam strategi pencarian agar lebih luas namun fokus pada tujuan penelitian. Seperti seluruh dimensi keadilan organisasional dan perilaku positif organisasional baik yang merupakan konsekuensi personal maupun konsekuensi organisasional serta berkonsultasi

dengan para ahli pada bidang tersebut untuk melengkapi *keyword*. *Keyword* yang telah didapat di uraikan pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2. *Keyword* Pencarian Artikel Pada *Digital Library*

No	Kata Kunci	Definisi Operasional
<b><i>Organizational Justice</i></b>		
1	<i>Organizational Justice</i>	Keadilan didasarkan atas apa yang diharapkan sebagai imbalan atas serangkaian transaksi sekuensial ( <i>feedback</i> ) antara dua pihak atau lebih
2	<i>Distributive justice</i>	Keadilan alokasi sumber daya dalam proses distribusi hasil dan Penghargaan
3	<i>Procedural Justice</i>	Keadilan prosedur dan proses dalam mengalokasikan sumber daya untuk mencapai hasil dan Penghargaan
4	<i>Interactional Justice</i>	Keadilan <i>treatment</i> informal yang adil ketika prosedur direncanakan dan dilaksanakan
5	<i>Interpersonal justice</i>	Keadilan <i>treatment</i> interpersonal yang adil saat perencanaan dan pelaksanaan pencapaian <i>outcome</i> organisasi
6	<i>Informational justice</i>	Keadilan yang dirasakan dari penjelasan yang memadai, relevan, dan jujur atas keputusan mengapa <i>outcome</i> didistribusikan dengan prosedur tertentu
<b><i>Positive Organizational Behavior</i></b>		
1	<i>Pay satisfaction</i>	Individu dalam organisasi akan puas dengan gajinya ketika

		persepsi besaran gaji yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan
2	<i>Job satisfaction</i>	Individu dalam organisasi merasa puas dan bahagia atas penilaian pengalaman pekerjaan mereka
3	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	Perilaku individu secara ikhlas (informal) mendorong organisasi lebih efisien dan efektif tanpa meninggalkan tugas pokok fungsinya
4	<i>Organizational commitment</i>	Konsistensi dan keyakinan kuat individu untuk kepentingan organisasi dan mempertahankan keanggotaannya
5	<i>Job performance</i>	Kontribusi kinerja individu dalam organisasi sesuai dengan tugas pokok fungsi secara formal
6	<i>Organizational trust</i>	Individu dalam organisasi meyakini akan mendapatkan jaminan hasil di masa depan ketika bekerja dan mengikat diri pada organisasi

Sumber: Diolah dari berbagai sumber penelitian khususnya meta analisis Viswesvaran & Ones (2002), Fassina dkk. (2008), Li & Cropanzano (2009), Colquitt dkk. (2013), Rupp dkk. (2014), Karam dkk. (2019) dan McFarlin & Sweeney (1992)

### c. Operasionalisasi *Keyword* pada *Digital Library*

Operasionalisasi mendapatkan artikel dari setiap *digital library* memiliki seni dan keunikan yang berbeda-beda. Khususnya ketika peneliti melakukan pencarian artikel menggunakan *advance search*, seperti contoh: pada



tanggal 1 maret 2019 pukul 12.00 peneliti melakukan pencarian artikel dengan memasukkan *keyword* yang telah ditentukan sebelumnya pada *digital library* dan peneliti memilih kolom *publication date* 2011 sampai 2019. Hanya artikel pada menit terakhir pukul 12.00 tanggal 1 Maret 2019 yang ditampilkan pada *digital library* .

Contoh di atas menunjukkan bahwa *digital library* hanya menampilkan artikel terbitan terakhir pada 1 Maret 2019 pukul 12.00, artinya ketika peneliti mengakses *digital library* pada 31 Maret 2019 dengan cara dan *keyword* yang sama, sangat memungkinkan hasilnya berbeda, apalagi dilakukan pada bulan yang berbeda. Karena fitur *advance search* di setiap *digital library* paling spesifik hanya berdasarkan bulan dan umumnya hanya terdapat fitur berdasarkan tahun terbitannya saja. Sehingga sangat mungkin sekali terjadi perbedaan hasil artikel yang didapat dari sumber *digital library* di setiap jam, hari, dan bulan yang berbeda.

Operasionalisasi *keyword* pada *digital library* dalam buku ini menggunakan akses dari PERPUSNAS RI melalui <http://e-resources.perpusnas.go.id>. Setelah masuk pada *e-resources* PERPUSNAS RI kemudian pilih *digital library* (terbitan elektronik) yang menjadi langganan PERPUSNAS RI. Buku mengambil contoh operasionalisasi *keyword* pada dua *digital library* yaitu: EBSCOhost dan ProQuest karena

memiliki operasionalisasi *advance search* hampir sama. Setelah masuk ke halaman utama EBSCOhost atau ProQuest, kemudian tekan *advance search*.

Masukkan *keyword* keadilan organisasional disertai dengan tanda kutip (“”) disetiap kata kunci dan disambung dengan boolean “or”, penyusunan *keyword* sebagai berikut: "*Organizational justice*" or "*Distributive justice*" or "*Procedural justice*" or "*Interactional justice*" or "*Interpersonal justice*" or "*Informational justice*". EBSCOhost atau ProQuest sudah menyediakan boolean “and” secara otomatis untuk memisahkan antara kata kunci independen dan dependen sehingga tidak perlu menambahkan “and” dan selanjutnya memasukkan kata kunci dependen perilaku positif organisasional yaitu: "*Pay satisfaction*" or "*Job satisfaction*" or "*Organizational commitment*" or "*Job performance*" or "*Organizational trust*" or "*Organizational Citizenship Behavior*".

Pada kolom *publish date* terdapat pilihan bulan dan tahun, karena penelitiannya dilakukan mulai Januari 2011 sampai Maret 2019 maka *publish date* ditulis sesuai dengan bulan mulai dan berakhirnya penelitian. Kemudian pada kolom *select a field* pilih TX All Text (EBSCOhost) atau Anywhere (ProQuest). Dan tekan “search”. Setelah hasilnya muncul, kemudian pilih kolom *source Type*, centang *Journals* untuk EBSCOhost dan *Scholarly Journals* untuk ProQuest,

sehingga hanya jenis artikel saja yang ditampilkan. Hasil inilah yang disebut dengan populasi dalam *systematic review*. Pada tema ini, ditemukan 5.530 sebagai populasi dalam penelitian, kemudian artikel yang diperoleh akan dilakukan evaluasi menggunakan kriteria inklusi dan eksklusi untuk menghasilkan kandidat sampel artikel dalam *systematic review* ini.

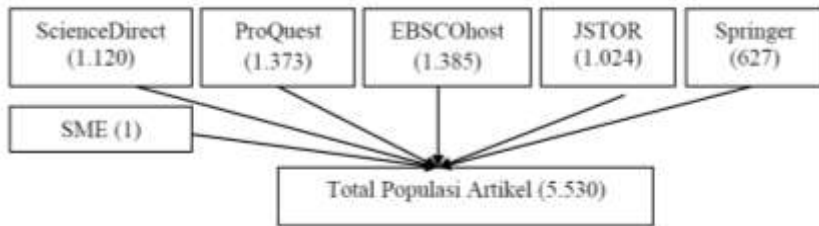
#### **D. Populasi dan Sampel**

Dasar penentuan populasi dan sampel memiliki kesamaan dengan *empirical study* dimana fokus populasi sesuai dengan tema penelitian dan dipersempit dengan sampel yang dimungkinkan merepresentatifkan populasi penelitian. Perbedaannya dengan *systematic review*, peneliti tidak akan pernah tau berapa jumlah sampel sebelum melakukan inklusi dan eksklusi dari artikel yang telah diperoleh, berikut contoh penentuan populasi dan sampel pada tema penelitian keadilan organisasional dan perilaku positif organisasional.

##### **a. Populasi**

Unit analisis tema keadilan organisasional dan perilaku positif organisasional adalah artikel yang diperoleh dari *digital library* ScienceDirect (1.120 artikel), ProQuest (1.373 artikel), EBSCOhost (1.385 artikel), JSTOR (1.024

artikel), dan Springer (627 artikel) mulai Januari 2011 hingga Maret 2019 atau selama 9 tahun terakhir, ditambah saran dari SME (1 artikel) menemukan total 5.530 artikel menjadi populasi dari penelitian ini, lihat Gambar 3.1.



Gambar 3.1. Artikel Yang Diperoleh dari *Digital library*

### **b. Sampel**

Jumlah artikel yang diperoleh begitu banyak, maka penentuan jumlah sampel digunakan dalam penelitian ini melalui proses penyaringan (inklusi dan eksklusi), dan prosedur penilaian kualitas dan relevansi dari 5.530 artikel menggunakan *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta Analyses* (PRISMA) yang dikembangkan oleh Moher, Liberati, Tetzlaff, Altman, and The PRISMA Group (Moher dkk., 2009)

## E. Inklusi dan Eksklusi Artikel

Kriteria inklusi dan eksklusi dalam pemilihan sampel harus menggambarkan dengan jelas desain studi, populasi, intervensi, dan hasil mana yang dimasukkan dan dikecualikan dalam *review* (Petticrew & Roberts, 2006), serta periode waktu di mana studi dilakukan, pembatasan geografis atau budaya (Cooper dkk., 2009), sehingga hasil penelitian yang terpilih dalam *systematic review* adalah benar-benar penelitian dengan fokus hanya pada tema penelitian. Kriteria Inklusi pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.3 sedangkan kriteria eksklusi dapat dilihat pada Tabel 3.4 yang diadopsi dari penelitian Priola (2016).

Tabel 3.3. Kriteria Inklusi

<b>Kriteria</b>	<b>Keterangan</b>
Artikel penelitian, <i>peer review</i> , <i>organizational behavior</i>	Untuk mendapatkan pandangan yang komprehensif tentang hubungan antara keadilan organisasional dan perilaku positif organisasional
Seluruh negara	Untuk mendapatkan pandangan lintas budaya tentang hubungan antara keadilan organisasional dan perilaku positif organisasional
Seluruh industri dan berbagai sektor	Untuk mendapatkan pandangan yang komprehensif dari berbagai sektor tentang hubungan antara keadilan organisasional dan perilaku positif organisasional

Seluruh publikasi pada Januari 2011 hingga Maret 2019	Untuk mendapatkan pandangan yang komprehensif perubahan teoritis dan empiris dari waktu ke waktu
---	--

Sumber: Diolah dari disertasi Priola (2016), Wharton (2016), Lo (2016), Baqai (2017), dan buku systematic review Gough dkk. (2012)

Tabel 3.4. Kriteria Eksklusi

<b>Kriteria</b>	<b>Keterangan</b>
Judul tidak relevan ( <i>advance search</i> )	Menggunakan <i>advance search</i> “ <i>Select a field: TI Title</i> ” akan mengeliminasi judul artikel yang di dalamnya tidak terdapat rangkaian kata kunci “ <i>organizational justice</i> ” dan “ <i>positive organizational behavior</i> ”
Tidak dipublikasikan dalam bahasa Inggris	Keterbatas pemahaman bahasa, sehingga hanya bahasa internasional yang digunakan
Tidak tersedia teks Lengkap	Keterbatasan sumber daya untuk mendapatkan teks lengkap
Penghapusan artikel duplikat	Penghapusan dilakukan untuk menghindari penghitungan ganda
Abstrak tidak relevan	Abstrak dari setiap artikel secara spesifik tidak menunjukkan hubungan keadilan organisasional dan salah satu dari 6 (enam) perilaku positif organisasional
Penelitian non-empiris	Hanya artikel yang melakukan penelitian empiris

Sumber: Diolah dari disertasi Priola (2016), Wharton (2016), Lo (2016), Baqai (2017), dan buku systematic review Gough dkk. (2012)

Tahap pertama eksklusi, judul artikel yang tidak secara jelas terkandung salah satu *keyword* keadilan organisasional dan perilaku positif organisasional dieksklusi. Untuk mengetahui ribuan artikel tersebut, maka cara terbaik dengan menggunakan menu *advance search* yang terdapat pada setiap *digital library*. Fitur *advance search* masih terbilang baru dalam *systematic review* untuk mengeliminasi artikel dan mempercepat proses *screening*. Pada halaman *advance search*, *select a field* pilih “*Document Title - TI*” atau “*TI Title*” akan secara otomatis mengeliminasi judul artikel yang di dalamnya tidak terdapat rangkaian kata kunci “*organizational justice*” dan “*positive organizational behavior*”. Dari proses ini 5.409 judul artikel yang di dalamnya tidak terdapat rangkaian kata kunci “*organizational justice*” dan “*positive organizational behavior*” dikeluarkan.

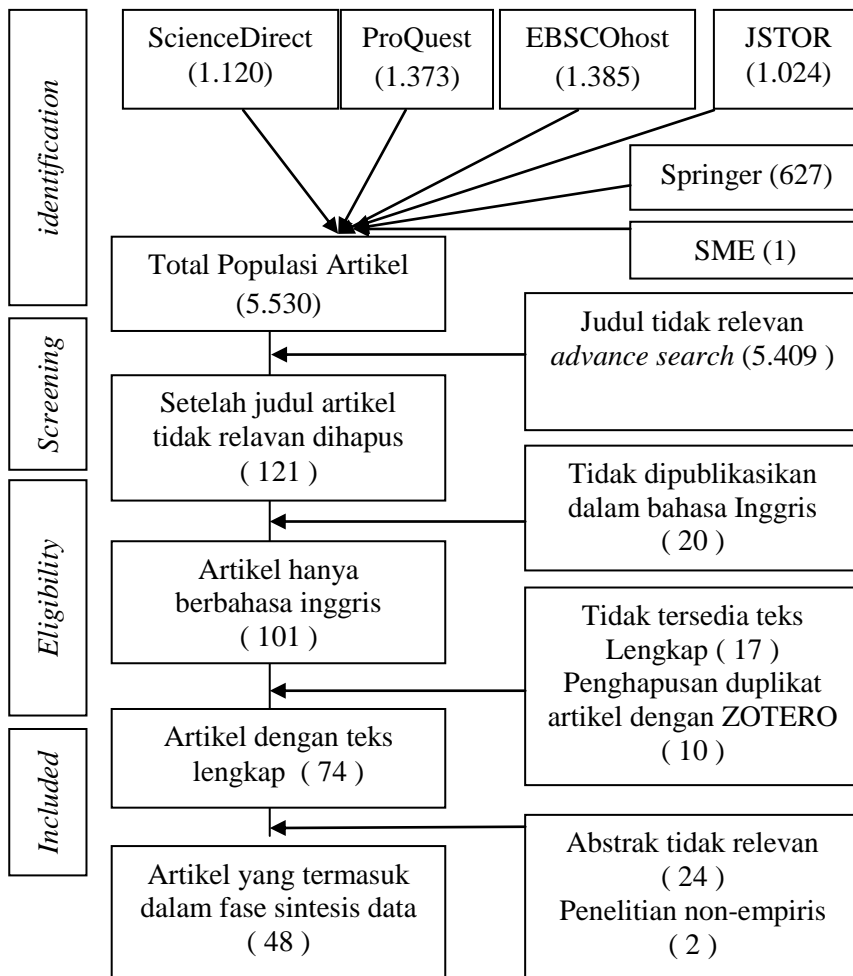
Tahap kedua, karena keterbatas pemahaman bahasa, sehingga hanya artikel yang menggunakan bahasa Inggris yang digunakan, pada tahap ini 20 artikel yang tidak diterbitkan dalam bahasa Inggris dikeluarkan. Tahap ketiga, karena keterbatasan sumber daya untuk mendapatkan artikel maka 17 artikel yang tidak tersedia dalam teks lengkap dikeluarkan. Tahap keempat, untuk menghindari penghitungan ganda dalam penelitian ini 10 artikel terindikasi duplikat oleh aplikasi ZOTERO dikeluarkan dari

*dataset* menggunakan fitur “*duplicate items*”. File artikel yang serupa didapat karena setiap *digital library* ScienceDirect, ProQuest, EBSCOhost, JSTOR, dan Springer memiliki beberapa artikel yang sama satu sama lain.

74 artikel diamankan dalam teks lengkap untuk dilakukan penilaian lebih lanjut. Tahap kelima, abstrak dari setiap artikel secara spesifik tidak menunjukkan hubungan keadilan organisasional dan salah satu dari 6 (enam) perilaku positif organisasional, sehingga 24 artikel dikeluarkan, dan terakhir terdapat 2 artikel yang tidak melakukan penelitian secara empiris dikeluarkan.

Hasilnya, 48 penelitian dipertahankan untuk analisis data yang mendalam yaitu mulai dari ekstraksi, pengkodean, dan penilaian kualitas serta relevansinya. Gambar 3.2 menggambarkan aliran informasi melalui pengumpulan, penyaringan, dan kelayakan artikel yang disertakan dalam *systematic review* menggunakan grafik yang diadaptasi dari diagram *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta Analyses (PRISMA)* yang dikembangkan oleh Moher, Liberati, Tetzlaff, Altman, and The PRISMA Group (Moher dkk., 2009).





Gambar 3.2 Aliran informasi *Systematic Review (PRISMA)*

## F. Penggunaan Aplikasi Zotero Sebagai Manajemen Referensi

Setelah pencarian artikel pada *digital library* seperti ScienceDirect, ProQuest, EBSCOhost, JSTOR, dan Springer, dll. selesai, diperlukan aplikasi untuk menyimpan dan

memanfaatkan semua sumber data dari artikel yang telah diperoleh. Terdapat banyak sekali aplikasi manajemen referensi, namun dalam buku ini akan disajikan salah satu aplikasi yang tepat dan mudah digunakan yaitu Zotero (*software* manajemen referensi) yang dapat dijadikan *digital library* internal peneliti. Aplikasi ini dapat diunduh secara gratis pada situs <https://www.zotero.org>.

Selain aplikasi Zotero sebagai manajemen referensi dari artikel, juga berfungsi untuk membersihkan artikel duplikat (*deleted by duplicate*) menggunakan fitur “*duplicate items*” yang telah tersedia di menu Zotero. Untuk mempermudah penggunaan aplikasi Zotero, buku ini akan menyajikan tahap demi tahap cara mengunduh sampai bagaimana cara menggunakannya. Tahapan-tahapan tersebut dapat dilihat pada Lampiran 2.

## **BAB IV**

### **MENILAI KUALITAS DAN RELEVANSI ARTIKEL DALAM *SYSTEMATIC REVIEW***

Analisis data merupakan teknik membongkar informasi yang telah diekstraksi dari laporan penelitian, dimulai dengan proses ekstraksi dan pengkodean data kemudian melakukan penilaian kualitas dan relevansi data. Berikut akan dijelaskan tahap demi tahap menilai kualitas dan relevansi artikel (Priola, 2016).

#### **A. Ekstraksi dan Pengkodean Data**

Tahap pengkodean data mengharuskan peneliti mempertimbangkan informasi apa yang ingin dikumpulkan dari setiap unit penelitian dengan melibatkan informasi yang tidak hanya mencakup karakteristik penelitian yang relevan dengan pertanyaan teoretis atau praktis tentang sifat variabel independen dan dependen tetapi juga tentang bagaimana penelitian dilakukan, desain penelitian, penerapan, dan statistiknya (Cooper, 2016).

##### **a. Ekstraksi Data**

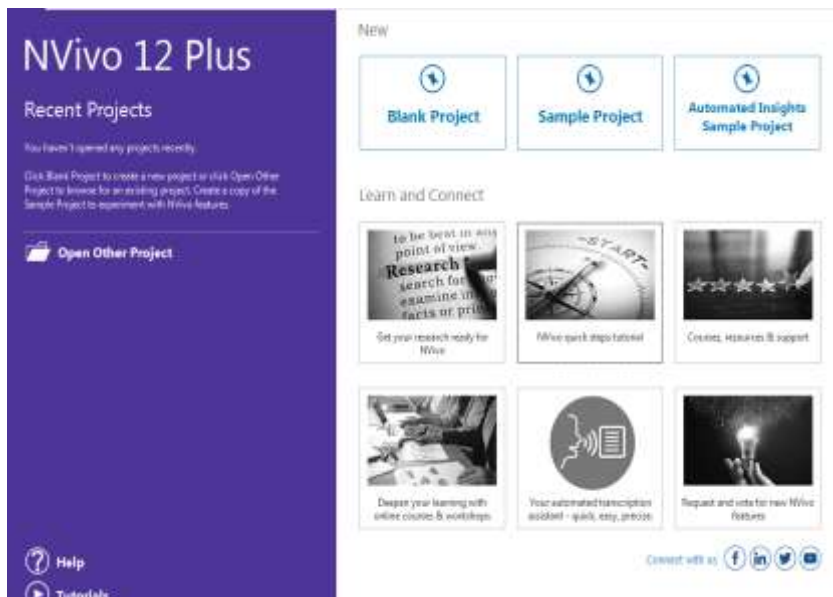
Ekstraksi data adalah proses mengambil data dari sumber data untuk diproses lebih lanjut (pengkodean, analisis, dan interpretasi). Untuk memfasilitasi ekstraksi data, dapat menggunakan salah satu aplikasi yaitu NVivo 12

Plus. Menurut Bandara, Miskon, & Fielt (2011) aplikasi ini merupakan tempat di mana seseorang menyimpan ide dan kategori penelitian. Aplikasi ini ada *free trial*-nya, dan dapat diunduh pada situs <https://www.qsrinternational.com>

Artikel inklusi yang didapat dari proses sebelumnya disiapkan dalam bentuk PDF. Untuk mendapatkan artikel PDF pada *digital library*, ada yang bersifat *open access* ada juga yang berbayar, walaupun sudah *login* melalui *website* PERPUSNAS RI. Untuk mendapatkan artikel berbayar dengan gratis dapat menggunakan bantuan *website* <https://sci-hub.tw/> yang merupakan situs web pertama di dunia dalam menyediakan akses untuk menghilangkan semua hambatan dalam mendapatkan artikel. Hanya dengan *copy* DOI dari setiap artikel dan di-*paste* pada kolom yang telah disediakan pada situs tersebut. Domain “.tw” pada situs sci-hub berubah ubah sesuai dengan perkembangan *website* tersebut.

Artkel berbentuk PDF tersebut dimasukkan ke dalam aplikasi NVivo 12 Plus dengan menggunakan judul “Keadilan Organisasional” atau sesuai dengan tema penelitian yang diminati. *Software* ini dapat menjadi asisten dalam menganalisis beberapa data, termasuk (a) membaca teks artikel; (b) membuat kode untuk fragmen teks tertentu; (c) meninjau fragmen teks yang dibagi ke dalam kode tertentu; (d) mengatur informasi berdasarkan tema; (e) melacak ide

dengan notasi; dan (f) menghubungkan fragmen teks terkait menggunakan tautan. Gambar 4.1 berikut menunjukkan tampilan aplikasi NVivo 12 Plus untuk Windows.



Gambar 4.1. Tampilan Aplikasi NVivo 12 Plus untuk Windows

## b. Pengkodean Data

Pengkodean data adalah cara sistematis untuk mengelola kumpulan data ke dalam unit analitis yang lebih kecil melalui pembuatan kategori dan konsep yang berasal dari data (Lockyer, 2004). Miles, Huberman, dan Saldana (2014) menyarankan setidaknya dua siklus pengkodean data dalam *systematic review*, pertama *chunking* data dan kedua konseptualisasi bukti.

Langkah pertama dengan membuat elemen variabel yang dapat mewakili unsur-unsur penting dari artikel penelitian, atau yang disebut variabel kualitas dan relevansi, seperti tujuan penelitian, pertanyaan penelitian, metode penelitian, instrumen penelitian, sampel penelitian, hasil penelitian, limitasi penelitian, kesimpulan penelitian, rekomendasi, dan implikasi penelitian (Priola, 2016). Penjelasan unsur-unsur penting tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.1. Untuk mendapatkan unsur penting tersebut, peneliti harus membaca teks lengkap setiap artikel dengan cermat dan memperhatikan setiap fragmen teks yang menggambarkan elemen variabel kualitas dan relevansi tersebut. Kemudian disorot dan dimasukkan sesuai elemen variabel. Pengkodean ini tidak eksklusif, artinya satu kalimat dapat dikodekan dalam beberapa elemen.

Tabel 4.1. Unsur / Elemen Kualitas  
Dan Relevansi Penelitian

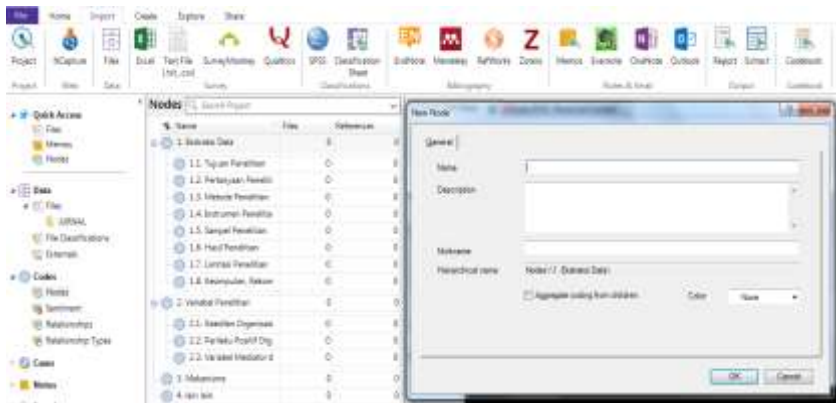
<b>Unsur/Elemen</b>	<b>Informasi yang ditangkap</b>
<b>Pertanyaan penelitian</b>	Pertanyaan penelitian dan hipotesis
<b>Tujuan penelitian</b>	Tujuan masing-masing penelitian
<b>Metode penelitian</b>	Metode penelitian (desain survei,-metode analisis statistik, dll.)
<b>Instrumen Penelitian</b>	Instrumen yang digunakan dalam penelitian baik berupa independen, moderasi, mediasi, dan dependen.

<b>Sampel penelitian</b>	Ukuran sampel, serta data demografis tentang responden (p usia, jenis kelamin, ras, pendidikan, pekerjaan, dll.)
<b>Hasil penelitian</b>	Temuan dan hasil dari setiap studi
<b>Kesimpulan penelitian, rekomendasi, implikasi penelitian</b>	Kesimpulan, rekomendasi, dan implikasi yang diajukan oleh peneliti
<b>Limitasi penelitian</b>	Keterbatasan penelitian

Setelah pembuatan elemen variabel kualitas dan relevansi selesai, kemudian membuat elemen baru sesuai dengan penelitian yaitu: (a) keadilan organisasional (independen), (b) perilaku positif organisasional (dependen), dan (c) mediator dan moderator (variabel *intervening*) pada NVivo 12 Plus. Variabel mediator menggambarkan sifat atau proses di mana variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen secara langsung dan tidak langsung. Sedangkan variabel moderator menggambarkan sifat atau proses dimana variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen secara tidak langsung dalam memperkuat atau mengurangi efek dari variabel independen pada dependen (Garnett dkk., 2008). Semua kriteria yang berkaitan dengan keadilan organisasional berada di sub elemen keadilan organisasional. Demikian pula semua kriteria yang berkaitan

dengan perilaku positif organisasional berada di sub elemen perilaku positif organisasional. Semua kriteria yang berkaitan dengan elemen *intervening* berada di sub elemen *intervening*.

Gambar 4.2. di bawah ini menunjukkan rangkaian *elemen variabel* yang telah dibuat untuk mengekstraksi artikel terpilih. Rangkaian elemen variabel NVivo 12 Plus dibuat untuk menangkap tahap demi tahap dari penjelasan potensial terkait bagaimana, mengapa, dan dalam situasi apa berbagai pengaruh keadilan organisasional dan perilaku positif organisasional.



Gambar 4.2. Elemen Variabel Data Ekstraksi  
*Project Nvivo 12 Plus*

Teknik penggunaan aplikasi NVivo 12 Plus akan dijelaskan secara singkat tahap demi tahap pada Lampiran 3



untuk membantu mempermudah peneliti dalam menggunakan aplikasi ini.

## **B. Penilaian Kualitas dan Relevansi.**

Evaluasi data mengharuskan penetapan kriteria untuk menilai kecukupan prosedur yang digunakan dalam mengumpulkan data (Cooper, 2016). Penilaian kualitas dan relevansi digunakan untuk menghindari penarikan kesimpulan berdasarkan data yang tidak dapat diandalkan (Thomas & Harden, 2008). Kualitas dan relevansi penelitian dinilai secara kritis menggunakan kriteria *checklist*. Ada banyak pendekatan untuk menilai kualitas penelitian kuantitatif dan kualitatif, beberapa kriteria penilaian bersifat generik, sedangkan yang lain spesifik untuk pertanyaan penelitian yang ditanyakan (Gough dkk., 2012).

Variabel penilaian kualitas dan relevansi digunakan untuk menghindari penarikan kesimpulan berdasarkan data yang tidak dapat diandalkan (Thomas & Harden, 2008). Untuk memberikan penilaian kualitas dan relevansi setiap studi atau artikel yang dipakai, peneliti menerapkan TAPUPAS (*Transparency, Accuracy, Purposively, Utility, Propriety, Accessibility, dan Specificity*) yang diformulasikan Priola (2016) dalam disertasinya berjudul "*Managerial Communication Competencies That Enhance Employee Performance: A Systematic Review*" yang diadopsi dari

Pawson dan *Social Care Institute for Excellence* (2003) untuk menilai kualitas metodologi dan relevansi masing-masing artikel. Proses penilaian dimulai dengan mengevaluasi delapan elemen penting dari TAPUPAS. Kriteria penilaian kualitas dan relevansi artikel dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Studi yang menghasilkan total 22 sampai 21 poin kualitas dinilai memiliki keseluruhan kualitas dan relevansi tinggi, studi yang memperoleh 20 sampai 19 poin kualitas dinilai memiliki keseluruhan kualitas menengah dan relevansi, studi yang menghasilkan 18 atau lebih sedikit poin kualitas dinilai memiliki kualitas dan relevansi rendah dalam konteks penelitian ini. Untuk menjaga kualitas dan relevansi maka artikel yang digunakan dalam *systematic review* hanya yang memiliki keseluruhan kualitas dan relevansi tinggi (*high*) dan menengah (*medium*) (Priola, 2016).

Tabel 4.2. *Checklist* Penilaian Kualitas dan Relevansi artikel

Variabel	Kriteria	Poin
Pertanyaan penelitian	1. Ada pertanyaan yang sesuai dengan masalah penelitian	1
	2. Pertanyaan dapat terjawab oleh penelitian	1
	3. Ada pernyataan hipotesis dalam penelitian	1
Tujuan penelitian	1. Ada tujuan penelitian	1
	2. Tujuan relevan dengan pertanyaan penelitian	1

Variabel	Kriteria	Poin
Metode penelitian	1. Ada metode atau desain penelitian	1
	2. Metode atau desain penelitian sesuai dengan tujuan penelitian	1
Instrumen penelitian	1. Terdapat instrumen penelitian	1
	2. Instrumen sesuai dengan tujuan penelitian	1
	3. Ada kriteria reliabilitas instrumen penelitian	1
	4. Ada kriteria validitas instrumen penelitian	1
Sampel penelitian	1. Terdapat deskripsi tentang demografi sampel	1
	2. Ada kecukupan sampel penelitian	1
Hasil penelitian	1. Ada temuan dalam penelitian	1
	2. Temuan didukung oleh informasi dan metode yang digunakan dalam penelitian	1
	3. Temuan tersebut sesuai dengan pertanyaan penelitian	1
	4. Temuan relevan dengan penelitian	1
	5. Temuan memiliki nilai tambah pada penelitian atau praktik manajemen	1
Kesimpulan penelitian, rekomendasi, dan implikasi	1. Ada pernyataan tentang kesimpulan, rekomendasi, dan implikasi pada penelitian	1
	2. Kesimpulan atau rekomendasi atau implikasi	1

Variabel	Kriteria	Poin
	didukung oleh temuan penelitian	
	3. Kesimpulan atau rekomendasi atau implikasi berkontribusi pada penelitian atau praktik manajemen	1
Limitasi Penelitian	Ada Pernyataan tentang keterbatasan penelitian	1
<b>Total Poin Kualitas *</b>		<b>22</b>

Keterangan:

\*Studi menerima 1 (satu) poin kualitas untuk setiap kriteria yang mereka temui.

\* Rating Kualitas ( L = *Low*, M= *Medium*, H= *High* ) \*\*Hanya penelitian yang memiliki kualitas dan relevansi menengah dan tinggi. YES = Digunakan, artinya artikel yang tersaring dijadikan sampel sintesis. NO = Tidak digunakan, artinya artikel yang tersaring tidak dijadikan sampel sintesis

Setelah dilakukan penilaian, langkah selanjutnya melakukan rekapitulasi dengan membuat tabel hasil penilaian kualitas dan relevansi yang dapat ditunjukkan pada Tabel 4.3.

Tabel.4.3. Hasil Penilaian Menggunakan Variabel Kualitas dan Relevansi

No	Artikel	Total poin kualitas	Rating kualitas	Sintesis data
1	(Arya dkk., 2017)	22	Tinggi	Iya
2	(Ashraf dkk., 2017)	18	Rendah	Tidak
3	(Biswas & Kapil, 2017)	22	Tinggi	Iya
4	(Boateng & Hsieh, 2019)	22	Tinggi	Iya
5	(Buluc & Gunes, 2014)	21	Tinggi	Iya
6	Dst.			

Artikel yang memiliki kualitas dan relevansi tinggi selanjutnya diproses lebih lanjut ke tahap sintesis data. Namun terlebih dahulu membuat tabel karakteristik data yang ada pada setiap artikelseperti pada Tabel 4.4.

Karakteristik *dataset* (Objek yang merepresentasikan data dan relasinya) berkaitan dengan (a) jenis penelitian, (b) negara tempat penelitian, (c) industri, (d) sampel penelitian, dan (e) rangking jurnal. Rangking jurnal diharuskan untuk menghindari *grabag in grabag out*.

Tabel 4.4. Karakteristik *Dataset*

Artikel	Jenis	Negara	Industri	Sam- pel	SJR
Arya, Mirchandani , dan Harris 2017	Kuant itatif	Afrika Selatan	Pendidikan	180	Q4 0.17
Biswas & Kapil, 2017	Kuant itatif	India	Manufaktu r dan Jasa	237	Q1 0.42
Boateng & Hsieh, 2019	Kuant itatif	Ghana	Layanan penjara	169	Q1 0.64
Buluc & Gunes, 2014	Kuant itatif	Turki	Pendidikan	350	Q4 0.1
López- Cabarcos dkk., 2014	Kuant itatif	Portugal	Perhotelan	321	Q1 1.16
Dst.					

Dalam *systematic review* peneliti harus mengetahui karakteristik sampel yang telah melewati uji kualitas dan relevansi seperti di atas. Kemudian pemahaman lebih mendalam dilakukan dengan mencermati hasil dan kesimpulan dari artikel yang memenuhi kualitas dan relevansi.

## **BAB V**

### **PENYAJIAN HASIL**

### ***SYSTEMATIC REVIEW***

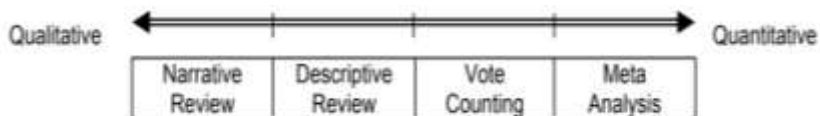
Integrasi hasil penelitian semakin penting. Beberapa upaya telah dilakukan untuk mengembangkan standar pelaporan sintesis penelitian, terutama yang mengandung meta-analisis maupun meta-sintesis. Berikut akan dijelaskan tahapan dalam menyajikan hasil (Priola, 2016).

#### **A. Sintesis Data**

Sintesis data adalah suatu kegiatan menggabungkan atau mengintegrasikan beberapa set bagian ke dalam satu kesatuan (Strike & Posner, 1983). Terdapat tiga asumsi penting dalam menilai validitas kesimpulan studi individu. Pertama, studi harus memiliki hubungan yang sama baik sebagai independen maupun dependen. Kedua, harus melakukan tes kualitas dan relevansi pada setiap studi karena masing-masing studi berisi informasi unik. Terakhir, percaya bahwa validitas penelitian individu diperoleh dari hasil pengujian (Cooper, 2016).

Metode *vote counting* dan meta-analisis merupakan metode terpisah namun beberapa penulis menyarankan menggabungkan *vote counting* dan metode meta-analisis untuk menutupi *gap* di antara keduanya. Jika *vote counting* tidak bisa memberikan jawaban “berapa banyak” hubungan

yang terjadi, maka meta-analisis dengan mudah menjawab dengan “*effect size*-nya”. Begitu juga sebaliknya pada meta-analisis, banyak kehilangan data karena membatasi analisis pada hasil yang spesifik maka *vote counting* dengan penilaian global dari semua hasil penelitian (Cwikel dkk., 2000). Misalnya, Schmidt dkk. (1985) menggunakan kedua teknik untuk meninjau literatur tentang *computer-assisted instruction* (CAI). Bushman dan Wang (1996) menggunakan kedua metode untuk mengatasi masalah data yang hilang dalam studi intervensi ketika melakukan meta-analisis. Cwikel, Behar, dan Rabson-Hare (2000) menggunakan metode *vote counting* dan meta-analisis serta membandingkannya dalam penelitian intervensi kanker pada pasien orang dewasa. Priola (2016) menggunakan gabungan metode *vote counting*, dan sintesis tematik untuk melihat kompetensi komunikasi manajerial yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berikut Gambar 5.1. posisi metode ini pada *systematic review* yang dijelaskan oleh King dan He (2005).



Gambar 5.1. Metode Kuantitatif dan Kualitatif (King & He, 2005)



### a. *Vote Counting*

*Vote Counting* adalah metode kuantitatif dengan prosedur relatif sederhana bagi peneliti untuk menghitung poin data yang disediakan oleh berbagai studi (Cooper, 2016; Cwikel dkk., 2000). Kritik pada metode *vote counting* bahwa metode tersebut mengabaikan perbedaan dalam besarnya temuan, prosedur pengambilan sampel, dan konteks antara berbagai penelitian (Bethel & Bernard, 2010). Para pendukung *vote counting* menunjukkan bahwa itu mudah digunakan dan hanya membutuhkan jumlah minimal data statistik dari setiap studi yang akan diintegrasikan (Cooper, 2016). Dalam penelitian ini, *vote counting* digunakan semata-mata untuk tujuan mengidentifikasi Relasi Keadilan Organisasional dan Perilaku Positif Organisasional yang akan dijadikan sebagai tema sintesis tematik. Berikut akan disajikan tiga prosedur penggunaan *vote counting*.

- 1) Langkah pertama, koefisien korelasi ( $r$ ) yang dilaporkan dari berbagai Relasi Keadilan Organisasional dan Perilaku Positif Organisasional diekstraksi dari studi ke dalam tabel Microsoft Excel.
- 2) Langkah Kedua, konseptualisasi penulis yang beragam dari Relasi Keadilan Organisasional dan Perilaku Positif Organisasional diterjemahkan ke dalam konsep umum (akan dijelaskan di bagian tematik sintesis). Untuk

memfasilitasi *vote counting*, semua koefisien korelasi yang berkaitan dengan Relasi Keadilan Organisasional dan Perilaku Positif Organisasional ditata sesuai tema pada baris berurutan. Langkah ketiga, setiap koefisien korelasi yang diterbitkan dalam *dataset* dihitung untuk menentukan berapa banyak yang menunjukkan (a) korelasi positif signifikan, (b) korelasi negatif signifikan, dan (c) korelasi tidak signifikan pada tingkat signifikansi  $p < .05$  (Light & Smith, 1971). Semua korelasi di mana tingkat signifikansi tidak dilaporkan dianggap signifikan pada level  $p < 0,05$ . Jumlah relasi keadilan organisasional dan perilaku positif organisasional yang memiliki korelasi positif signifikan sebagai kategori tema kandidat sintesis tematik.

Sebagaimana dicatat oleh Bethel dan Bernard (2010) satu kekurangan dari *vote counting* adalah mengabaikan perbedaan dalam besarnya temuan antara studi. Untuk mengatasi masalah tersebut penelitian ini mengevaluasi *Pearson correlation coefficients* yang diterbitkan dalam studi menggunakan *effect size* (Cohen, 1988). Langkah ini digunakan untuk memperkirakan kekuatan hubungan antara relasi keadilan organisasional dan perilaku positif organisasional. Sedangkan korelasi populasi dihitung menggunakan transformasi Fisher (Altman & Gardner, 1988).

Keuntungan dari *vote counting* adalah prosedur dan hasilnya sangat transparan. Kriteria untuk menilai desain penelitian dan hasil penelitian dapat direplikasi dan digunakan untuk serangkaian studi intervensi. Kombinasi konfigurasi dimungkinkan tergantung pada *intervening* pada tabel *vote counting*. Skor *vote counting* yang dihasilkan sangat berkorelasi dengan skor *Effect Size* meta-analisis (Cwikel dkk., 2000).

### **b. Sintesis Tematik**

Sintesis tematik adalah metode kualitatif untuk menyintesis penelitian dengan membandingkan dan mengontraskan tema umum dan unik. Berlandaskan pendekatan realis kritis. Sintesis tematik secara induktif mengintegrasikan bukti menggunakan teknik yang diadaptasi dari meta etnografi dan *grounded theory* (Bethel & Bernard, 2010). Dalam penelitian ini peneliti mengikuti model yang dikembangkan oleh Thomas dan Harden (2008) dengan tiga tahap sintesis tematik yang akan dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Langkah Pertama, fragmen teks yang telah dikodekan ke dalam elemen variabel ekstraksi data yaitu: (a) metode penelitian; (b) instrumen penelitian; (c) sampel penelitian; (d) hasil penelitian; (e) kesimpulan penelitian, rekomendasi, dan implikasi;

dan (f) keterbatasan penelitian dikodekan menggunakan NVivo 12 Plus untuk menangkap makna Keadilan Organisasional (sebagai variabel independen) dan Perilaku Positif Organisasional (sebagai variabel dependen).

- 2) Langkah kedua, persamaan dan perbedaan variabel Keadilan Organisasional, Perilaku Positif Organisasional, mediator, dan moderator dipertimbangkan untuk menghasilkan daftar variabel yang lebih kongruen/seimbang. Proses penerjemahan variabel antar penelitian seperti yang disarankan oleh Thomas dan Harden (2008) membantu mengategorikan konseptualisasi penulis yang berbeda menjadi konsep dengan tema deskriptif. Selain itu, penjelasan potensial untuk bagaimana, mengapa, dan dalam keadaan apa keadilan organisasional berdampak pada perilaku positif organisasional dikodekan dengan bebas (tanpa struktur elemen tertentu) ke dalam elemen atau *node* mekanisme pada NVivo 12 Plus.
- 3) Langkah Ketiga, analisis indikator keadilan organisasional yang telah diidentifikasi menggunakan *vote counting* dari hasil korelasi yang paling menjanjikan. Data korelasi hanya dapat menetapkan ada atau tidak adanya hubungan antara dua variabel,

tanpa menunjukkan arah hubungan itu. Untuk mengatasi keterbatasan itu, regresi dari indikator diekstraksi ke dalam tabel Microsoft Excel. Menganalisis apakah keadilan organisasional merupakan prediktor langsung atau tidak langsung dari perilaku positif organisasional.

**c. *Weight of Evidence***

*Weight of evidence* pada fase sintesis akhir harus diterapkan untuk melihat dukungan dari bangunan konseptual *frame work* berdasarkan artikel yang memiliki kualitas dan relevansi menengah dan tinggi (Gough, Oliver, dan Thomas, 2012). Tidak ada standar yang disepakati tentang berapa banyak bobot yang harus ditempatkan dalam *systematic review* (Mays dkk., 2005), namun Priola (2016) menyatakan minimal 2 dukungan dari setiap hubungan pengaruh.

**d. *Expert Stakeholder Feedback***

Tinjauan panel dari para ahli, praktisi, dan akademisi dalam memberikan umpan balik selama pengembangan penelitian ini dengan lima ahli bidang perilaku organisasional untuk meninjau ringkasan eksekutif dari penelitian ini dan memberikan umpan balik tertulis menggunakan formulir yang dikembangkan oleh *University*

of Maryland University College, sehingga dapat menyajikan *policy brief* dan *policy paper* (Priola, 2016). Serta fakta yang lebih komprehensif dan berimbang dapat disuguhkan kepada penentu kebijakan (Siswanto, 2010).

## B. Temuan dari *Dataset*

Temuan dari semua *dataset* hubungan antara keadilan organisasional dan perilaku positif organisasional yang berisikan nama dan tahun peneliti, hasil penelitian, Hasil dan kesimpulan dari *dataset* didapat dengan cara meng-copy dan paste langsung dari *dataset* untuk menunjukkan hasil sebenarnya. Tabel 5.1. digunakan untuk mempresentasikan temuan dari *dataset*, sehingga mudah dibaca.

Tabel 5.1. Hasil *Dataset* Fokus Pada Keadilan Organisasional

No	Artikel	Hasil	Kesimpulan
1	(Arya, Mirchanda ni, dan Harris 2017)	<p><i>Both distributive justice (<math>\beta = .54, t = 7.68, p &lt; .001</math>) and procedural justice (<math>\beta = .19, t = 2.88, p &lt; .01</math>) predicted paylevel satisfaction.</i></p> <p><i>The relationships between distributive justice and pay-level satisfaction (<math>\beta = .69, t = 9.43, p &lt; .001, R^2 = .48</math>), and procedural justice and pay-level satisfaction (<math>\beta = .56, t =</math></i></p>	<p><i>Our research indicates that individuals with high core self evaluations are more likely to view organizational rewards and reward processes as fair which promotes</i></p>

		6.69, $p < .001$ , $R^2 = .32$ ). Both relationships were significant.	greater pay satisfaction.
2	Dst.		

### a. Prespektif Baru Tema Keadilan Organisasional

Pada tahap ini penambahan sub-Node Nvivo12 plus dilakukan pada setiap variabel independen, dan variabel dependen untuk mengetahui tema-tema keadilan organisasional dan perilaku positif organisasional. Hasil dari penelusuran satu persatu artikel pada *dataset* ini dimasukkan dalam tabel sesuai dengan tema keadilan organisasional maupun perilaku positif organisasional. Tema keadilan organisasional dan definisi operasional dapat dilihat pada Tabel 5.2. Tema deskriptif yang dihasilkan dari keadilan organisasional yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional, keadilan interpersonal, dan keadilan informasional. Tabel lengkap dapat dilihat pada Lampiran 4.

Tabel 5.2. Tema Deskriptif  
Keadilan Organisasional

<b>Keadilan Organisasional</b>	<b>Defenisi Operasional</b>	<b>Sumber Definisi Operasional</b>
Keadilan Distributif	Keadilan alokasi sumberdaya dalam	<i>Person or individual referenced –fairness of</i>

	proses distribusi ( <i>outcome</i> ) dan Penghargaan ( <i>reward</i> ) pada individu dalam organisasi (seperti: keadilan kompensasi, promosi, penghargaan, Penugasan, evaluasi, dan hukuman)	<i>outcomes//, ( employee reactions to the amount and Equity of compensation received) (Arya dkk., 2017).</i>  <i>Fairness in terms of the distribution process activity results (outcomes) and awards (reward) to the members of the organisation (H. K. Tjahjono dkk., 2019)</i>
Dst.		

### **b. Prespektif Baru Tema Perilaku Positif Organisasional**

Pendekatan reduksi data bertujuan memfasilitasi analisis dan sintesis penelitian (Priola, 2016). Definisi operasional perilaku positif organisasional mengikuti prinsip-prinsip sintesis tematik dari studi *dataset*, dimulai dengan menganalisis, pengkodean, dan diterjemahkan ke dalam konseptualisasi umum berdasarkan instrumen penelitian mereka (misalnya, apa yang sebenarnya mereka teliti dan ukur). Proses penerjemahan studi *dataset* dengan mengelompokkan tema-tema perilaku positif organisasional yang terdapat dalam setiap studi *dataset*. Temuan tema deskriptif perilaku positif organisasional dari *dataset* yaitu:



kepuasan gaji, kepuasan kerja, kepercayaan organisasi, kinerja, komitmen organisasional, dan OCB. Definisi dimensi PPO memiliki sumber original untuk menunjukkan definis yang sesungguhnya dari berbagai studi *dataset*. Tema deskriptif, definisi operasional dan sumber definisi original dapat dilihat pada Tabel 5.3. Sedangkan versi lengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 5.

Tabel 5.3.Penerjemahan  
*Outcome* Perilaku Positif Organisasional

<b>Keadilan Organisa-sional</b>	<b>Defenisi Operasional</b>	<b>Sumber Definisi Operasional</b>
Kepuasan Gaji ( <i>Pay satisfaction</i> )	Sikap/perasaan (positif/negatif) yang dimiliki karyawan atas jumlah upah mereka saat ini, perubahan tingkat upah, dan metode pemberian upah pada karyawan	<i>The amount of overall positive or negative affect (or feelings) that employees have toward their pay (Arya dkk., 2017).</i>
Dst.		

### c. Analisis Korelasi Studi

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi relasi keadilan organisasional dan perilaku positif organisasional. Untuk mencapai itu, *frequency vote counting* digunakan

untuk tujuan mengidentifikasi keadilan organisasional yang menjanjikan sebagai tema kandidat dalam sintesis tematik. Seperti yang dijelaskan pada bab sebelumnya, koefisien korelasi antara Keadilan organisasional dan *outcome* perilaku positif organisasional diekstraksi ke dalam tabel Microsoft Office Excel. Nama-nama variabel penelitian diganti dengan tema deskriptif dari keadilan organisasional dan *outcome* perilaku positif organisasional yang telah dihasilkan dari menerjemahkan variabel keadilan organisasional dan perilaku positif organisasional. Korelasi tersebut dimasukkan dalam Tabel 5.4.

Tabel 5.4. Hubungan antara Keadilan Organisasional (KO) dan Perilaku positif Organisasional (PPO)

KO	PPO	<i>Cor.Coefficient</i>	<i>Significance level</i>	<i>Source</i>
Keadilan Distributif	Pay Level Satisfaction	0.64	p < 0.01	(Aryadkk, 2017)
	<i>Organizational trust</i>	0.70	P < 0.01	(Biswas & Kapil, 2017)
Dst				

*Correlation Coefficient* yang diterbitkan dalam setiap studi dihitung untuk menentukan jumlah (a) korelasi positif yang signifikan secara statistik; (b) korelasi negatif yang

signifikan secara statistik; dan (c) korelasi tidak signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi  $p < 0,05$ . Proses ini mengungkapkan *modal category* (*positive relationship, negative relationship, no relationship*).

Ada banyak cara untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel (*effect size*). Interpretasi *effect size* adalah proses subjektif (Ellis, 2009). Ketika data kuantitatif berpasangan disediakan, *the person correlation coefficient* dapat dievaluasi menggunakan *effect size* Cohen (1988). Menurut Rosenthal dan Rosnow (2008), koefisien korelasi 0,1 dapat diartikan menunjukkan ukuran efek yang kecil. Koefisien korelasi 0,3 dapat diartikan menunjukkan ukuran efek sedang. koefisien korelasi 0,5 dapat ditafsirkan menunjukkan ukuran efek yang besar. Selain itu, istilah “kecil”, “sedang”, dan “besar” adalah relatif, Namun dianggap berguna untuk melihat kekuatan relatif dari hubungan antara keadilan organisasional dan perilaku positif organisasional.

Dari hasil penghitungan *frequency vote counting* (*effect size*) menghasilkan tema-tema konfigurasi keadilan organisasional dan perilaku positif organisasional. Konfigurasi tersebut akan digunakan untuk menganalisis model prediksi yang akan dijelaskan pada tahap berikutnya.

#### ***d. Analysis of Predictive Studies***

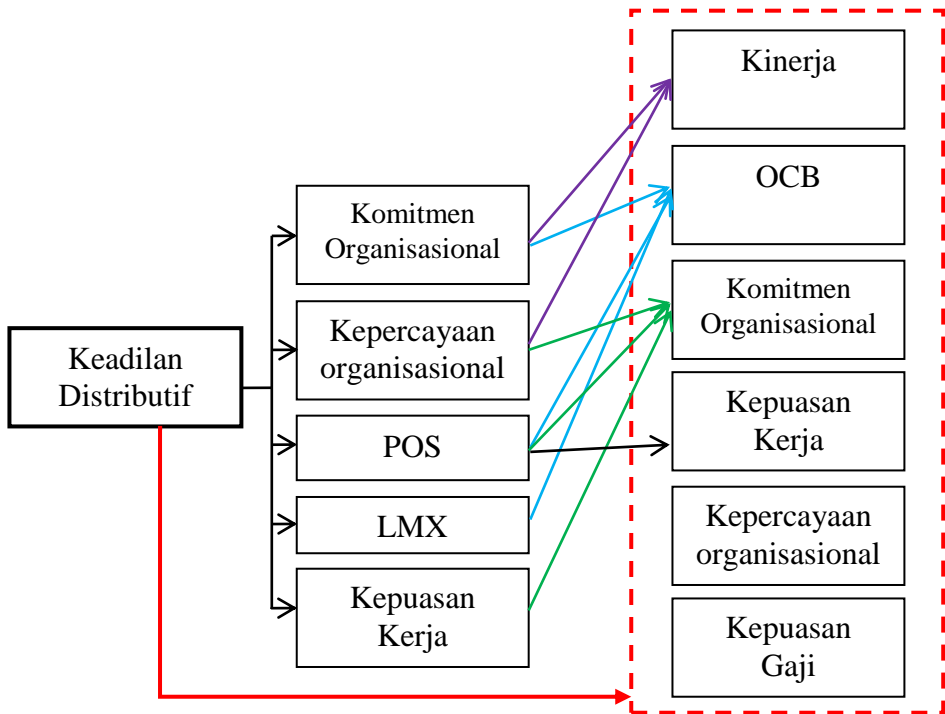
Analisis korelasi saja tidak dapat memberikan wawasan ke arah hubungan antara keadilan organisasional dan perilaku positif organisasional. Oleh karena itu, walaupun tidak secara khusus diperlukan untuk menjawab pertanyaan penelitian, analisis model prediktif dilakukan untuk memberikan bukti tambahan mengenai keadilan organisasional yang diidentifikasi sebelumnya, seperti yang dilakukan Priola (2016).

Priola (2016) menggunakan analisis prediktif untuk "memprediksi" hasil kinerja karyawan berdasarkan berbagai kompetensi komunikasi manajerial. Berbagai model kompetensi komunikasi manajerial dalam memprediksi hasil kinerja karyawan diekstraksi dari studi *dataset* ke dalam tabel di Microsoft Office Excel. Nama-nama variabel independen dan dependen (terminologi asli yang digunakan oleh setiap studi *dataset*) diganti dengan tema deskriptif yang dihasilkan melalui terjemahan dalam dua fase pertama sintesis tematik. Model prediktif yang di formulasikan dibuat tabel *interpretation of statistically significant predictive Model* seperti yang ditunjukkan pada Tabel 5.5. dan juga perlu diberi keterangan variabel moderasi atau mediasi dengan menggunakan *superscript* yang berguna untuk pembuatan *technical frame*. Tabel lengkap terdapat pada Lampiran 6.

Tabel 5.5. Interpretasi Model Prediksi yang Signifikan Secara Statistik

KO	PPO	Standardi-zed coeff.	Significance level	Source
Keadilan Distributif	<i>Pay satisfaction</i>	0.54	p < 0.001	(Aryadkk., 2017)
	<i>Organizational trust b</i>	<i>Not Reported</i>	P < 0.01	(Biswas & Kapil, 2017)
	<i>Job satisfaction</i>	0.78	p < 0.05	(Boateng & Hsieh, 2019)
Dst.				

Dari hasil penghitungan *Interpretation of Statistically Significant Predictive Model* dari *Standardized coefficient*, menghasilkan tema-tema konfigurasi keadilan organisasional dan perilaku positif organisasional. Konfigurasi tersebut dijelaskan satu persatu dengan membuat kerangka gambar model untuk memudahkan dalam membaca temua. Berikut salah satu dari konfigurasi kerangka konseptual keadilan organisasional dan perilaku positif organisasional dapat dilihat pada Gambar 5.2, dan setiap hubungan harus dijelaskan sesuai dengan temuan yang ada pada artikel secara detail, sehingga tidak ada ambigu dalam pemahaman hubunngan tersebut.



Gambar 5.2. Pengaruh Keadilan Distributif dan Perilaku Positif Organisasional Signifikan Secara Statistik dan Memiliki Nilai *Standardized Coefficient* positif ( $\beta$ )

Muncul pertanyaan “apakah kerangka konseptual diatas sudah cukup kuat didukung dengan artikel yang ada?” untuk membuktikan pertanyaan tersebut perlu dilakukan *weight of eviden* (bukti tertimbang) untuk melihat kecukupan bukti yang ada.

### ***e. Weight of Evidence***

Tujuan dari bukti tertimbang atau *weighted of evidence* adalah untuk mengevaluasi apakah bukti yang tersedia sudah cukup untuk masing-masing dari empat keadilan organisasional dan enam perilaku positif organisasional untuk mempertahankan sampai pada revisi kerangka konseptual penelitian ini. Dengan kata lain, apakah ada cukup kesamaan dalam temuan di seluruh studi *dataset* untuk membenarkan pemilihan tema analitik (yaitu, keadilan organisasional dan perilaku positif organisasional)?

Masing-masing dari empat keadilan organisasional, tiga pertanyaan diajukan: (a) berapa banyak studi *dataset* mengungkapkan hubungan pengaruh positif dengan perilaku positif organisasional? (b) berapa banyak studi *dataset* mengungkapkan hubungan pengaruh negatif dengan perilaku positif organisasional? dan (c) berapa banyak studi *dataset* menyimpulkan bahwa tidak ada hubungan pengaruh antara keadilan organisasional dan perilaku positif organisasional?. Pengaruh positif ditunjukkan oleh koefisien regresi positif signifikan atau *path coefficient*. Hubungan negatif ditunjukkan oleh koefisien regresi negatif signifikan atau *path coefficient* (Priola, 2016).

Setiap hubungan pengaruh positif direpresentasikan secara matematis sebagai +1 dan disimbolkan dengan ( $\sqrt{}$ ). Setiap hubungan pengaruh negatif direpresentasikan secara

matematis sebagai -1 dan disimbolkan dengan ( $\surd$ ). Tidak adanya hubungan pengaruh diwakili secara matematis sebagai 0. Bukti tertimbang untuk setiap keadilan organisasional kemudian dihitung dengan memperhitungkan peringkat kualitas keseluruhan untuk setiap studi *dataset* selama fase penilaian kualitas dan relevansi.

Bukti dari penelitian yang dianggap memiliki kualitas dan relevansi tinggi maka diberi nilai 100%, sedangkan kualitas dan relevansi menengah menengah diberi nilai 80%, sedangkan rumus bukti tertimbang (*Weighted of evidence*) yaitu Total pengaruh keadilan organisasional dan perilaku positif organisasional baik yang bersifat positif maupun negatif dikali rating kualitas dan dibagi seratus (Priola, 2016). Tabel 5.6. menunjukkan hasil penilaian *Weighted of evidence* pada penelitian ini.



Tabel 5.6. Penilaian *Weighted of Evidence*  
Berdasarkan Peringkat Kualitas

No	Artikel (1)	Rating kualitas (2)	Keadilan Organisasional (KO)				Frek. penggunaan KO (7) = 3+4+5+6	<i>Weighted of evidence</i> (8) = 7x2
			a (3)	b (4)	c (5)	d (6)		
1	(Arya dkk., 2017)	100%	√	√			2	2
2	(Biswas & Kapil, 2017)	100%	√	√	√	√	4	4
3	(Boateng & Hsieh, 2019)	100%	√	√	√		3	3
4	(Buluc & Gunes, 2014)	100%	√	√	√		3	3
5	(López-Cabarcos dkk., 2014)	100%	√	√	√		3	3
6	(Chen & Jin, 2014)	100%	√	√	√		3	3
7	(Chen dkk., 2015)	100%	√	√	√		3	3
8	(Cheng, 2014)	100%	√	√	√		3	3
9	(Chou dkk., 2013)	80%	√	√	√		3	2,4
10	(Demir dkk., 2017)	100%	√	√	√		3	3
11	(Fatimah dkk., 2011)	80%	√	√	√		3	2,4
12	(Firozi dkk., 2017)	80%	√	√	√	√	4	3,2
13	(Gillet dkk., 2013)	100%		√			1	1

14	(Jiang dkk., 2015)	100%	√	√			2	2
15	(Kamani & Namdari, 2012)	100%	√	√	√	√	4	4
16	(Karakus dkk., 2014)	80%	√	√	√		3	2,4
17	(Khan dkk., 2013)	100%	√	√			2	2
18	( Kim, 2016)	100%	√				1	1
19	(Lambert & Hogan, 2013)	80%	√	√			2	1,6
20	( Lee dkk., 2015)	100%	√	√	√	√	4	4
21	(Lim & Loosemore, 2017)	100%	√	√	√	√	4	4
22	(Mashi, 2017)	100%	√	√	√		3	3
23	(Minibas-Poussard dkk., 2017)	80%		√	√		2	1,6
24	(Moon dkk., 2014)	100%	√	√	√		3	3
25	(Otto & Mamatoglu, 2015)	100%			√	√	2	2
26	(Rafael dkk., 2017)	100%	√		√		2	2
27	(Shan dkk., 2015)	100%	√	√	√		3	3
28	(Swalhi dkk., 2017)	100%	√	√	√		3	3
29	(H. K. Tjahjono & Palupi,	100%	√	√	√		3	3

	2017)							
30	(H. K. Tjahjono dkk., 2019)	100%	√	√			2	2
31	(Tlaiss & Elamin, 2015)	100%	√	√	√		3	3
32	(Tziner & Sharoni, 2014)	100%	√				1	1
33	(Yuan dkk., 2016)	80%	√				1	0,8
34	(Zeinabadi & Salehi, 2011)	100%		√			1	1
Rata-rata rating kualitas (9)		95.88%						
Jumlah artikel (10)			30	29	24	6		
<i>Weight of evidence</i> = 10 x 9			28,7 6	27,8 0	23,0 1	5, 75		

Keterangan: a = keadilan distributif, b = keadilan prosedural, c = keadilan interpersonal, d = keadilan informasional

Sumber: Tabel 4.3. Penilaian Kualitas dan Relevansi Artikel dan Tabel 5.5. Interpretasi Model Prediksi yang Signifikan Secara Statistik.

Tabel diatas menunjukkan bukti tertimbang yang dihasilkan untuk setiap variabel keadilan organisasional (dalam baris terakhir), serta kontribusi dari masing-masing studi *dataset* untuk penelitian ini (dalam kolom terakhir). Pendekatan *weighted of evidence* ini mengungkapkan temuan menarik. Pertama, keadilan distributif menerima lebih banyak dukungan dalam *dataset* daripada keadilan lainnya dengan bukti tertimbang 28,76 disusul dengan keadilan distributif 27,80 dan keadilan interpersonal 23,01. Secara komparatif, bukti tertimbang untuk keadilan informasional hanya memiliki bukti tertimbang paling sedikit yaitu 5,75.

Terlepas dari apa yang menyebabkan variasi dalam bobot penilaian, setiap variabel keadilan organisasional menerima dukungan empiris setidaknya dua studi *dataset*. Sehingga, bukti dianggap cukup untuk mempertahankan semuanya dalam revisi kerangka kerja konseptual dari penelitian ini (Priola, 2016).

#### **f. Revisi *Conceptual Framwork***

Tujuan dari *systematic review* ini adalah untuk mengidentifikasi dan menjelaskan variabel keadilan organisasional yang dapat meningkatkan perilaku positif organisasional. Kerangka kerja konseptual yang telah

direvisi (*Revised Conceptual Framework*) dapat memfasilitasi pemahaman bagi praktisi manajemen dan peneliti tanpa ada keraguan. Pada tahap ini setiap variabel dibahas secara singkat, diakhiri dengan perbandingan dengan model penelitian sejenis dan tema penelitian yang sama.

#### **g. Perbandingan dengan Model Lain**

Perbandingan antara *revised conceptual framework* dan model penelitian sejenis keadilan organisasional dalam literatur diperlukan untuk memperjelas kontribusi spesifik dari penelitian ini. *Conceptual framework* studi ini berbeda dari semua model keadilan organisasional sebelumnya. Mencakup empat variabel keadilan organisasional, enam perilaku positif organisasional, dan 5 mediasi diantara pengaruh yang telah diidentifikasi dengan jelas dalam model-model sebelumnya.



## **BAB VI KESIMPULAN DAN IMPLIKASI**

Meningkatkan perilaku positif organisasional adalah tujuan bersama organisasi. Implikasi dari temuan penelitian ini sangat luas. Studi ini menyimpulkan bahwa hubungan pengaruh langsung keadilan distributif, prosedural, interpersonal didalam organisasi akan meningkatkan perilaku positif organisasional secara keseluruhan yaitu kinerja, OCB, komitmen organisasional, kepuasan kerja, kepercayaan organisasional, dan kepuasan gaji. Namun khusus keadilan interpersonal tidak memiliki hubungan langsung dengan kepuasan gaji. Sedangkan untuk keadilan informasional memiliki hubungan pengaruh langsung hanya pada kinerja dan OCB. Oleh karena itu, proses rekrutmen, promosi, pelatihan dan pengembangan, serta inisiatif untuk meningkatkan kompetensi manajemen dalam pendistribusian *outcome*, prosedur yang tepat, kecakapan interpersonal dan informasional bagi karyawan diharapkan dapat menghasilkan perilaku positif organisasional yang lebih baik. Mengkomunikasikan artinya tidak hanya menyampaikan informasi, tetapi juga memaksakan perilaku, karena "setiap komunikasi memiliki konten dan aspek hubungan sehingga komunikasi yang terakhir akan mengklasifikasi yang pertama" (Watzlawick dkk., 2017).

Bab terakhir ini menyajikan kesimpulan, implikasi untuk praktik manajemen, implikasi untuk para peneliti, *future research*, dan diakhiri dengan keterbatasan penelitian.

### **A. Kesimpulan**

Organisasi akan melemah ketika praktisi manajemen gagal untuk mengindahkan temuan dan rekomendasi dari para peneliti bidang manajemen (Brownell, 2003). Melalui sintesis tematik dan *frequency vote counting*, penelitian ini mengidentifikasi empat keadilan organisasional dikaitkan dengan perilaku positif organisasional, dengan menyusun dan menafsirkan berbagai studi utama dalam *dataset*, dan kemudian membuat rekomendasi untuk praktik manajemen dan penelitian. Penelitian ini memperluas pemahaman tentang pengaruh antara keadilan organisasional dan perilaku positif organisasional.

Berdasarkan temuan *systematic review* ini, hal yang menarik bahwa *salient* dimensi keadilan organisasional khususnya keadilan distributif dan prosedural memiliki bukti tertimbang terbanyak dalam mempengaruhi *salient* konsekuensi perilaku positif organisasional, disusul keadilan interpersonal, dan terakhir keadilan informasional. Sedangkan urutan *salient* konsekuensi perilaku positif organisasional terbanyak yaitu konsekuensi komitmen



organisasional, dilanjutkan OCB, kepuasan kerja, kepercayaan organisasional, kinerja, dan terakhir kepuasan gaji.

Khusus untuk keadilan interpersonal tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan gaji, hal ini sesuai dengan teori *Two Factor* McFarlin & Sweeney (1992) bahwa individu lebih fokus dan cukup pada keadilan distributif untuk memaksimalkan konsekuensi personalnya, karena mereka percaya bahwa keadilan distributif akan menghasilkan distribusi yang menguntungkan. Disisi lain organisasi memiliki kapasitas prosedur dalam memperlakukan individu secara adil, ketika individu mempresepsikan prosedur itu adil mereka memandang organisasi secara positif dan apapun yang dilakukan organisasi termasuk distribusinya dianggap adil.

Sedangkan yang paling menarik adalah keadilan informasional memiliki *salient* konsekuensi hanya pada OCB, kinerja, dan kepercayaan organisasional, tidak ditemukan dalam *systematic review* ini pengaruhnya terhadap komitmen organisasional, kepuasan, kerja, dan kepuasan gaji. Padahal menurut Mintzberg (1989) dalam bukunya yang berjudul; "*Mintzberg on management : inside our strange world of organizations*" pada tahun 1989 membagi tipe pimpinan menjadi 3 bagian utama yaitu *interpersonal*

*roles* (peran antarpribadi), *informational roles* (peran informasional), dan *decisional roles* (peran pengambilan keputusan). Fokus pada peran informasional seorang pimpinan memiliki 3 peran: Pertama, peran pemantau (monitor) sebagai pencari informasi yang berkaitan dengan produktifitas, kinerja dan kenyamanan individu dalam organisasinya. Kedua, penyebar informasi (*disseminator*), setelah mendapatkan informasi, seorang pimpinan harus menyebarkan dan mengkomunikasikan informasi tersebut ke orang lain yang ada di dalam organisasinya. Terakhir, juru bicara (*spokesperson*), seorang pimpinan juga berperan sebagai juru bicara untuk meneruskan informasi dan tujuan organisasinya ke pihak eksternal. Namun dalam studi empiris melalui *systematic review* mulai 2011- Maret 2019, keadilan informasional hanya memiliki pengaruh pada OCB, kinerja, dan kepercayaan organisasional.

## **B. Implikasi**

### **a. Praktisi Manajemen**

*Systematic review* berbasis sains diterbitkan dalam studi manajemen dan organisasi dapat mengembangkan pengetahuan untuk merancang solusi disetiap bidang organisasi (Briner dkk., 2009). Sejalan dengan itu, penelitian ini memberikan dasar rasional dalam pemilihan konfigurasi

rekomendasi untuk menciptakan dan menentukan kebijakan strategi, kebijakan program, maupun kebijakan teknis operasional yang dibutuhkan untuk tujuan terciptanya *outcome* perilaku positif organisasional yang dapat ditindaklanjuti oleh praktisi manajemen yang berusaha meningkatkan kinerja, meningkatkan komitmen, kepercayaan organisasional, dan eksta peran, serta mengetahui cara bagaimana meningkatkan kepuasan terhadap kinerja saat ini dan kepuasan atas gaji yang diberikan.

Salah satu dengan melakukan pelatihan, pelatihan didefinisikan sebagai "*systematic acquisition of knowledge, skills and attitudes that together lead to improved performance in a specific environment*" artinya pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang didapatkan berimplikasi pada peningkatan kinerja dalam lingkungan tertentu" (Salas dkk., 2006). Zorn & Ruccio (1998) mengamati bahwa organisasi menghabiskan jutaan dolar setiap tahun untuk melatih keterampilan manajer yang diperlukan untuk memotivasi karyawan. Collins & Holton (2004) pelatihan yang dirancang dengan cermat atas program pengembangan yang tepat untuk orang yang tepat pada waktu yang tepat akan tercapai hasil yang optimal bagi organisasi.

Pelatihan harus fokus bagaimana meningkatkan pengembangan organisasi dengan melihat berbagai keadilan organisasional dalam hal distribusi, proses, dan interaksi yang mengarah pada perubahan signifikan dan positif bagi kinerja karyawan, yaitu meningkatnya kinerja, OCB, komitmen & kepercayaan organisasional, serta kepuasan kerja dan gaji.

Hasil studi ini juga memberikan model yang dapat digunakan oleh lembaga akademik dalam merancang kurikulum studi perilaku organisasional bagi siswa. Contohnya, perguruan tinggi dapat merancang proses pembelajaran disekitar keadilan organisasional dan perilaku positif organisasional, melalui ceramah dan mengetahui secara langsung proses perilaku organisasional didalam organisasi, sehingga siswa akan lebih siap dan dapat meningkatkan tingkat kompetensi yang dibutuhkan organisasi di masa depan.

#### **b. Implikasi Penelitian Manajemen**

Implikasi untuk penelitian manajemen, penelitian ini menawarkan kontribusi penting dalam katalog literatur konfigurasi pengaruh *salient* dimensi keadilan organisasional dan *salient* konsekuensi personal maupun organisasional perilaku positif organisasional, sebagaimana

dirinci dalam bagian perbandingan model yang telah dibahas sebelumnya.

Hasil *systematic review* ini menempatkan aktivitas penelitian baru dengan tepat dari konstruksi besar pengembangan konsep keadilan organisasional dan perilaku positif organisasional sehingga tidak lagi terperangkap dalam hutan belantara keilmuan, dan memastikan bahwa “ikan tidak terbang dan burung tidak berenang” dalam teka-teki ilmiah (Cooper, 2016). Teknik *systematic review* dalam penelitian ini lebih mudah dilakukan dengan memahami betul aplikasi aplikasi yang ada yaitu ZOTERO (manajemen referensi), NVivo (mengeksrak dan mengkodekan data). Berkembangnya teknologi informasi dan komunikasi dapat memperpendek proses, sehingga jauh lebih cepat dan mudah dalam operasionalisasi pencarian dan penyaringan artikel keadilan organisasional dan perilaku positif organisasional lebih cepat dan efisien tanpa menghilangkan substansi pendekatan *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta Analyses* (PRISMA).

### **C. *Future Research***

Penelitian menyoroti beberapa bidang untuk penelitian masa depan. Briner dkk. (2009) menyatakan bahwa *systematic review* memberikan gambaran yang lebih

jelas tentang apa yang diketahui dan tidak diketahui dalam kondisi batas pengetahuan tertentu, melakukan *systematic review* juga memberikan wawasan yang jauh lebih luas tentang fenomena.

Metode *systematic review* yang digunakan tidak memungkinkan pengujian empiris pengaruh antara empat *salient* dimensi keadilan organisasional, lima mediasi, dan enam *salient* konsekuensi personal maupun organisasional perilaku positif organisasional pada saat yang sama. Sangat mungkin ketika dipelajari bersama, beberapa pengaruh *salient* dimensi keadilan organisasional dan enam *salient* konsekuensi personal maupun organisasional perilaku positif organisasional dapat membatalkan satu sama lain, atau bahkan memberikan pengaruh negatif. Itulah mengapa penelitian di masa depan harus mengeksplorasi ada tidaknya efek interaksi di antara hubungan tersebut pada saat yang sama.

Tipe pimpinan menurut Mintzberg (1989) salah satunya adalah *informational roles* (peran informasional). Pertama, pimpinan memiliki peran pemantau (monitor) sebagai pencari informasi yang berkaitan dengan produktifitas, kinerja dan kenyamanan individu dalam organisasinya. Kedua, penyebar informasi (*disseminator*), setelah mendapatkan informasi, seorang pimpinan harus

menyebarkan dan mengkomunikasikan informasi tersebut. Terakhir, sebagai juru bicara (*spokesperson*), seorang pimpinan juga berperan sebagai juru bicara untuk menyampaikan informasi pada pihak eksternal. Seharusnya keadilan informasional memiliki konsekuensi atau *outcome* perilaku positif organisasional yang sama dengan keadilan interpersonal atau bahkan keadilan distributif dan prosedural. Namun dalam *systematic review* ini keadilan informasional hanya ditemukan memiliki *salient outcome* pada OCB, kinerja, dan kepercayaan organisasional, sehingga fenomena ini menjadi penting untuk dilakukan penelitian empiris.

Kita dapat mempercayai teori ketika *statement* yang dibangun mengarah pada keberhasilan dan menggambarkan bagaimana teori tersebut akan bervariasi ketika keadaan perusahaan berubah (Carlile & Christensen, 2002). Argumen utama Carlile & Christensen (2002) adalah bahwa satu pengukuran tidak cocok untuk semua ketika menyangkut teori manajemen. Itulah sebabnya penelitian di masa depan harus secara empiris menguji pengaruh antara empat *salient* dimensi keadilan organisasional, lima mediasi, dan enam *salient* konsekuensi personal maupun organisasional perilaku positif organisasional pada saat yang sama dalam berbagai jenis organisasi seperti perusahaan manufaktur,

organisasi pemerintah, maupun organisasi nirlaba dan juga di berbagai negara, di pedesaan dan daerah maupun perkotaan, serta menggunakan beragam sampel misalnya pria dan wanita, kelompok atau tim.

Penelitian semacam itu akan meningkatkan validitas dan generalisasi model terintegrasi, dan akan lebih baik mengatasi dampak lingkungan organisasi. Selain itu, penelitian masa depan harus menyelidiki pengaruh *salient* dimensi keadilan organisasional untuk memahami bagaimana pengaruh *salient* dimensi keadilan organisasional mempengaruhi *salient* konsekuensi personal maupun organisasional perilaku positif organisasional pada revolusi industri 4.0 yang secara fundamental dapat mengubah cara hidup, bekerja, dan hubungan bersifat *partnership* atau lebih kepada kemitraan, dengan adanya fenomena perubahan proses produksi dari tenaga kerja ke mesin (otomatisasi), berkembangnya sistem bisnis, misalnya, jual beli online melalui marketplace seperti Lazada, Shopee, dll. yang sangat memudahkan masyarakat pada umumnya.

Model konfigurasi penelitian ini berasal dari penelitian yang berfokus pada konteks manajemen organisasi dan karyawan secara langsung. Kehadiran teknologi memungkinkan menawarkan hubungan pengaruh antara manajemen organisasi dan karyawan dalam



menciptakan perilaku positif organisasional. Oleh karena itu, sampai sejauh mana model ini berlaku untuk konteks komunikasi berteknologi, mengingat semakin meningkatnya proses industri menggunakan teknologi secara penuh, seperti contoh keadilan organisasional dalam penerapan Gamifikasi yang merupakan metode baru berinteraksi antara perusahaan dan penggunanya seperti GO-POINTS dari GOJEK, Ekin dari Nike, dengan cara menyenangkan.

Rangking jurnal dapat dilihat pada SJR (*Scimago Journal & Country Rank*), SJR memiliki peranan penting untuk mengetahui kualitas artikel yang dipakai apakah termasuk Q1, Q2, dst., penentuan rangking jurnal ini dapat ditambahkan pada metode inklusi, seperti contoh hanya artikel yang memiliki rangkin SJR Q1 yang digunakan dalam penelitian *systematic review*.

#### **D. Keterbatasan**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, meskipun proses pengumpulan data berusaha untuk mengidentifikasi dan mengumpulkan semua studi yang relevan dari periode Januari 2011 sampai Maret 2019 pada *digital library* (ScienceDirect, ProQuest, JSTOR, Springer, EBSCOhost) mungkin melewatkan beberapa studi yang relevan dan berpotensi menimbulkan bias publikasi.

Perlu dicatat bahwa salah satu alasan untuk berkonsultasi dengan SME (*subject matter expert*) adalah untuk mengurangi dampak pembatasan ini (Priola, 2016).

Penentuan kriteria inklusi dan eksklusi dalam *systematic review* hanya studi yang menggunakan bahasa Inggris, dan tidak mempertimbangkan penelitian yang diterbitkan dalam bahasa lain, serta teks artikel yang tidak mudah didapatkan sehingga berpotensi menimbulkan bias (Magarey, 2001). Namun, dengan menggabungkan semua bukti relevan yang tersedia dalam bahasa Inggris, penelitian ini mengumpulkan ribuan artikel yang layak untuk memberikan wawasan dalam pengambilan keputusan manajerial.

Artikel yang diambil dari *digital library* dalam penelitian ini tidak memperhatikan rangking jurnal pada *Scimago Journal & Country Rank*, Penambahan ini dirasa penting untuk mengetahui apakah jurnal memiliki rangking Q1, Q2, Q3, Q4, agar tidak terjadi *garbage in garbage out*.

Kriteria inklusi dan eksklusi serta penilaian kualitas artikel dilakukan oleh peneliti tunggal, sehingga berpotensi bias seleksi. Rousseau (2006) mencatat bahwa *evidence-based practice* bukanlah satu ukuran untuk semua; namun merupakan bukti terbaik saat ini ditambah dengan penilaian *subject matter expert*.

## REFERENSI

- Ajala, E. M. (2016). Perceived Correlation between Organisational Justice and Employees\_ Organisational Citizenship Behaviours.pdf. *Ife Centre for Psychological Studies/Services, Ile-Ife, Nigeria*, 24(1), 1–11.
- Akram, T., Lei, S., Haider, M. J., Hussain, S. T., & Puig, L. C. M. (2017). The effect of organizational justice on knowledge sharing: Empirical evidence from the Chinese telecommunications sector. *Journal of Innovation & Knowledge*, 2(3), 134–145.  
<https://doi.org/10.1016/j.jik.2016.09.002>
- Alilyyani, B. (2017). A Systematic Review of the Antecedents, Mediators and Outcomes of Authentic Leadership in Healthcare. *A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree in Master of Science*, 135.
- Altman, D. G., & Gardner, M. J. (1988). Statistics in Medicine: Calculating confidence intervals for regression and correlation. *British Medical Journal (Clinical Research Ed.)*, 296(6631), 1238.
- Arya, B., Mirchandani, D. A., & Harris, M. M. (2017). Personality and pay satisfaction: Exploring the influence of organizational justice and gender in South Africa. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(2), 219–250.  
<https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1282531>
- Ashraf, M., Vveinhardt, J., Ahmed, R. R., Streimikiene, D., & Mangi, R. A. (2017). Exploring Intervening Influence of Interactional Justice between Procedural Justice and Job Performance: Evidence from South Asian Countries. *Www.Amfiteatruconomic.Ro*, 20(47), 169.  
<https://doi.org/10.24818/EA/2018/47/169>
- Bandara, W., Miskon, S., & Fielt, E. (2011). *A Systematic, Tool-Supported Method For Conducting Literature Reviews In Information Systems*. 14.
- Baqai, H. R. (2017). *Servant Leadership and Job Satisfaction in K-12 Schools: A Systematic Review* [Dissertation]. University of Maryland University College.

- Bayarçelik, E. B., & Findikli, M. A. (2016). The Mediating Effect of Job Satisfaction on the Relation Between Organizational Justice Perception and Intention to Leave. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235, 403–411.  
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.050>
- Bethel, E. C., & Bernard, R. M. (2010). Developments and trends in synthesizing diverse forms of evidence: Beyond comparisons between distance education and classroom instruction. *Distance Education*, 31(3), 231–256.  
<https://doi.org/10.1080/01587919.2010.513950>
- Biswas, S., & Kapil, K. (2017). Linking perceived organizational support and organizational justice to employees' in-role performance and organizational cynicism through organizational trust: A field investigation in India. *Journal of Management Development*, 36(5), 696–711.  
<https://doi.org/10.1108/JMD-04-2016-0052>
- Blau, P. M. (1964). Exchange and power in social life. New York. *New York: Willey*, 354.
- Boateng, F. D., & Hsieh, M.-L. (2019). Explaining Job Satisfaction and Commitment Among Prison Officers: The Role of Organizational Justice. *The Prison Journal*, 99(2), 172–193.  
<https://doi.org/10.1177/0032885519825491>
- Briner, R. B., Denyer, D., & Rousseau, D. M. (2009). Evidence-Based Management: Concept Cleanup Time? *Academy of Management Perspectives*, 14.
- Brownell, J. (2003). Applied research in managerial communication: The critical link between knowledge and practice. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 44(2), 39–49. [https://doi.org/10.1016/S0010-8804\(03\)90017-6](https://doi.org/10.1016/S0010-8804(03)90017-6)
- Buluc, B., & Gunes, M. (2014). Relationship Between Organizational Justice and Organizational Commitment in Primary Schools. *The Anthropologist*, 18(1), 145–152.  
<https://doi.org/10.1080/09720073.2014.11891530>
- Bushman, B. J., & Wang, M. C. (1996). A Procedure for Combining Sample Standardized Mean Differences and Vote Counts to Estimate the Population Standardized Mean Difference in Fixed Effects Models. *Psychological Methods*, 66–80.
- Cao, P., De Rango, P., Czerny, M., Evangelista, A., Fattori, R., Nienaber, C., Rousseau, H., & Schepens, M. (2012).

- Systematic review of clinical outcomes in hybrid procedures for aortic arch dissections and other arch diseases. *The Journal of Thoracic and Cardiovascular Surgery*, 144(6), 1286-1300.e2.  
<https://doi.org/10.1016/j.jtcvs.2012.06.013>
- carlile, P. R., & Christensen, C. (2002). The process of theory building. *Harvard Business School, Cambridge, MA*.
- Chen, H., & Jin, Y.-H. (2014). The Effects of Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior in the Chinese Context: The Mediating Effects of Social Exchange Relationship. *Public Personnel Management*, 14.
- Chen, S.-Y., Wu, W.-C., Chang, C.-S., Lin, C.-T., Kung, J.-Y., Weng, H.-C., Lin, Y.-T., & Lee, S.-I. (2015). Organizational justice, trust, and identification and their effects on organizational commitment in hospital nursing staff. *BMC Health Services Research*, 15(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-015-1016-8>
- Cheng, S. Y. (Cheryl). (2014). The mediating role of organizational justice on the relationship between administrative performance appraisal practices and organizational commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(8), 1131-1148.  
<https://doi.org/10.1080/09585192.2013.816864>
- Chou, T.-Y., Chou, S. T., Jiang, J. J., & Klein, G. (2013). The organizational citizenship behavior of IS personnel: Does organizational justice matter? *Information & Management*, 50(2-3), 105-111.  
<https://doi.org/10.1016/j.im.2013.02.002>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed). L. Erlbaum Associates.
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278-321.  
<https://doi.org/10.1006/obhd.2001.2958>
- Collins, D. B., & Holton, E. F. (2004). The effectiveness of managerial leadership development programs: A meta-analysis of studies from 1982 to 2001. *Human Resource Development Quarterly*, 15(2), 217-248.  
<https://doi.org/10.1002/hrdq.1099>

- Colquitt, J. A. (2008). *Two decades of organizational justice: Findings, controversies, and future directions* (J. Barling & C. L. Cooper, Ed.; the SAGE handbook of organizational behavior: micro approaches, Vol. 1). SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781849200448>
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 425–445. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425>
- Colquitt, J. A., Scott, B. A., Rodell, J. B., Long, D. M., Zapata, C. P., Conlon, D. E., & Wesson, M. J. (2013). Justice at the millennium, a decade later: A meta-analytic test of social exchange and affect-based perspectives. *Journal of Applied Psychology, 98*(2), 199–236. <https://doi.org/10.1037/a0031757>
- Cooper, H. M. (2016). *Research synthesis and meta analysis a step by step approach* (4 ed.). SAGE Publications.
- Cooper, H. M., Hedges, L. V., & Valentine, J. C. (Ed.). (2009). *The handbook of research synthesis and meta-analysis* (2. ed). Russell Sage Foundation.
- Cropanzano, R., Anthony, E. L., Daniels, S. R., & Hall, A. V. (2017). Social Exchange Theory: A Critical Review with Theoretical Remedies. *Academy of Management Annals, 11*(1), 479–516. <https://doi.org/10.5465/annals.2015.0099>
- Cwikel, J., Behar, L., & Rabson-Hare, J. (2000). A Comparison of a Vote Count and a Meta-Analysis Review of Intervention Research With Adult Cancer Patients. *Research on Social Work Practice, 10*(1), 139–158. <https://doi.org/10.1177/15527581-00010001-02>
- Demir, M., Guney, S., Akyurek, S., Ugural, M., & Aslan, I. (2017). Effect of managers' organizational justice understanding on the level of employees' organizational commitment and job satisfaction. *Expert Projects Publishing House, 58*, 146–165.
- Driscoll, S. D. (2016). A systematic review and quantitative meta-analysis of the accuracy of visual inspection for cervical cancer screening: does provider type or training matter? *A*

- Dissertation Submitted to the Faculty of the Christine E. Lynn College of Nursing Florida Atlantic University, 213.*
- Ellis, P. D. (2009). *Thresholds for interpreting effect sizes*.  
[http://www.polyu.edu.hk/mm/effectsizefaqs/thresholds\\_for\\_interpreting\\_effect\\_sizes2.html](http://www.polyu.edu.hk/mm/effectsizefaqs/thresholds_for_interpreting_effect_sizes2.html)
- Emerson, R. M. (1976). Social Exchange Theory. *Annual Review of Sociology*, 335–362.
- Fassina, N. E., Jones, D. A., & Uggerslev, K. L. (2008). Meta-analytic tests of relationships between organizational justice and citizenship behavior: Testing agent-system and shared-variance models. *Journal of Organizational Behavior*, 29(6), 805–828.  
<https://doi.org/10.1002/job.494>
- Fatimah, O., Amiraa, A. M., & Halim, F. W. (2011). The Relationships between Organizational Justice, Organizational Citizenship Behavior and Job Satisfaction. *Pertanika J. Soc. Sci. & Hum.*, 19, 115–121.
- Firozi, M., Kazemi, A., & Sayadi, N. (2017). A Study of the Relationship between the Components of Organizational Justice and the Dimensions of Job Satisfaction of Physical Education Teachers. *Pertanika J. Soc. Sci. & Hum.*, 25(2), 12.
- Folger, R. (1987). Distributive and procedural justice in the workplace. *Social Justice Research*, 1(2), 143–159.  
<https://doi.org/10.1007/BF01048013>
- Garg, A. X., Hackam, D., & Tonelli, M. (2008). Systematic Review and Meta-analysis: When One Study Is Just not Enough. *Clinical Journal of the American Society of Nephrology*, 3(1), 253–260. <https://doi.org/10.2215/CJN.01430307>
- Garnett, J. L., Marlowe, J., & Pandey, S. K. (2008). Penetrating the Performance Predicament: Communication as a Mediator or Moderator of Organizational Culture’s Impact on Public Organizational Performance. *Public Administration Review*, 68(2), 266–281. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2007.00861.x>
- Ghosh, D., Sekiguchi, T., & Gurunathan, L. (2017). Organizational embeddedness as a mediator between justice and in-role performance. *Journal of Business Research*, 75, 130–137.  
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.02.013>
- Gillet, N., Colombat, P., Michinov, E., Pronost, A.-M., & Fouquereau, E. (2013). Procedural justice, supervisor autonomy

- support, work satisfaction, organizational identification and job performance: The mediating role of need satisfaction and perceived organizational support. *Journal of Advanced Nursing*, n/a-n/a.  
<https://doi.org/10.1111/jan.12144>
- Gough, D., Oliver, S., & Thomas, J. (Ed.). (2012). *An introduction to systematic reviews*. SAGE.
- Greenberg, J. (1993). Stealing in the name of justice: Informational and interpersonal moderators of theft reactions to underpayment inequity. *Organ. Behav. Hum. Decis. Process*, *54*: 81–103.
- Guh, W.-Y., Lin, S.-P., Fan, C.-J., & Yang, C.-F. (2013). Effects of Organizational Justice on Organizational Citizenship Behaviors: Mediating Effects of Institutional Trust and Affective Commitment. *Psychological Reports*, *112*(3), 818–834. <https://doi.org/10.2466/01.21.PR0.112.3.818-834>
- Handayani, P. W., Hidayanto, A. N., & Budi, I. (2018). User acceptance factors of hospital information systems and related technologies: Systematic review. *Informatics for Health and Social Care*, *43*(4), 401–426.  
<https://doi.org/10.1080/17538157.2017.1353999>
- Homans, G. C. (1958). Social Behavior as Exchange. *American Journal of Sociology*, *63*(6), 597–606.
- Hsu, J.-L., & Wang, J.-H. (2015). Exploring The Effects Of Organizational Justice On Employees' Innovative Behavior In Hospitality Industry From The Aspect Of Organizational Support. *Expert Projects Publishing House*, *49*, 113–126.
- Hulland, J., Nenkov, G. Y., & Barclay, D. W. (2012). Perceived marketing–sales relationship effectiveness: A matter of justice. *Journal of the Academy of Marketing Science*, *40*(3), 450–467. <https://doi.org/10.1007/s11747-011-0257-2>
- Humphrey, S. E. (2011). What does a great meta-analysis look like? *Organizational Psychology Review*, *1*(2), 99–103.  
<https://doi.org/10.1177/2041386611401273>
- Jiang, Z., Gollan, P. J., & Brooks, G. (2015). Relationships between organizational justice, organizational trust and organizational commitment: A cross-cultural study of China, South Korea and Australia. *The International Journal of Human Resource Management*, *28*(7), 973–1004.  
<https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1128457>



- Jones, V. R. (2018). *Changing of the Guard: Influence on Organizational Culture of Millennials Surpassing Baby Boomers as the Largest Generational Cohort* [Dissertation]. University of Maryland University College.
- Kamani, S. M. H., & Namdari, K. (2012). A Study Of The Relationship Between Organizational Justice And Support And Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Arts & Sciences*, 5(6), 355–368.
- Karakus, M., Ustuner, M., & Toprak, M. (2014). Two alternative models on the relationships between organizational justice, organizational commitment, burnout, and job satisfaction of education supervisors. *KEDI Journal of Educational Policy*, 11(1), 1739 – 4341.
- Karam, E. P., Hu, J., Davison, R. B., Juravich, M., Nahrgang, J. D., Humphrey, S. E., & Scott DeRue, D. (2019). Illuminating the ‘Face’ of Justice: A Meta-Analytic Examination of Leadership and Organizational Justice. *Journal of Management Studies*, 56(1), 134–171.  
<https://doi.org/10.1111/joms.12402>
- Kepes, S., Bennett, A. A., & McDaniel, M. A. (2014). Evidence-Based Management and the Trustworthiness of Our Cumulative Scientific Knowledge: Implications for Teaching, Research, and Practice. *Academy of Management Learning & Education*, 13(3), 446–466.  
<https://doi.org/10.5465/amle.2013.0193>
- Kerwin, S., Jordan, J. S., & Turner, B. A. (2015). Organizational justice and conflict: Do perceptions of fairness influence disagreement? *Sport Management Review*, 18(3), 384–395.  
<https://doi.org/10.1016/j.smr.2014.10.005>
- Khan, K., Abbas, M., Gul, A., & Raja, U. (2013). Organizational Justice and Job Outcomes: Moderating Role of Islamic Work Ethic. *Journal of Business Ethics*, 126(2), 235–246.  
<https://doi.org/10.1007/s10551-013-1937-2>
- Kim, S. (2016). Perceived organizational support as a mediator between distributive justice and sports referees’ job satisfaction and career commitment. *Annals of Leisure Research*, 20(2), 169–187.  
<https://doi.org/10.1080/11745398.2016.1147363>
- Kim, W., & Park, J. (2017). Examining Structural Relationships between Work Engagement, Organizational Procedural

- Justice, Knowledge Sharing, and Innovative Work Behavior for Sustainable Organizations. *Sustainability*, 9(2), 205.  
<https://doi.org/10.3390/su9020205>
- King, W. R., & He, J. (2005). Understanding the Role and Methods of Meta-Analysis in IS Research. *Communications of the Association for Information Systems*, 16.  
<https://doi.org/10.17705/1CAIS.01632>
- Kitchenham, B. (2004). Procedures for Performing Systematic Reviews. *Software Engineering Group Department of Computer Science Keele University Keele, Staffs*, 33.
- Kohor. (2016). Dalam *Wikipedia bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas*.  
<https://id.wikipedia.org/w/index.php?title=Kohor&oldid=12006457>
- Kwun, O., Mancuso, L. C., Alijani, G. S., & Nickels, D. W. (2010). Increasing Fairness Perceptions Of Government Grant Applicants: An Investigation Of Justice Theory In Small Business In Post-Katrina New Orleans. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 16(2), 14.
- Lambert, E. G., & Hogan, N. L. (2013). The Association of Distributive and Procedural Justice With Organizational Citizenship Behavior. *The Prison Journal*, 93(3), 313–334.  
<https://doi.org/10.1177/0032885513490491>
- Lee, J., & Wei, F. (2017). The moderating effect of leadership on perceived organizational justice and affective commitment: A study in China. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(5), 679–702.  
<https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1109533>
- Lee, Y.-K., Kim, S., Son, M.-H., & Kim, M.-S. (2015). Linking Organizational Justice to Job Performance: Evidence from the Restaurant Industry in East Asia. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 20(sup1), 1527–1544.  
<https://doi.org/10.1080/10941665.2015.1016052>
- Li, A., & Cropanzano, R. (2009). Do East Asians Respond More/Less Strongly to Organizational Justice Than North Americans? A Meta-Analysis. *Journal of Management Studies*, 46(5), 787–805. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2009.00825.x>
- Light, R., & Smith, P. (1971). Accumulating Evidence: Procedures for Resolving Contradictions among Different Research

- Studies. *Harvard Educational Review*, 41(4), 429–471.  
<https://doi.org/10.17763/haer.41.4.437714870334w144>
- Lim, B. T. H., & Loosemore, M. (2017). The effect of inter-organizational justice perceptions on organizational citizenship behaviors in construction projects. *International Journal of Project Management*, 35(2), 95–106. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2016.10.016>
- Lo, F. F. (2016). *Transformational Leadership Behavior's Effect on Knowledge Application: A Systematic Review* [A Dissertation]. University of Maryland University College.
- Lockyer, S. (2004). *Coding qualitative data* (Vol. 1). [https://www.researchgate.net/publication/281604814\\_Coding\\_qualitative\\_data](https://www.researchgate.net/publication/281604814_Coding_qualitative_data)
- López-Cabarcos, M. Á., Machado-Lopes-Sampaio-de Pinho, A. I., & Vázquez-Rodríguez, P. (2014). The Influence of Organizational Justice and Job Satisfaction on Organizational Commitment in Portugal's Hotel Industry. *Cornell Hospitality Quarterly*, 56(3), 258–272. <https://doi.org/10.1177/1938965514545680>
- Magarey, J. M. (2001). Elements of a systematic review. *International Journal of Nursing Practice*, 7(6), 376–382. <https://doi.org/10.1046/j.1440-172X.2001.00295.x>
- Marzucco, L., Marique, G., Stinglhamber, F., De Roeck, K., & Hansez, I. (2014). Justice and employee attitudes during organizational change: The mediating role of overall justice. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée/European Review of Applied Psychology*, 64(6), 289–298. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2014.08.004>
- Mashi, M. S. (2017). The Mediating role of Job Satisfaction in the Relationship between Organizational Justice and Employee Outcomes. *International Journal of Public Administration*, 41(16), 1351–1360. <https://doi.org/10.1080/01900692.2017.1388819>
- Mays, N., Pope, C., & Popay, J. (2005). Systematically reviewing qualitative and quantitative evidence to inform management and policy-making in the health field. *Journal of Health Services Research & Policy*, 10(1\_suppl), 6–20. <https://doi.org/10.1258/1355819054308576>
- McFarlin, D. B., & Sweeney, P. D. (1992). Research notes. Distributive and procedural justice as predictors of

- satisfaction with personal and organizational outcomes. *Academy of Management Journal*, 35(3), 626–637.  
<https://doi.org/10.2307/256489>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana. (2014). *Qualitative Data Analysis*.  
[https://books.google.com/books/about/Qualitative\\_Data\\_Analysis.html?hl=id&id=3CNrUbTu6CsC](https://books.google.com/books/about/Qualitative_Data_Analysis.html?hl=id&id=3CNrUbTu6CsC)
- Minibas-Poussard, J., Le Roy, J., & Erkmen, T. (2017). The moderating role of individual variables in the relationship between organizational justice and organizational commitment. *Personnel Review*, 46(8), 1635–1650.  
<https://doi.org/10.1108/PR-12-2015-0311>
- Mintzberg, H. (1989). *Mintzberg on management: Inside our strange world of organizations*. New York (N.Y.) : Free press ; London : Collier Macmillan, 1989.  
<https://lib.ugent.be/catalog/rug01:000186483>
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., & Altman, D. G. (2009). Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses: The PRISMA Statement. *PLoS Medicine*, 6(7), 6.
- Moon, T.-W., Hur, W.-M., Ko, S.-H., Kim, J.-W., & Yoon, S.-W. (2014). Bridging corporate social responsibility and compassion at work: Relations to organizational justice and affective organizational commitment. *Career Development International*, 19(1), 49–72. <https://doi.org/10.1108/CDI-05-2013-0060>
- Mucci, N., Giorgi, G., Roncaioli, M., Fiz Perez, J., & Arcangeli, G. (2016). The correlation between stress and economic crisis: A systematic review. *Neuropsychiatric Disease and Treatment*, 983. <https://doi.org/10.2147/NDT.S98525>
- Mustafa, M. J., Caspersz, D., Ramos, H. M. L., & Siew, C. M. M. (2018). The satisfaction of non-family employees with High Involvement HR practices: Evidence from family SMEs. *Human Resource Development International*, 21(3), 163–185.  
<https://doi.org/10.1080/13678868.2017.1410005>
- Nyamekye, C. (2018). *Increasing Awareness of Minority Business Brands through Social Exchange Principles: A Systematic Review [A Dissertation]*. University of Maryland University College.

- Otto, K., & Mamatoglu, N. (2015). Why Does Interactional Justice Promote Organizational Loyalty, Job Performance, and Prevent Mental Impairment? The Role of Social Support and Social Stressors. *The Journal of Psychology, 149*(2), 193–218.  
<https://doi.org/10.1080/00223980.2013.866535>
- Oxman, A. D., Cook, D. J., & Guyati, G. H. (1994). Users' Guides to the Medical Literature. *JAMA, 2*(272), 5.
- Pan, X., Chen, M., Hao, Z., & Bi, W. (2018). The Effects of Organizational Justice on Positive Organizational Behavior: Evidence from a Large-Sample Survey and a Situational Experiment. *Frontiers in Psychology, 8*.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.02315>
- Pawson, R., Boaz, A., Grayson, Iesley, Long, A., & Barnes, C. (2003). *Types and quality of knowledge in social care*. Social Care Institute for Excellence. [www.scie.org.uk](http://www.scie.org.uk)
- Penelitian kasus-kontrol. (2019). Dalam *Wikipedia bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas*.  
[https://id.wikipedia.org/w/index.php?title=Penelitian\\_kasus-kontrol&oldid=15220761](https://id.wikipedia.org/w/index.php?title=Penelitian_kasus-kontrol&oldid=15220761)
- Perry, A., & Hammond, N. (2002). Systematic Reviews: The Experiences of a PhD Student. *Psychology Learning & Teaching, 2*(1), 32–35.  
<https://doi.org/10.2304/plat.2002.2.1.32>
- Petticrew, M., & Roberts, H. (2006). *Systematic reviews in the social sciences: A practical guide*. Blackwell Pub.
- Petticrew, M., & Roberts, H. (2012). *Systematic reviews in the social sciences: A practical guide* (12. [Dr.]). Blackwell Publ.
- Priola, E. J. (2016). *Managerial Communication Competencies That Enhance Employee Performance: A Systematic Review* (ProQuest) [A Dissertation]. University of Maryland University College.
- Rafael, G., Gonçalves, G., Santos, J., Orgambídez-Ramos, A., & Sousa, C. (2017). Explanatory contribution of Social Responsibility and Organizational Justice on Organizational Commitment: An exploratory study in a Higher Public Education institution. *Polish Psychological Bulletin, 48*(4), 470–480. <https://doi.org/10.1515/ppb-2017-0054>

- Reeves, C. (2018). *Mindfulness-Based Interventions in U.S. Schools- A Systematic Review* [A Dissertation]. Stony Brook University.
- Remme, J. H. F. (2004). Research for control: The onchocerciasis experience\*. *Tropical Medicine and International Health*, 9(2), 243–254. <https://doi.org/10.1046/j.1365-3156.2003.01192.x>
- Rosenthal, R., & Rosnow, R. L. (2008). *Essentials of behavioral research: Methods and data analysis* (3rd ed). McGraw-Hill.
- Rousseau, D. M. (2006). Is there Such a thing as “Evidence-Based Management”? *Academy of Management Review*, 31(2), 256–269. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.20208679>
- Rousseau, D. M. (Ed.). (2012). *The Oxford handbook of evidence-based management*. Oxford University Press.
- Rupp, D. E., Shao, R., Jones, K. S., & Liao, H. (2014). The utility of a multifoci approach to the study of organizational justice: A meta-analytic investigation into the consideration of normative rules, moral accountability, bandwidth-fidelity, and social exchange. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 123(2), 159–185. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2013.10.011>
- Saifi, I. A., & Shahzad, K. (2017). The Mediating Role of Job Satisfaction in the Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 11 (1), 126–146.
- Salas, E., Wilson, K. A., Priest, H. A., & Guthrie, J. W. (2006). Design, Delivery, and Evaluation of Training Systems. Dalam G. Salvendy (Ed.), *Handbook of Human Factors and Ergonomics* (hlm. 472–512). John Wiley & Sons, Inc. <https://doi.org/10.1002/0470048204.ch18>
- Schmidt, M., Weinstein, T., Niemic, R., & Walberg, H. J. (1985). Computer-Assisted Instruction With Exceptional Children. *The Journal of Special Education*, 19(4), 493–501. <https://doi.org/10.1177/002246698501900411>
- Scottish Social Services Council. (2018). *Understanding Personal Outcome*. Compass House 11 Riverside Drive. [www.sssc.uk.com](http://www.sssc.uk.com)
- Setyonugroho, W., Kennedy, K. M., & Kropmans, T. J. B. (2015). Reliability and validity of OSCE checklists used to assess the communication skills of undergraduate medical

- students: A systematic review. *Patient Education and Counseling*, 98(12), 1482–1491.  
<https://doi.org/10.1016/j.pec.2015.06.004>
- Shan, S., Ishaq, H. M., & Shaheen, M. A. (2015). Impact of organizational justice on job performance in libraries: Mediating role of leader-member exchange relationship. *Library Management*, 36(1/2), 70–85.  
<https://doi.org/10.1108/LM-01-2014-0003>
- Silva, M. R., & Caetano, A. (2016). Organizational Justice Across Cultures: A Systematic Review of Four Decades of Research and Some Directions for the Future. *Social Justice Research*, 29(3), 257–287.  
<https://doi.org/10.1007/s11211-016-0263-0>
- Siswanto. (2010). Systematic Review Sebagai Metode Penelitian Untuk Mensintesis Hasil-Hasil Penelitian (Sebuah Pengantar). *Pusat Penelitian dan Pengembangan Sistem dan Kebijakan Kesehatan, Badan Litbang Kesehatan, Kementerian Kesehatan Korespondensi*.
- Strike, K., & Posner, G. (1983). *Types of synthesis and their criteria*.  
<https://philpapers.org/rec/STRTOS-2>
- Suifan, T. S., Diab, H., & Abdallah, A. B. (2017). Does organizational justice affect turnover-intention in a developing country? The mediating role of job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Management Development*, 36(9), 1137–1148. <https://doi.org/10.1108/JMD-02-2017-0048>
- Suliman, A., & Al Kathairi, M. (2012). Organizational justice, commitment and performance in developing countries: The case of the UAE. *Employee Relations*, 35(1), 98–115.  
<https://doi.org/10.1108/01425451311279438>
- Swalhi, A., Zgoulli, S., & Hofaidhllaoui, M. (2017). The influence of organizational justice on job performance: The mediating effect of affective commitment. *Journal of Management Development*, 36(4), 542–559.  
<https://doi.org/10.1108/JMD-11-2015-0162>
- Thomas, J., & Harden, A. (2008). Methods for the thematic synthesis of qualitative research in systematic reviews. *BMC Medical Research Methodology*, 8(1).  
<https://doi.org/10.1186/1471-2288-8-45>

- Tjahjono, H. (2011). *The configuration among social capital, distributive and procedural justice and its consequences to individual satisfaction*. 22.
- Tjahjono, H. K. (2014). The Fairness of Organization's Performance Appraisal Social Capital and The Impact Toward Affective Commitment. *Bisnis & Birokrasi Journal*, 21(3). <https://doi.org/10.20476/jbb.v21i3.4842>
- Tjahjono, H. K., Fachrunnisa, O., & Palupi, M. (2019). Configuration of organisational justice and social capital: Their impact on satisfaction and commitment. *International Journal of Business Excellence*, 17(3), 336. <https://doi.org/10.1504/IJBEX.2019.097957>
- Tjahjono, H. K., & Palupi, M. (2017). A model of 3 concepts of justice and its impact toward affective commitment of disable employees in indonesia. *International Journal of Business Quantitative Economic and Applied Management Research*, 4(7), 8.
- Tlaiss, H. A., & Elamin, A. M. (2015). Exploring organizational trust and organizational justice among junior and middle managers in Saudi Arabia: Trust in immediate supervisor as a mediator. *Journal of Management Development*, 34(9), 1042–1060. <https://doi.org/10.1108/JMD-10-2014-0129>
- Tziner, A., & Sharoni, G. (2014). Organizational citizenship behavior, organizational justice, job stress, and workfamily conflict: Examination of their interrelationships with respondents from a non-Western culture. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 30(1), 35–42. <https://doi.org/10.5093/tr2014a5>
- Uji acak terkendali. (2016). Dalam *Wikipedia bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas*. [https://id.wikipedia.org/w/index.php?title=Uji\\_acak\\_terkendali&oldid=12005308](https://id.wikipedia.org/w/index.php?title=Uji_acak_terkendali&oldid=12005308)
- Umphress, E. E., Ren, L. R., Bingham, J. B., & Gogus, C. I. (2009). The Influence of Distributive Justice on Lying for and Stealing from a Supervisor. *Journal of Business Ethics*, 86(4), 507–518. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9861-6>
- Ungvarsky, J. (2017). Systematic review. Dalam *Salem Press Encyclopedia*. Salem Press; ers. <https://e-resources.perpusnas.go.id:2057/login?url=https://search>.



ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ers&AN=125600322&site=eds-live

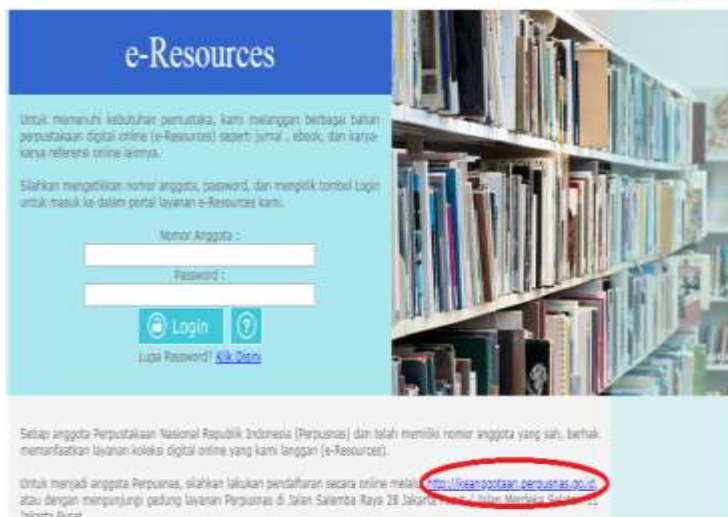
- Usmani, S. (2013). Impact of Distributive Justice, Procedural Justice, Interactional Justice, Temporal Justice, Spatial Justice on Job Satisfaction of Banking Employees. *Society of Interdisciplinary Business Research, Vol 2(1)*.  
[http://www.academia.edu/31009055/Impact\\_of\\_Distributive\\_Justice\\_Procedural\\_Justice\\_Interactional\\_Justice\\_Temporal\\_Justice\\_Spatial\\_Justice\\_on\\_Job\\_Satisfaction\\_of\\_Banking\\_Employees](http://www.academia.edu/31009055/Impact_of_Distributive_Justice_Procedural_Justice_Interactional_Justice_Temporal_Justice_Spatial_Justice_on_Job_Satisfaction_of_Banking_Employees)
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2002). Examining the Construct of Organizational Justice: A Meta-Analytic Evaluation of Relations with Work Attitudes and Behaviors. *Journal of Business Ethics, 38*, 193–203.
- Walker, L. A. (2000). *Defining Outcomes: What are they and why are they important?* [Boundary Management Consulting]. Defining Outcomes: what are they and why are they important? [http://www.boundarymanagement.com/defining\\_outcomes.htm](http://www.boundarymanagement.com/defining_outcomes.htm)
- Wang, L., Chu, X., & Ni, J. (2010). Leader-member exchange and organizational citizenship behavior: A new perspective from perceived insider status and Chinese traditionality. *Frontiers of Business Research in China, 4(1)*, 148–169.  
<https://doi.org/10.1007/s11782-010-0007-1>
- Watzlawick, P., Beavin, J., & Jackson, D. (2017). Some Tentative Axioms of Communication. Dalam C. D. Mortensen (Ed.), *Communication theory* (2 ed., hlm. 74–80). Routledge.  
<https://doi.org/10.4324/9781315080918-7>
- Wharton, J. D. (2016). Examining Employee Voice Behavior: A Systematic Review of Voice Antecedents. *A Dissertation Submitted to the Graduate Faculty of University of Maryland University College*.
- Whitman, D. S., Caleo, S., Carpenter, N. C., Horner, M. T., & Bernerth, J. B. (2012). Fairness at the collective level: A meta-analytic examination of the consequences and boundary conditions of organizational justice climate. *Journal of Applied Psychology, 97(4)*, 776–791.  
<https://doi.org/10.1037/a0028021>

- World Health Organization (Ed.). (2004). *World report on knowledge for better health: Strengthening health systems*. World Health Organization.
- Yanik, O., & Gursoy, A. (2015). Trust as a Mediator of the Relationship between Informational Justice and Affective Commitment: An Empirical Study on Medium-Sized Enterprise. *Journal of International Social Research*, 8(38), 992–992.
- Young, I., Thaivalappil, A., Waddell, L., Meldrum, R., & Greig, J. (2018). Psychosocial and organizational determinants of safe food handling at retail and food service establishments: A systematic review and meta-analysis. *International Journal of Environmental Health Research*, 1–16. <https://doi.org/10.1080/09603123.2018.1544611>
- Yuan, G., Jia, L., & Zhao, J. (2016). Organizational identification moderates the impact of organizational justice on job satisfaction. *Work*, 54(1), 189–195. <https://doi.org/10.3233/WOR-162271>
- Zeinabadi, H., & Salehi, K. (2011). Role of procedural justice, trust, job satisfaction, and organizational commitment in Organizational Citizenship Behavior (OCB) of teachers: Proposing a modified social exchange model. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 29, 1472–1481. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.11.387>
- Zhang, L., Qiu, Y., & Teng, E. (2017). Cross-level relationships between justice climate and organizational citizenship behavior: Perceived organizational support as mediator. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 45(3), 387–397. <https://doi.org/10.2224/sbp.4842>
- Zoghbi M. de L, P., & Ting D., J. M. (2017). Task and contextual performance as reactions of hotel staff to labor outsourcing: The role of procedural justice. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 33, 51–61. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2017.09.007>
- Zorn, T. E., & Ruccio, S. E. (1998). The Use of Communication to Motivate College Sales Teams. *Journal of Business Communication*, 35(4), 468–499. <https://doi.org/10.1177/002194369803500403>

## LAMPIRAN I

### Pendaftaran dan Penggunaan Layanan PERPUSNAS RI

- 1) Kunjungi website Perpustakaan Nasional Republik Indonesia di <http://e-resources.perpusnas.go.id/>. Setelah terbuka akan muncul tampilan utama *e-resource* seperti Gambar 1, kemudian klik tautan <http://keanggotaan.perpusnas.go.id> yang ada di dalam lingkaran tersebut untuk menuju pendaftaran keanggotaan PERPUSNAS RI secara online.



Gambar 1. Tampilan *e-Resources* PERPUSNAS RI

- 2) Tampilan halaman <http://keanggotaan.perpusnas.go.id> pendaftaran keanggotaan online Perpustakaan Nasional RI dapat dilihat pada Gambar 2. Namun

sebelum melakukan pengisian data pendaftaran, perlu disiapkan KTP (Kartu Tanda Penduduk) saja. Setelah KTP disiapkan, klik menu “Daftar” yang dilingkari pada Gambar 2.



Gambar 2. Tampilan *Login* Keanggotaan PERPUSNAS RI

- 3) Setelah klik menu “daftar” maka akan muncul menu persyaratan, tata tertib, kartu anggota, serta hak dan kewajiban, yang ditunjukkan pada Gambar 3. Baca terlebih dahulu untuk memahami hak dan kewajiban sebagai anggota PERPUSNAS RI. Setelah itu klik menu “lanjutkan pendaftaran” maka akan diarahkan pada halaman formulir pengisian data keanggotaan.



Gambar 3. Tampilan Persyaratan dan Ketentuan Keanggotaan PERPUSNAS RI

- 4) Setelah halaman formulir pengisian data keanggotaan terbuka, isilah formulir pendaftaran keanggotaan online Perpustakaan Nasional RI dengan baik dan benar seperti pada Gambar 4. Tanda (\*) artinya diwajibkan untuk diisi, dan jika tidak ada tanda (\*) maka sifatnya opsional. Setelah semua terisi, centang kotak yang berlokasi di bagian paling bawah formulir pendaftaran yang bertuliskan “Saya menyatakan data yang diisi benar dan dapat dipertanggungjawabkan, serta setuju untuk mentaati segala peraturan Perpustakaan Nasional RI”, kemudian klik menu “Daftar”.

Gambar 4. Tampilan Formulir Keanggotaan PERPUSNAS RI

- 5) Setelah klik menu “Daftar”, akan diarahkan pada halaman nomer keanggotaan seperti pada Gambar 5. Simpan nomer keanggotaan tersebut untuk melakukan “login” pada <http://e-resources.perpusnas.go.id/> agar dapat mengakses berbagai *digital library* yang tersedia.



Gambar 5. Tampilan Nomor Keanggotaan PERPUSNAS RI

- 6) Cara “login” dengan membuka halaman berikut: <http://e-resources.perpusnas.go.id/>. Isilah kolom “Nomor Anggota” dengan nomoryang telah didapat diatas., kemudian pada kolom “password” diisi dengan

*password* saat mengisi formulir pendaftaran online kemudian klik *Login*, sesuai Gambar 6. dibawah ini. Setelah *login* berhasil, silahkan menikmati berbagai *digital library* yang dapat di gunakan dalam memperoleh artikel yang berkualitas.



Gambar 6. Tampilan *Login e-Resources* PERPUSNAS RI

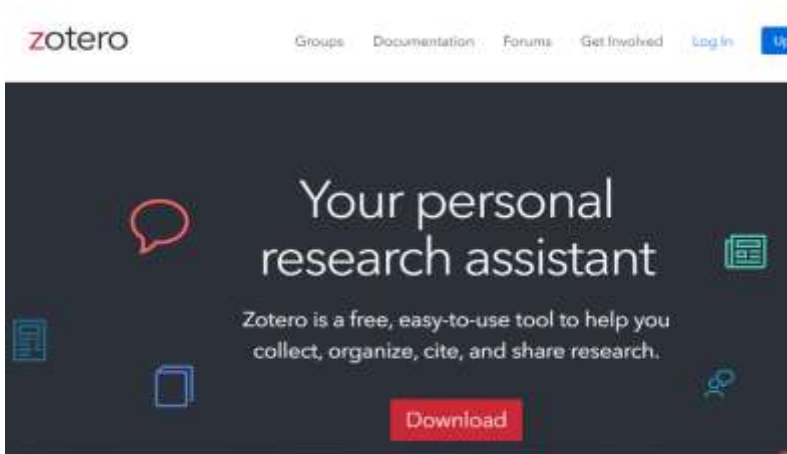




## LAMPIRAN 2

### Panduan Instalasi dan Penggunaan ZOTERO

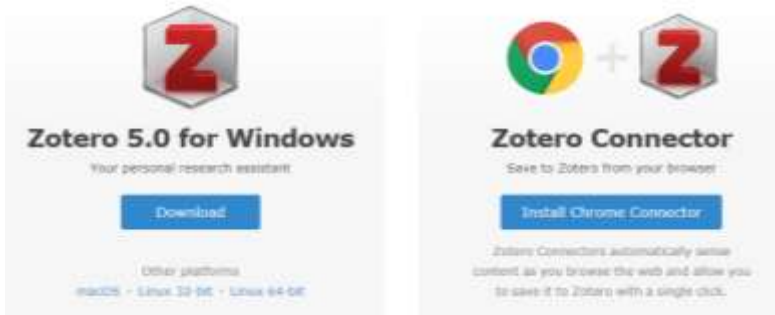
- 1) Aplikasi Zotero dapat di unduh pada situs <https://www.zotero.org> secara gratis. Setelah situs terbuka, kemudian klik menu “Download”, sesuai Gambar 1. dibawah ini.



Gambar 1. Tampilan Website Zotero

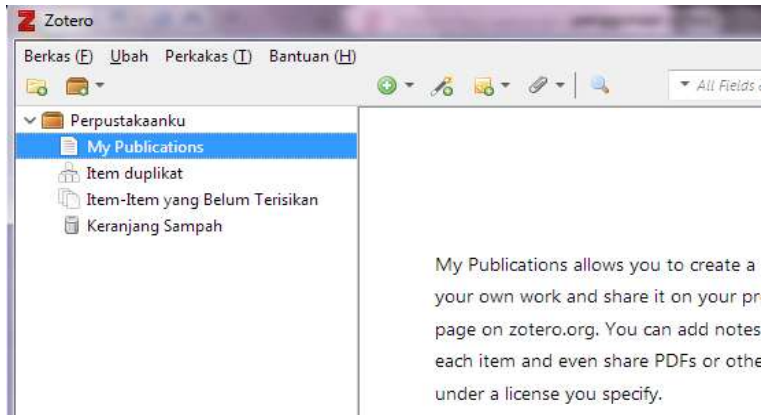
- 2) Setelah klik menu “Download” maka akan muncul 2 (dua) pilihan aplikasi. Pertama *Zotero 5.0 for Windows* dan *Zotero Connector*, versi zotero ini akan berubah ketika ada perkembangan aplikasi, lihat pada Gambar 2. *Zotero 5.0 for Windows* merupakan aplikasi yang dapat diinstal secara langsung di komputer dan langsung dapat digunakan. Namun aplikasi tersebut tidak terhubung dengan browser *Google Chrome*. Untuk

menghubungkan *digital library* Zotero di komputer dengan *browser* dibutuhkan tambahan aplikasi *Zotero Connector*, sehingga 2 (dua) aplikasi ini wajib di instal. Caranya cukup dengan klik “*Download*” atau *instal “Chrome Connector”*. Aplikasi akan terunduh kemudian instal dan ikuti panduan instalasinya yang sudah tersedia pada aplikasi. Setelah selesai diinstal, aplikasi Zotero sudah siap digunakan.



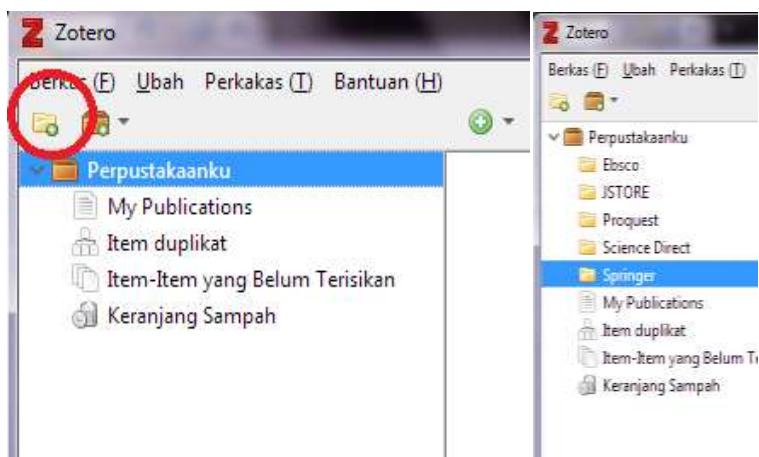
Gambar 2. Aplikasi *Zotero 5.0 for Windows* dan *Zotero Connector*

- 3) Setelah aplikasi Zotero sudah terinstal di komputer, klik dua kali aplikasi tersebut, lihat gambar 3. tampilan utama Zotero. peneliti prinsipnya penataan folder sama dengan komputer, pengguna dapat membuat folder dan sub folder sesuai dengan keinginan peneliti.



Gambar 3. Tampilan Aplikasi Zotero di Komputer

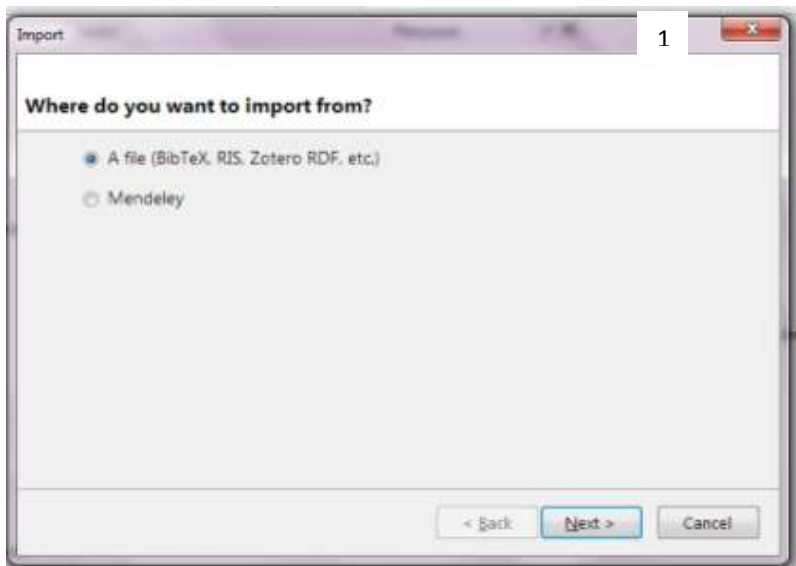
- 4) Pembuatan folder dan sub folder pada aplikasi ini disesuaikan dengan jumlah *digital library* yang digunakan. Contoh peneliti menggunakan 5 *digital library* yaitu Science Direct, ProQuest, EBSCOhost, JSTOR, Springer, maka harus membuat 5 folder untuk membedakan hasil dari masing-masing *digital library* tersebut, seperti yang ditunjukkan pada Gambar 4. Untuk membuat folder caranya klik *icon* folder yang telah di tandai lingkaran, kemudian masukkan nama *digital library* Science Direct, ProQuest, EBSCOhost, JSTOR, dan Springer satu persatu kemudian diakhiri dengan klik "OK". Lakukan tahapan sesuai dengan jumlah *database* yang digunakan.

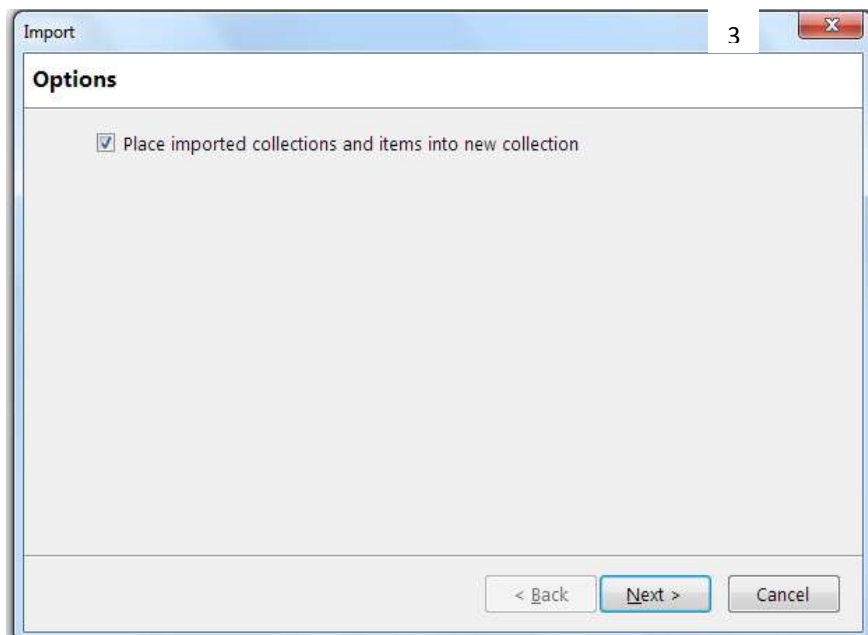
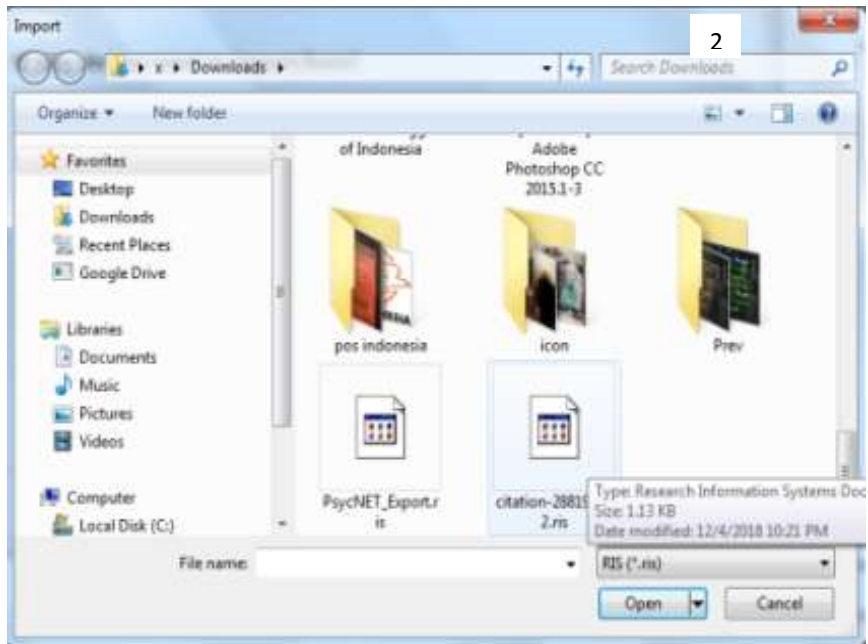


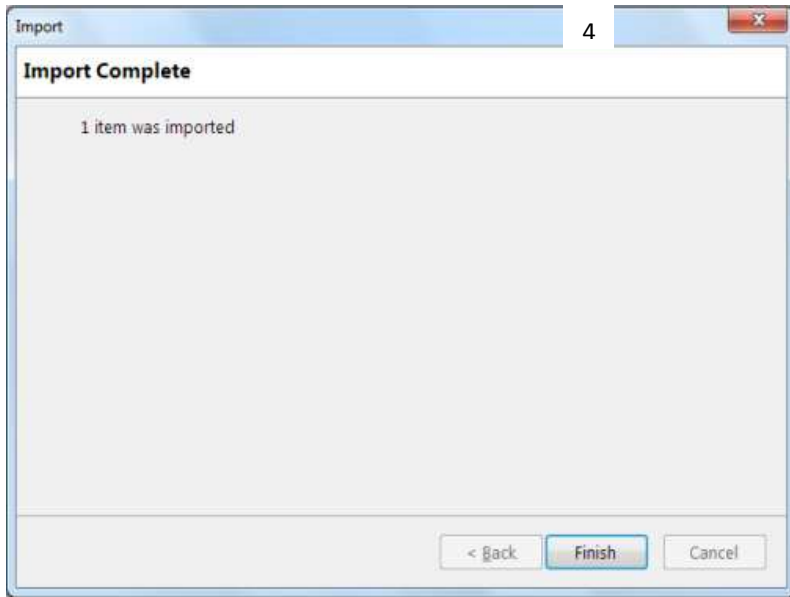
Gambar 4. Pembuatan Folder pada Aplikasi Zotero

- 5) Setelah membuat folder sesuai dengan nama *digital library*, tahap selanjutnya bagaimana memasukkan artikel kedalam aplikasi zotero?. Untuk memasukkan artikel kedalam aplikasi ini dapat dilakukan dengan dua cara:
- a. Menggunakan menu *Import*, sebelum menggunakan menu ini harus dipastikan terlebih dahulu ketika mendapatkan artikel pada *digital library* harus di simpan dengan salah satu bentuk file BibTeX, RIS, atau Zotero RDF. Kemudian setelah memastikan bahwa artikel telah disimpan dalam salah satu bentuk file tersebut. Klik "file" dan pilih "import" pilih " a file "BibTex, RIS, Zotero RDF, etc" lalu klik

“Next” (akan diarahkan pada folder di komputer) cari hasil unduhan dari *digital library* di komputer. Jika sudah dapat, klik file tersebut kemudian klik “Open” dilanjutkan klik “Next” dan diakhiri dengan klik “Finish”. Secara otomatis file hasil pencarian pada *digital library* masuk dalam aplikasi Zotero sekaligus meta datanya. Lakukan tahapan ini sampai semua hasil unduhan masuk pada aplikasi Zotero dan sesuai dengan folder nama *digital library*, seperti pada Gambar 5.







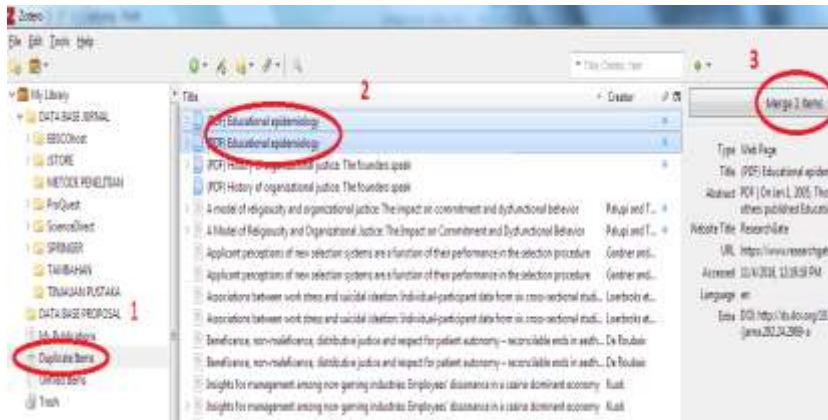
Gambar 5. Cara Memasukkan Data Pada Aplikasi Zotero

- b. Cara yang kedua lebih praktis, artikel yang diperoleh dari *digital library* harus sudah berbentuk PDF. Untuk memasukkan artikel tinggal pilih artikel yang sudah berbentuk PDF tersebut dari komputer kemudian klik dan tahan artikel tersebut, tarik dan di drop ke dalam folder aplikasi Zotero, tunggu beberapa saat aplikasi Zotero akan memulai metadata semua artikel yang dimasukkan. Lakukan tahapan ini sampai semua hasil unduhan masuk

pada folder sesuai nama *digital library* pada aplikasi Zotero.

- 6) Setelah semua artikel dimasukkan pada aplikasi Zotero sesuai nama *digital library*, tahap berikutnya menghapus artikel yang terindikasi duplikat. Aplikasi Zotero sudah menyediakan layanan otomatis untuk mendeteksi dan menghapus artikel duplikat. Hanya dengan mengklik menu "*Duplicate Items*" kemudian beralih ke kolom *title* untuk melihat artikel-artikel yang terindeks duplikat, kemudian klik artikel duplikat tersebut diakhiri dengan klik menu "*Merge*" secara otomatis sistem akan meninggalkan 1 artikel saja pada aplikasi Zotero, atau dapat dilakukan secara keseluruhan dengan menekan Ctrl+A pada keyboard kemudian tekan "*merge*". Dapat dilihat pada gambar 6. dibawah ini.

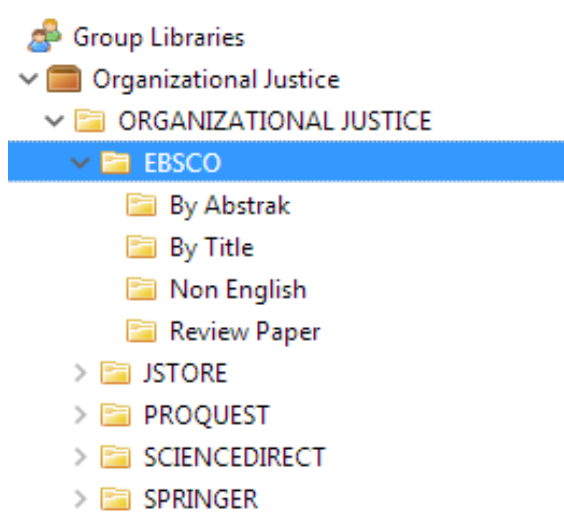




Gambar 6. Penghapusan Artikel Duplikat

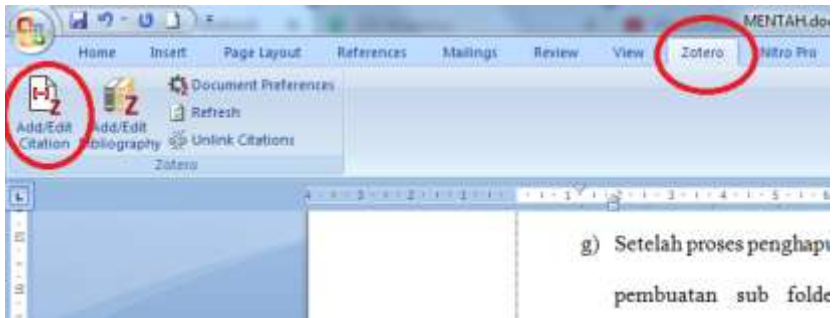
7) Setelah proses penghapusan artikel duplikat selesai, tahap selanjutnya pembuatan sub folder dari folder masing masing *digital library* seperti contoh Science Direct, ProQuest, EBSCOhost, JSTOR, dan Springer. Setiap folder *database* berisikan sub folder sesuai dengan inklusi dan eksklusi. Penentuan kriteria inklusi dan eksklusi akan dijelaskan pada sub bab selanjutnya. Pembuatan sub folder ini untuk menunjukkan akuntabilitas dari proses *screening* artikel. Biasanya dari systematic review yang ada minimal memiliki subfolder yang berisikan: *bahasa Inggris, judul dan abstrak, tidak tersedia teks lengkapnya, dan non-empiris*. Caranya, klik kanan folder *digital library* (Science Direct, ProQuest, EBSCOhost, JSTOR, dan Springer) kemudian klik “New

*Sub Collection*” dan isikan sub folder tersebut dengan sub folder diatas, seperti contoh pada Gambar 7.



Gambar 7. Pembuatan Sub Folder pada Masing-masing Folder *Digital Library*

- 8) Tahap selanjutnya adalah cara menggunakan aplikasi Zotero dalam pembuatan referensi dan daftar pustaka. Ketika Zotero sudah terinstal di komputer maka tatkala membuka “Microsoft office” secara otomatis pada sisi paling atas terdapat Toolbar “Zotero” yang dilingkari pada Gambar 8. Untuk memulai membuat referensi, arahkan kursor pada tulisan yang ingin diberi referensi, kemudian klik “Add/Edit Citation” pada pojok kiri atas dengan catatan aplikasi Zotero harus terbuka lebih dahulu.



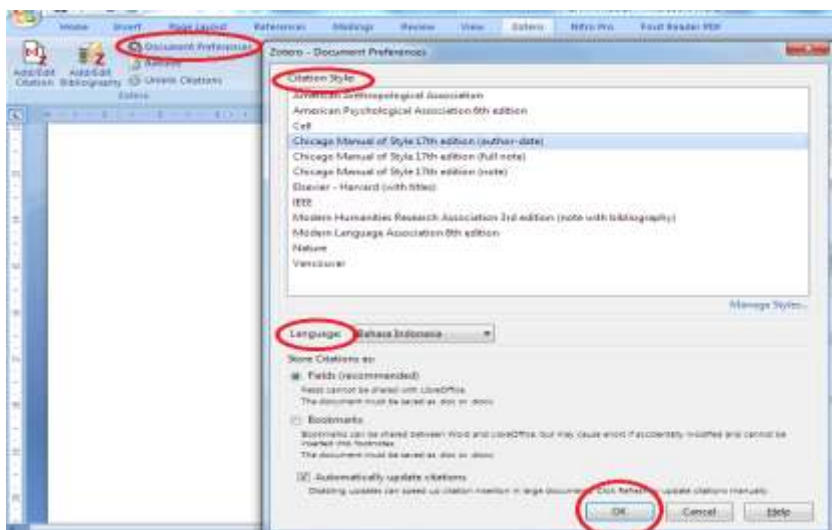
Gambar 8. Tampilan Zotero pada “Microsoft office”

- 9) Setelah klik “Add/Edit Citation” akan muncul kolom seperti pada Gambar 9. Masukkan nama pengarang atau judul referensi, maka secara otomatis akan muncul pilihan *database* yang sudah dimasukkan dalam Zotero. Pilih nama pengarang sesuai dengan rujukan tulisan, dan tekan “enter”. Secara otomatis referensi akan muncul pada tulisan yang diinginkan.



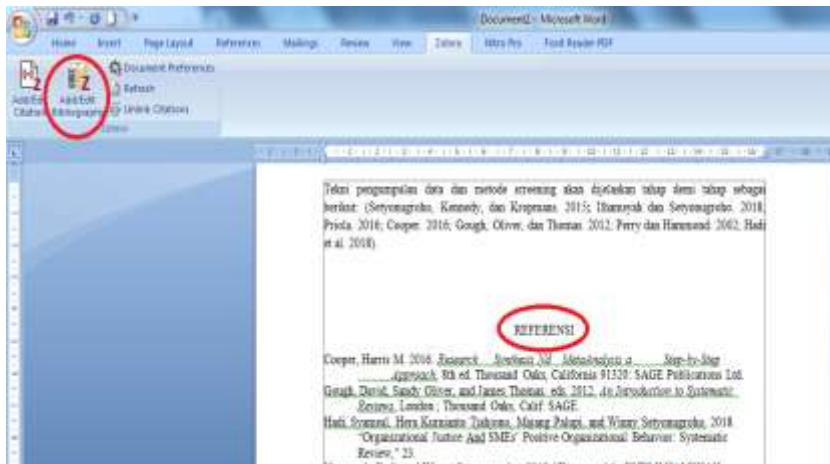
Gambar 9. Memilih Referensi pada Zotero

10) Untuk menyesuaikan format referensi, dapat dilakukan dengan klik “*Document Preferences*” di pojok kiri atas. Maka akan muncul seperti Gambar 10. lalu pada kolom “*Citation Style*” pilih gaya format atau *style* penulisan referensi sesuai keinginan. Untuk standar penulisan referensi di Indonesia menggunakan *American Psychological Association 6th edition (APA)*. Kemudian untuk menggunakan bahasa Indonesia, caranya klik kolom “*Language*” kemudian *scroll* dan dipilih “Bahasa Indonesia”. Akhiri dengan klik “OK”. Jika menginginkan perubahan format/*style* maka dapat diulangi tahapan ini.



Gambar 10. Cara Mengganti Format/*style*, dan Bahasa pada Referensi

11) Untuk membuat daftar pustaka secara otomatis, arahkan kursor pada lokasi tempat daftar pustaka diletakkan (biasanya pada halaman paling akhir). Kemudian klik “Add/Edit Bibliography” di pojok kiri atas maka secara otomatis daftar pustaka muncul dengan sendirinya secara lengkap seperti yang ditunjukkan pada Gambar 11. Sehingga tidak lagi membuat daftar pustaka secara manual.



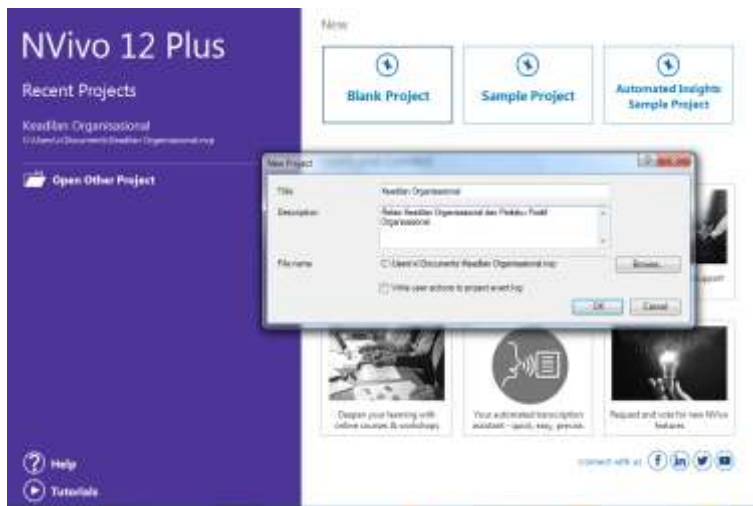
Gambar 11. Pembuatan Daftar Pustaka Secara Otomatis



### LAMPIRAN 3

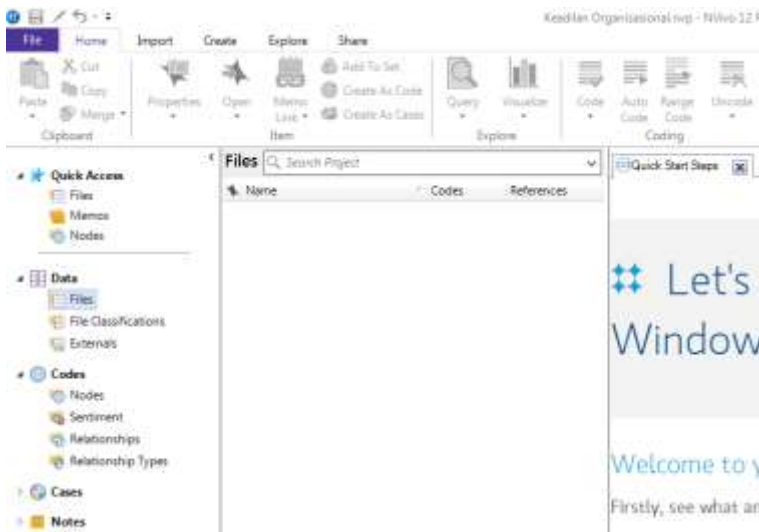
## Teknik Penggunaan Aplikasi NVivo 12 Plus

- 1) Tahap pertama, buka aplikasi NVivo 12 Plus, akan muncul tampilan sesuai Gambar 1., kemudian tekan “Blank Project” setelah itu akan muncul menu “New Project”. Pada kolom *Title*, diisi judul penelitian dalam contoh penelitian ini yaitu “Keadilan Organisasional ” kemudian pada kolom *description* diisi “Relasi Keadilan Organisasional dan Perilaku Positif Organisasional. dan diakhiri dengan menekan tombol “OK”. Maka secara otomatis akan masuk pada *project* baru NVivo 12 Plus.



Gambar 1. Persiapan *Project* NVivo 12 Plus

- 2) Gambar 2. menampilkan halaman *New Project* NVivo 12 Plus, setelah halaman ini terbuka maka proses pengkodean data dapat dimulai.



Gambar 2. Tampilan *Project* NVivo 12 Plus

- 3) Setelah masuk pada tampilan utama *project* NVivo 12 Plus, tahap selanjutnya *import database* artikel berbentuk PDF. Dimulai dengan klik "*Import*" kemudian pilih "*Files*" maka akan muncul menu "*Import Files*". Aplikasi NVivo 12 Plus akan langsung mengarahkan pada file folder yang ada di komputer / PC. Kemudian cari artikel *database* yang sudah dipersiapkan untuk dimasukkan kedalam aplikasi NVivo 12 Plus. Untuk

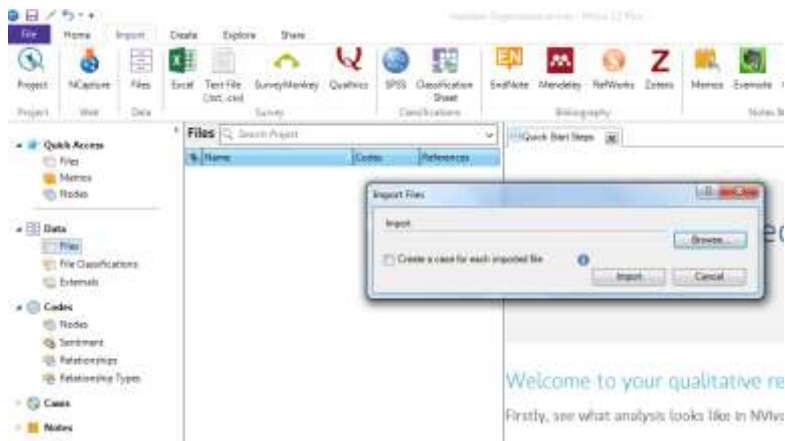


memasukkan data secara keseluruhan dapat menekan Ctrl+A pada *keyboard*. Setelah semua artikel terpilih, tahap terakhir dengan klik “Open”, seperti yang ditunjukkan pada Gambar 3.



Gambar 3. Memilih Artikel yang akan Dimasukkan Pada *Project Nvivo 12 Plus*

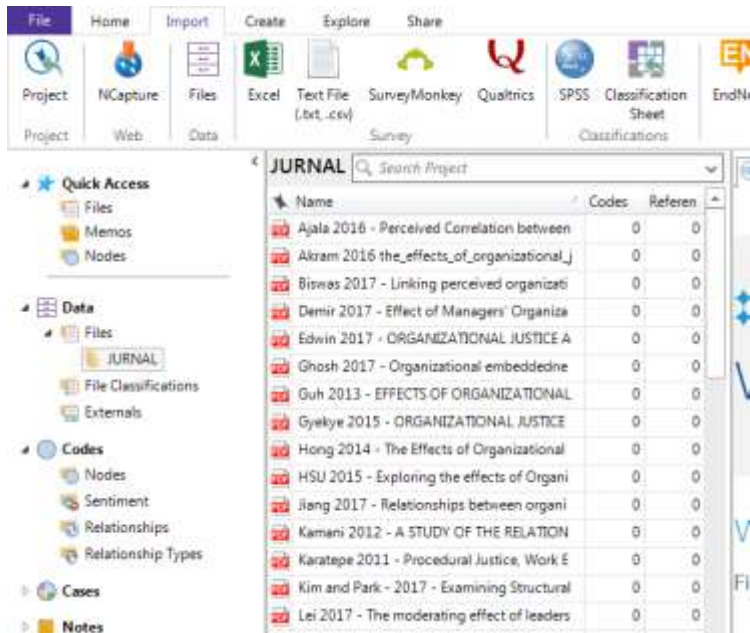
- 4) Setelah klik “Open” pada tahap sebelumnya, akan muncul menu “Import Files”. Klik “Import” maka secara otomatis seluruh artikel yang terpilih masuk dalam aplikasi NVivo 12 Plus, dapat dilihat pada Gambar 4.



Gambar 4. Tahap Terakhir Import File ke Dalam Project Nvivo 12 Plus

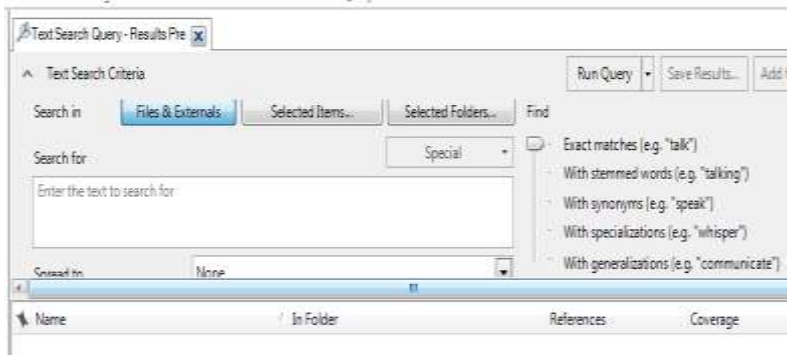
- 5) Setelah semua artikel dimasukkan pada folder “Files” NVivo 12 Plus. Langkah selanjutnya membuat *sub file* sesuai dengan *type database*. Caranya klik kanan folder “Files” kemudian tekan “New Folder”. Akan muncul menu “New Folder”. Pada kolom “Name” isikan jenis *database* (jurnal, *review paper*, dll) kemudian klik “OK”. Secara otomatis akan muncul sub-sub folder. Cara ini dapat dilakukan sesuai dengan kebutuhan jenis *database*. Karena jenis *database* yang digunakan dalam contoh penelitian ini berbentuk artikel penelitian maka sub folder yang dibuat hanya “Jurnal”. Terakhir, semua artikel yang ada di folder “Files” dipindah semua

kedalam sub folder “Jurnal” yang telah dibuat, seperti ditunjukkan pada Gambar 5.



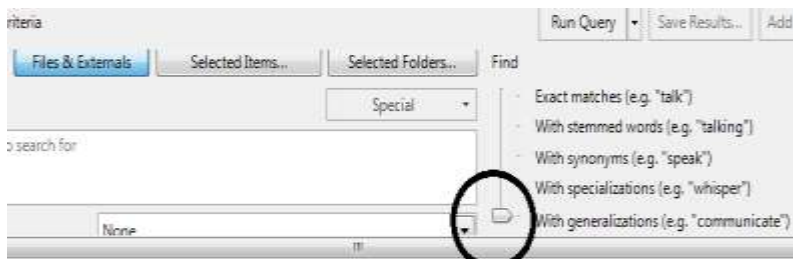
Gambar 5. Tahap Pembuatan Sub Folder Project NVivo 12 Plus

- 6) Tahapan selanjutnya yaitu *coding* data. *Coding* data dimaksudkan untuk mengekstrak data dari artikel dan dimasukkan pada *node* ekstraksi sesuai dengan kriteria penilaian kualitas dan relevansi Penelitian dari 8 *node* yang telah dibuat pada tabel 4.3. Dengan cara klik menu “*Explore*” kemudian pilih “*Text Search*” akan muncul tampilan Gambar 6. sebagai berikut.



Gambar 6. *Text Search*

- 7) Setelah muncul *“text search”* tekan *“find”* tahan dan arahkan pada derajat yang paling umum, seperti pada gambar 7. Hal ini dilakukan untuk menemukan kata yang paling umum seperti *“Talk”* secara umum juga disebut sebagai *“communicate”*, sehingga seluruh kata dari yang spesifik tertulis *“talk”* dan sampai yang paling umum *“communicate”* dapat terjaring semua.

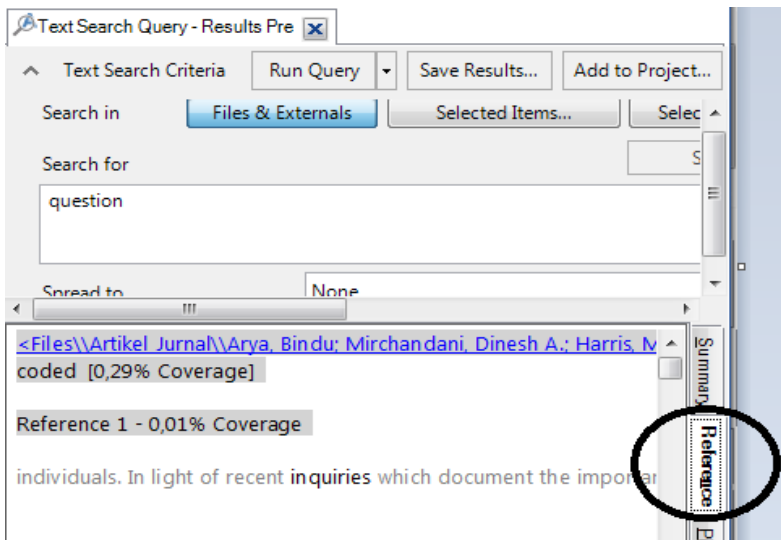


Gambar 7. Memperluas Pencarian Pada *“Text Search”*

- 8) Untuk memulai *serching 8 node* yang telah dibuat pada tabel 4.3, yang harus dilakukan adalah mengalihbahasakan 8 *node* tersebut dari bahasa

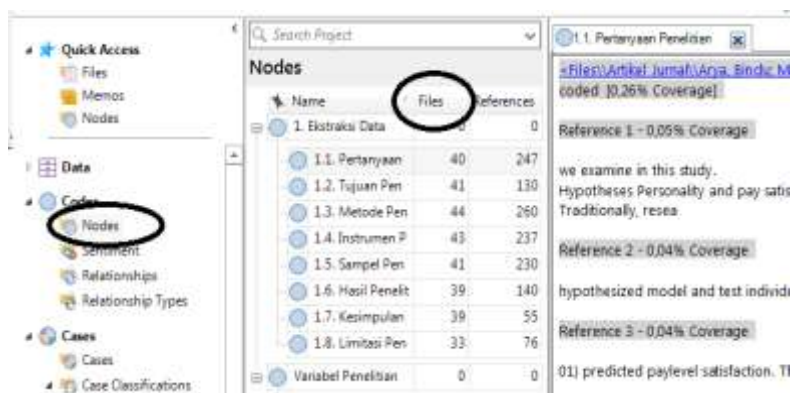
Indonesia kedalam bahasa Inggris, karena semua artikel yang digunakan menggunakan bahasa Inggris. Contoh elemen *node* pertama adalah pertanyaan penelitian, kita rubah pertanyaan dalam bahasa Inggris yaitu “*question*”. Ketik *question* pada kolom “*Search for*” setelah itu klik “*Run Query*” . Aplikasi Nvivo 12 Plus akan secara otomatis mencari seluruh artikel yang didalamnya terkandung pertanyaan penelitian.

Setelah Nvivo 12 Plus selesai bekerja, klik “*reference*” yang terdapat pada Gambar 8. Kemudian blok (Ctrl+A) semua tulisan yang ada di kolom tersebut dan sorot kedalam *node* “*Pertanyaan penelitian*” ulangi cara tersebut sampai *node* ke delapan.



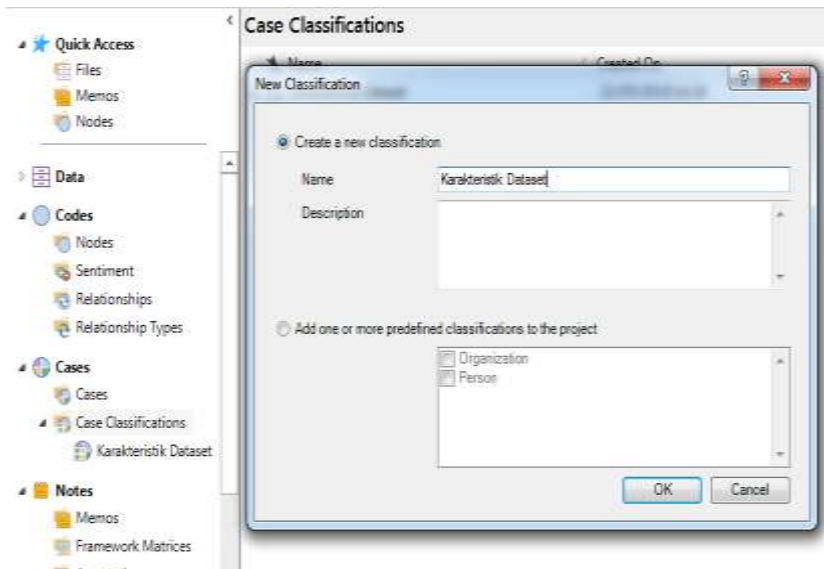
Gambar 8. Hasil Pencarian “*Text Search*”

- 9) Untuk melihat hasil berapa jumlah artikel yang memiliki *node* pertama “pertanyaan penelitian” sampai pada *node* terakhir, silahkan klik “Nodes” di Nvivo 12 Plus dan lihat jumlah arikel pada “Files”. Kemudian untuk melihat isi dari *node*, *double* klik *node* tersebut, maka hasilnya akan muncul di sebelah kanan. Tampilanya dapat dilihat pada Gambar 9. dibawah ini.



Gambar 9. Melihat Jumlah artikel sesuai *Node* dan isi *Node*

- 10) Dalam *systematic review* peneliti harus mengetahui karakteristik sampel yang telah melewati uji kualitas dan relevansi diatas menggunakan Nvivo 12 Plus. Cara membuatnya, pertama, klik kanan “Case Classifications” pilih “New clasification” isi “name” dengan nama “Karakteristik *Dataset*” kemudian klik “OK” sesuai Gambar 10.



Gambar 10. Membuat Karakteristik *Dataset* atau *Case Classifications*

11) Setelah *Case Classifications* jadi, kemudian klik kanan “Karakteristik *Dataset*” yang baru saja kita buat tadi dan pilih “*New Attribute*” isilah kolom “*Name*” dengan Karakteristik data seperti (a) Tipe penelitian, (b) Negara, (c) industri, dan (d) besarnya sampel. Lakukan tahap ini dimulai dari karakteristik tipe penelitian sampai besaran sampel. Untuk mengisi karakteristik *dataset* dari ke empat karakteristik tersebut klik kanan “karakteristik *dataset*” kemudian pilih “*Open classification Sheet*” akan muncul tampilan pada Gambar 11. double klik setiap karakteristik untuk mengisinya.

Name	A: Type	B: Country	C: Industry	D:
1 : Aya, Bindu, Mirchandan...	Kuantitatif	Afrika Selatan	University	180
2 : Ashraf, Muhammad, Wei...	Kuantitatif	Pakistan dan B	University	189 (Pal
3 : Biswas, Soumendro, Kapil...	Kuantitatif	India	manufacturing	237
4 : Boateng, Francis D., Hsie...	Kuantitatif	Ghana	Prisons Servic	169
5 : Buluc, Bekir, Gunes, Meli...	Kuantitatif	Turki	Schools	350
6 : Burns, W. R. Travis; DiPa...	Kuantitatif	Virginia	Schools	36
7 : Cabarcos, M. Angeles Ló...	Kuantitatif	Portugal	Hotels	321
8 : Carter, Min Z., Mossholde...	Kuantitatif	Amerika Serika	University	230
9 : Chen, Hong, Jin, Yang-H...	Kuantitatif	China	Companies	264
10 : Chen, Su-Yueh; Wu, Yle...	Kuantitatif	Taiwan	Hospital	389
11 : Cheng, Shih-Ya (Chery)...	Kuantitatif	Taiwan	manufacturing	395
12 : Chou, Tzy-Yuan; Chou, ...	Kuantitatif	Taiwan	Public and Pri	298
13 : Demir, Murat; Guney, S...	Kuantitatif	Turki	defense indust	428
14 : Fatimah, O. Amiraa, A. ...	Kuantitatif	Malaysia	Schools	169
15 : Firoozi, M.; Kazemi, A. ...	Kuantitatif	Iran	University	162
16 : Gillet, Nicolas; Colomba...	Kuantitatif	Francis	healthcare	323
17 : Jiang, Zhou; Gollan, Pa...	Kuantitatif	China, Korea S	University	227 (Chi
18 : Kafayat, Aft. Ai, Muham...	Kuantitatif	Pakistan	telecom indust	200

Gambar 11. Membuat Atribut Karakteristik *Dataset* atau *Case Classifications*



**LAMPIRAN 4**  
**Tema Deskriptif Keadilan Organisasional**

<b>Keadilan Organisa-sional</b>	<b>Defenisi Operasional</b>	<b>Sumber Definisi Operasional</b>
Keadilan Distributif	Keadilan alokasi sumberdaya dalam proses distribusi hasil ( <i>outcome</i> ) dan Penghargaan ( <i>reward</i> ) pada individu dalam organisasi (seperti: keadilan kompensasi, promosi, penghargaan, Penugasan, evaluasi, dan hukuman)	<i>Person or individual referenced "fairness of outcomes", (employee reactions to the amount and Equity of compensation received) (Arya dkk., 2017).</i>
		<i>Focuses the fairness in outcome (Ashraf dkk., 2017).</i>
		<i>The fairness of the ends achieved (Boateng &amp; Hsieh, 2019).</i>
		<i>Expected to give an equal share of the outcomes (rewards and costs) (Buluc &amp; Gunes, 2014).</i>
		<i>The fairness by which the firm distributes resources based on employee effort or performance (López , Machado, &amp; Vázquez, 2015).</i>
		<i>Treated fairly in the allocation of rewards ( Chen &amp; Jin, 2014).</i>
		<i>The perceived fairness of the reward allocation ( Chen dkk., 2015).</i>
<i>Employee feels that the results of this distribution are fair (Cheng, 2014).</i>		

		<i>Employee perceptions about the fairness of outcomes, including pay, promotion, rewards, allocation of tasks, and the work itself (Chou dkk., 2013).</i>
		<i>Equality and fairness of the methods in which reward is distributed (Fatimah dkk., 2011).</i>
		<i>The perceived justice of distribution of organisational outcomes (Firozi dkk., 2017).</i>
		<i>Focuses on individual's beliefs that they have received fair amount of valued work related outcome (Kamani &amp; Namdari, 2012).</i>
		<i>Fairness of the outcomes (Karakus dkk., 2014).</i>
		<i>The fairness of outcome distributions or allocations (Khan dkk., 2013).</i>
		<i>The perceived fairness of outcomes such as pay or promotions in organizations ( Kim, 2016).</i>
		<i>Perceptions of fairness in outcomes (Lambert &amp; Hogan, 2013).</i>
		<i>Distribution of resources and decision outcomes, which affects individual's well-being ( Lee dkk., 2015).</i>
		<i>The allocation of rewards based on their inputs given (Lim &amp; Loosemore, 2017).</i>

		<i>The fairness of decision outcomes (Mashi, 2017).</i>
		<i>Fairness of the outcomes or rewards an employee receives (Moon dkk., 2014).</i>
		<i>Allocations of resources (Otto &amp; Mamatoglu, 2015).</i>
		<i>Fairness of the outcomes or rewards (salaries, promotions, etc.) an employee receives (Rafael dkk., 2017).</i>
		<i>Perceived fairness of outcomes distributed to employees (Suifan dkk., 2017).</i>
		<i>Judgments of Equity regarding the outcome (reward) (Swalhi dkk., 2017).</i>
		<i>The fairness in terms of distribution's allocation (H. K. Tjahjono, 2014).</i>
		<i>Fairness in terms of the distribution process activity results (outcomes) and awards (reward) to the members of the organisation (H. K. Tjahjono dkk., 2019).</i>
		<i>Fairness of outcomes (Tlaiss &amp; Elamin, 2015).</i>
Keadilan Prosedural	Keadilan prosedural dan proses ( <i>decision making</i> ) yang digunakan dalam	<i>Fairness of the means', i.e. employee reactions to procedures used to determine compensation (Arya dkk., 2017).</i>
		<i>The fairness of the means used to achieve those ends (Boateng &amp; Hsieh, 2019).</i>
		<i>How the outcomes are distributed (Buluc &amp; Gunes, 2014).</i>

<p>mengalokasikan sumberdaya untuk mencapai hasil (<i>outcome</i>) dan Penghargaan (<i>reward</i>) pada individu dalam organisasi</p>	<p><i>The processes through which decisions affecting employees are made (López-Cabarcos dkk., 2014).</i></p>
	<p><i>The process by which the outcomes are determined as fair. (Chou dkk., 2013).</i></p>
	<p><i>The degree of fairness in decisions made by leaders to determine outcomes (Firozi dkk., 2017).</i></p>
	<p><i>Correct and fair procedures in allocating outcomes (Gillet dkk., 2013).</i></p>
	<p><i>Regarding distribution of resources as fair (Kamani &amp; Namdari, 2012).</i></p>
	<p><i>Fairness of methods and rules on which decisions in the organization are based (Karakus dkk., 2014).</i></p>
	<p><i>Fairness of the process of making outcome decisions ( Kim, 2016).</i></p>
	<p><i>The fairness of the processes by which important reward and punishment decisions are made (Lambert &amp; Hogan, 2013).</i></p>
	<p><i>Fairness of the processes and procedures used in the allocation of the outcome ( Lee dkk., 2015).</i></p>
	<p><i>Justice about the policies, processes, and procedures through which decisions were made in construction Projects (Lim &amp; Loosemore, 2017).</i></p>

		<i>Decision-making procedures used to determine the distribution of the outcome (Mashi, 2017).</i>
		<i>Fairness of organizational policy used to make allocation decisions (Moon dkk., 2014).</i>
		<i>Fairness of the process involved in the allocation of outcomes (Shan dkk., 2015)</i>
		<i>Fairness of the decision-making process by which outcomes are distributed (Suifan dkk., 2017).</i>
		<i>Fairness of procedural elements within a social system that regulates allocation of resources (Swalhi dkk., 2017).</i>
		<i>Justice assessed under the rules or policies and procedures in decision-making in the organisation (H. K. Tjahjono dkk., 2019).</i>
		<i>Mechanisms and procedures (H. K. Tjahjono &amp; Palupi, 2017).</i>
		<i>Processes leading to resource allocation or decision making as accurate, ethical, and fair (Tlaiss &amp; Elamin, 2015).</i>
		<i>Fairness in the processes through which decisions are reached (Tziner &amp; Sharoni, 2014).</i>
		<i>Justice of the procedures and methods which employees used to determine the outcomes (Yuan dkk., 2016).</i>
		<i>Fairness of the process of making outcome allocations</i>

		<i>decisions (Zeinabadi &amp; Salehi, 2011).</i>
Keadilan Interaksional	Keadilan Treatment informal (interpersonal) yang adil (bermartabat, menghormati, jujur, dan sopan) pada individu dalam organisasi ketika prosedur direncanakan dan dilaksanakan	<i>The extent to which individuals who are impacted by decisions are treated with dignity and respect (Boateng &amp; Hsieh, 2019).</i>
		<i>The perceptions of the informal treatment experienced when procedures are implemented (Cheng, 2014).</i>
		<i>Receiving fair interpersonal treatment from management (Chen &amp; Jin, 2014).</i>
		<i>Interpersonal interactions that occur among employees, with an emphasis on whether people are treated with dignity, courtesy and respect (Cheng, 2014).</i>
		<i>The quality of the interpersonal treatment received when procedures are implemented (Chou dkk., 2013).</i>
		<i>The interpersonal behaviors that supervisors display when planning for procedural justice and in fact (Kamani &amp; Namdari, 2012).</i>
		<i>The quality and fairness of the interpersonal relationships between employees and their supervisors (Karakus dkk., 2014).</i>
		<i>How workers are treated within the organization by</i>

		<i>supervisors, managers, and administrators (Lambert &amp; Hogan, 2013).</i>
		<i>Interpersonal treatment and sharing and providing information regarding important decisions ( Lee dkk., 2015).</i>
		<i>The perceived quality of relations within the organizational hierarchy (Minibas-Poussard dkk., 2017).</i>
		<i>Perceived fairness of the treatment during the enactment of organizational procedures or in the explanation of those procedures (Moon dkk., 2014).</i>
		<i>Perceived fairness of the treatment during the enactment of organizational procedures or in the explanation of those procedures (Rafael dkk., 2017).</i>
		<i>That contract with fairness of treatment during the Social Exchange process (Shan dkk., 2015).</i>
		<i>Treating subordinates with honesty, justification, propriety and respect (Suifan dkk., 2017).</i>
		<i>Quality of interpersonal treatment received during the implementation of certain procedures (Swalhi dkk., 2017).</i>
		<i>Interpersonal dynamics and perceptions of the quality of communication between employees and the employer during decision-making processes (Tlaiss &amp; Elamin, 2015).</i>

Keadilan Interpersonal	Keadilan treatment interpersonal antara atasan terhadap bawahan dengan ketulusan, rasa hormat, sopan santun, bermartabat saat perencanaan dan pelaksanaan pencapaian <i>outcome</i> dalam organisasi	<i>Captures the sincerity of supervisor communications (Arya dkk., 2017).</i>
		<i>How an employee is treated by his or her supervisors and peers (Boateng &amp; Hsieh, 2019).</i>
		<i>Sincerity and respect (Firozi dkk., 2017).</i>
		<i>Interpersonal behaviors that supervisors display when planning for procedural justice and in fact (Kamani &amp; Namdari, 2012).</i>
		<i>The perceived fairness of the interpersonal manner or treatment employed in delivering outcomes, including dignity or respect ( Kim, 2016).</i>
		<i>Treating others with politeness, impropriety, dignity, and respect ( Lee dkk., 2015).</i>
		<i>People felt being valued and treated with dignity, politeness, and respect (Lim &amp; Loosemore, 2017).</i>
		<i>Perceptions of fairness with respect to whether employees are treated properly, with dignity, politeness, and respect within an organization (Moon dkk., 2014).</i>
		<i>Employees experience the social interaction with superiors as respectful and empathetic (Otto &amp; Mamatoglu, 2015).</i>
<i>The perceptions of fairness with respect to whether</i>		



		<i>employees are treated properly, with dignity and respect within an organization (Rafael dkk., 2017).</i>
		<i>The treatment of employees with respect, dignity and courtesy (Shan dkk., 2015).</i>
		<i>Treating employees with respect and dignity (Suifan dkk., 2017).</i>
		<i>Degree to which employees are given proper and respectful treatment in the organization (Tziner &amp; Sharoni, 2014).</i>
Keadilan Informasional	Keadilan yang dirasakan dari penjelasan yang memadai, relevan, dan jujur atas keputusan mengapa <i>outcome</i> didistribusikan dengan prosedur tertentu	<i>Adequate and honest explanations for enacted decisions (Arya dkk., 2017).</i>
		<i>The provision of information to explain why specific rules, regulations, and procedures were adopted, and why outcomes were distributed in a particular manner (Boateng &amp; Hsieh, 2019).</i>
		<i>Adequate, honest explanations (Firozi dkk., 2017).</i>
		<i>Explanations provided to people that convey information about why procedures were used in a certain way or why outcomes are distributed in a certain fashion (Kamani &amp; Namdari, 2012).</i>

		<i>The perceived fairness of the appropriate explanation or justification of outcomes ( Kim, 2016).</i>
		<i>Fairness related to providing adequate and truthful explanations about procedures and outcomes ( Lee dkk., 2015).</i>
		<i>The perceived fairness of which employees have an adequate explanation and rationale for the decision from the authority (Moon dkk., 2014).</i>
		<i>Employees receive all necessary information (Otto &amp; Mamatoglu, 2015).</i>
		<i>The perceived fairness of which employees have an adequate explanation and rationale for the decision from the authority (Rafael dkk., 2017).</i>
		<i>Sharing relevant and proper information with employee (Shan dkk., 2015).</i>
		<i>Providing candid, honest explanations (Suifan dkk., 2017).</i>
		<i>The extent to which explanations given are compatible with the decisions reached (Tziner &amp; Sharoni, 2014).</i>

**LAMPIRAN 5**  
**Tema Deskriptif Perilaku Positif Organisasional**

<b>PPO</b>	<b>Defenisi Operasional</b>	<b>Sumber Definisi Original</b>
Kepuasan Gaji	Sikap/perasaan (positif/negatif) yang dimiliki karyawan atas jumlah upah mereka saat ini, perubahan tingkat upah, dan metode pemberian upah pada karyawan	<i>The amount of overall positive or negative affect (or feelings) that employees have toward their pay (Arya dkk., 2017).</i>
		<i>The pay-level dimension represents satisfaction with current direct compensation (pay), the pay raise dimension represents changes in pay level, pay structure dimension focuses on pay rates for different jobs (Arya dkk., 2017).</i>
Kepuasan kerja	Sikap/ perasaan (positif/negatif), menyenangkan, dan puas atas penilaian pengalaman dalam pekerjaan / karir mereka	<i>The positive or pleasant state resulting from an individual's contentment with their work-related experiences (López-Cabarcos dkk., 2014).</i>
		<i>A mood that is positive and contented which resulted from the assessment of their experiences and job (Demir dkk., 2017).</i>
		<i>An individual's attitude towards his work (Fatimah</i>

		<i>dkk., 2011).</i>
		<i>The pleasant and positive emotional reaction to experiences in one's job and career (Firozi dkk., 2017).</i>
		<i>A pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experience ( Kim, 2016).</i>
		<i>The degree to which workers satisfy or dissatisfy with their jobs (Mashi, 2017).</i>
		<i>The way in which employees feel about different aspects and segments of their jobs (Suifan dkk., 2017).</i>
		<i>An attitude or opinion of employees on work itself and related environment; it is a whole emotional reaction to their work roles (Yuan dkk., 2016).</i>
		<i>A pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one's job and job experience (Zeinabadi &amp; Salehi, 2011).</i>
Kepercayaan organisasional	Kepercayaan untuk bekerja dan mengikat diri pada organisasi dengan harapan kepercayaan yang	<i>An acknowledgment of favors received by employees from their organization which, in turn, leads to a perceived assurance of agreeable expectations in future (Biswas &amp; Kapil, 2017).</i>
		<i>Horizontal trust is a relationship between peers in similar working environments. Vertical trust is the</i>

	dipegang oleh individu atau kelompok menerima jaminan di masa depan	<p><i>relationship that an individual employee forms with a supervisor, senior managers, or with the overall organization (Chen dkk., 2015).</i></p> <p><i>The willingness of a party to be vulnerable to the actions of another party based on the expectation that the other will perform a particular action important to the trustor (Tlaiss &amp; Elamin, 2015).</i></p> <p><i>As expectancy held by an individual or a group that the word, promise, verbal or written statement of another individual or group can be relied upon (Zeinabadi &amp; Salehi, 2011)..</i></p>
Kinerja	Kontribusi hasil kinerja karyawan yang telah ditentukan dalam uraian tugas dalam memenuhi tujuan organisasi	<p><i>Evaluated in terms of proficiency with which an individual carries out the tasks prescribed in his or her role descriptions ( Lee dkk., 2015).</i></p> <p><i>Actions, behavior and outcomes that an employee contributes to fulfilling organizational goals (Otto &amp; Mamatoglu, 2015).</i></p> <p><i>The enactment of the duties and responsibilities of a given role (Swalhi dkk., 2017).</i></p> <p><i>Behaviors assessed by a formal employee evaluation system and those outlined in the employee job</i></p>

		<i>description. (Swalhi dkk., 2017).</i>
Komitmen Organisasional	Keterikatan emosional karyawan dengan organisasi, dalam mengerahkan upaya ekstra dan konsisten pada kepentingan organisasi serta keyakinan kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.	<i>A term that aims to explain human attitudes and behaviours at work. An employee's affective or emotional reactions to the organization (buluc, 2014).</i>
		<i>An employee's attachment to an organization, leads individuals to act consistently with their beliefs and strengthens their involvement in the organization (López-Cabarcos dkk., 2014).</i>
		<i>An employee identifies with a particular organization and its goals and wishes to maintain membership in the organization (Cheng, 2014).</i>
		<i>The psychological state of employees who identify with the philosophy and goals of their organization (Chen dkk., 2015).</i>
		<i>a cognitive or belief state of psychological identification with a particular job (Chou dkk., 2013).</i>
		<i>the level of individual's inclusion of themselves to organ processes and identifying themselves with the organization (Demir dkk., 2017).</i>
		<i>'emotional attachment to, identification with, and involvement in the organization (Jiang dkk., 2015).</i>

		<i>an individual's psychological attachment to an organization ( Kim, 2016).</i>
		<i>a psychological state characterizing the relationship of an employee with the organization and with implications for the decision to stay as a member of the organization or not (Minibas-Poussard dkk., 2017).</i>
		<i>the employee's positive emotional attachment to the organization, and the bond between the employee and the organization (Moon dkk., 2014).</i>
		<i>the psychological tie that features the individual's relationship with the organization. (Rafael dkk., 2017).</i>
		<i>a psychological connection employees possess defined by their desire to remain and sustain in an organization by accepting the organization's values and goals and cherishing them on a personal level (Suifan dkk., 2017).</i>
		<i>the type of positive attitude and behavior that an organization like the most since it is a form of bond between employee and organization based on vision, values, and emotional bound (H. K. Tjahjono, 2014).</i>
		<i>a willingness to exert extra effort for the benefit of the organization, and a strong desire to maintain</i>

		<i>membership in the organization (Zeinabadi &amp; Salehi, 2011).</i>
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	Peran ekstra (melampaui peran, membantu, berpartisipasi, sportifitas, sopan-santun) untuk mencapai tujuan organisasi, yang tidak secara eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal namun dapat mendorong fungsi organisasi secara efisien dan efektif	<i>An extra-role behavior, not directly or explicitly recognized by the formal reward system, and promotes the efficient and effective functioning of the organization (Chen &amp; Jin, 2014).</i>
		<i>Employee's behaviors that are discretionary, not directly or explicitly recognized by the formal reward system, and that, in aggregate, promote effective functioning of the organization (Chou dkk., 2013).</i>
		<i>A behavior that goes beyond the formal requirements of the job and is beneficial to the organization (Fatimah dkk., 2011).</i>
		<i>Extra-role behaviors in which the individuals take a persistent step for achieving organizational goals with extra effort and not only do they prepare the grounds for such an achievement, but they also protect the organization in one way or another (Kamani &amp; Namdari, 2012).</i>
		<i>Extra-role behavior of going above and beyond what is expected at work (Lambert &amp; Hogan, 2013).</i>



		<p><i>Conscientiousness (i.e. behaviors that go beyond those expected by specific role requirements), altruism (i.e. behaviors that help other members), civic virtue (i.e. behaviors that entail political participation), sportsmanship (i.e. behaviors that avoid complaining and/or aggravating unpleasant situations), and courtesy (i.e. behaviors that prevent problems from occurring). (Lim &amp; Loosemore, 2017).</i></p>
		<p><i>Individual behaviour that is discretionary, not directly or explicitly recognized by the formal reward system and that in the aggregate promotes the effective functioning of the organization" (Mashi, 2017).</i></p>
		<p><i>This discretionary behavior, which is neither formally recognized nor rewarded (Tziner &amp; Sharoni, 2014).</i></p>

**LAMPIRAN 6**  
**Interpretasi Model Prediksi Signifikan Secara Statistik**

<b>Variabel</b>	<b>Variabel Dependen</b>	<b>Stand. Coef.</b>	<b>Sig. level</b>	<b>Kesimpulan</b>	<b>Sumber</b>
<b>Keadilan Distributif</b>	<i>Pay satisfaction</i>	0.54	0.001	Sig.	(Arya dkk., 2017)
	<i>Organizational trust<sup>b</sup></i>	<i>Not Reported</i>	0.01	Sig.	(Biswas & Kapil, 2017)
	<i>Job satisfaction</i>	0.78	0.05	Sig.	(Boateng & Hsieh, 2019)
	<i>Organizational commitment</i>	0.04	0.05	Sig.	(Boateng & Hsieh, 2019)
	<i>Organizational commitment</i>	0.408	0.01	Sig.	(Buluc & Gunes, 2014)
	<i>Job satisfaction<sup>a</sup></i>	0.414	0.001	Sig.	(López-Cabarcos dkk., 2014)
<i>Job satisfaction<sup>a</sup></i>	<i>Organizational commitment</i>	0.673	0.001	Sig.	(López-Cabarcos dkk., 2014)
<i>Job satisfaction<sup>a</sup></i>	<i>Organizational commitment</i>	0.398	0.001	Sig.	(López-Cabarcos dkk., 2014)
	<i>POS<sup>a</sup></i>	0.14	0.05	Sig.	(Chen & Jin, 2014)

<i>POS</i> <sup>a</sup>	OCB	0.07	0.05	Sig.	(Chen & Jin, 2014)
<i>POS</i> <sup>a</sup>	OCB	0.32	0.01	Sig.	(Chen & Jin, 2014)
	<i>LMX</i> <sup>a</sup>	0.21	0.05	Sig.	(Chen & Jin, 2014)
<i>LMX</i> <sup>a</sup>	OCB	0.41	0.01	Sig.	(Chen & Jin, 2014)
<i>LMX</i> <sup>a</sup>	OCB	0.20	0.05	Sig.	(Chen & Jin, 2014)
	<i>Organizational trust</i> <sup>a</sup>	0.56	0.01	Sig.	(Chen dkk., 2015)
<i>Organizational trust</i> <sup>a</sup>	<i>Organizational commitment</i>	0.62	0.01	Sig.	(Chen dkk., 2015)
	<i>Organizational commitment</i>	0.31	0.001	Sig.	(Cheng, 2014)
	<i>Organizational commitment</i> <sup>a</sup>	0.30	0.05	Sig.	(Chou dkk., 2013)
<i>Organizational Commitment</i> <sup>a</sup>	OCB	0.64	0.05	Sig.	(Chou dkk., 2013)
	<i>Job satisfaction</i>	0.066	0.05	Sig.	(Demir dkk., 2017)
	<i>Organizational commitment</i> <sup>ab</sup>	-0.064	0.05	Sig.	(Demir dkk., 2017)
<i>Organizational commitment</i> <sup>a</sup>	<i>Job satisfaction</i> <sup>b</sup>	-0.368	0.05	Sig.	(Demir dkk., 2017)

	<i>Job satisfaction</i>	0.243	0.05	Sig.	(Fatimah dkk., 2011)
	<i>Organizational trust</i> <sup>b</sup>	-0.02	0.05	Sig.	(Jiang dkk., 2015)
	<i>Organizational commitment</i> <sup>b</sup>	-0.04	0.05	Sig.	(Jiang dkk., 2015)
	OCB	0.12	0.01	Sig.	(Kamani & Namdari, 2012)
	OCB	0.152	0.05	Sig.	(Kamani & Namdari, 2012)
	OCB	0.177	0.01	Sig.	(Kamani & Namdari, 2012)
	OCB	0.231	0.01	Sig.	(Kamani & Namdari, 2012)
	OCB	0.382	0.01	Sig.	(Kamani & Namdari, 2012)
	<i>Organizational commitment</i>	0.45	<i>Not Reported</i>	Sig.	(Karakus dkk., 2014)
	<i>Job satisfaction</i> <sup>a</sup>	0.37	<i>Not Reported</i>	Sig.	(Karakus dkk., 2014)
<i>Job satisfaction</i> <sup>a</sup>	<i>Organizational commitment</i>	0.32	<i>Not Reported</i>	Sig.	(Karakus dkk., 2014)
	<i>Job satisfaction</i>	0.06	0.06	Sig.	(Khan dkk., 2013)
	<i>POS</i> <sup>a</sup>	0.203	0.01	Sig.	( Kim, 2016)
<i>POS</i> <sup>a</sup>	<i>Job satisfaction</i>	0.460	0.01	Sig.	( Kim, 2016)
<i>POS</i> <sup>a</sup>	Organizational	0.584	0.01	Sig.	( Kim, 2016)

	commitment				
	OCB	0.04	0.05	Sig.	(Lambert & Hogan, 2013)
	<i>Organizational trust<sup>a</sup></i>	0.388	0.01	Sig.	( Lee dkk., 2015)
<i>Organization al trust<sup>a</sup></i>	<i>Job performance</i>	0.443	0.01	Sig.	( Lee dkk., 2015)
	<i>Job satisfaction</i>	0.164	0.05	Sig.	(Mashi, 2017)
	<i>Organizational commitment</i>	0.42	0.01	Sig.	(Moon dkk., 2014)
	<i>Organizational commitment</i>	0.11	0.05	Sig.	(Rafael dkk., 2017)
	<i>Job performance</i>	0.53	0.001	Sig.	(Shan dkk., 2015)
	<i>Organizational commitment<sup>a</sup></i>	0.16	0.05	Sig.	(Swalhi dkk., 2017)
<i>Organization al commitment<sup>a</sup></i>	<i>Job performance</i>	0.31	0.01	Sig.	(Swalhi dkk., 2017)
	<i>Job satisfaction</i>	0.759	0.05	Sig.	(H. K. Tjahjono dkk., 2019)
	<i>Organizational commitment</i>	0.534	0.05	Sig.	(H. K. Tjahjono dkk., 2019)
	<i>Organizational commitment<sup>b</sup></i>	-0.178	<i>Not reported</i>	Sig.	(H. K. Tjahjono & Palupi, 2017)

	<i>Organizational trust</i>	0.048	0.05	Sig.	(Tlaiss & Elamin, 2015)
	OCB	0.44	0.01	Sig.	(Tziner & Sharoni, 2014)
	<i>Job satisfaction</i>	0.47	0.01	Sig.	(Yuan dkk., 2016)
<b>Keadilan Prosedural</b>	Dst.				

*Systematic review* merupakan sumber penting dalam mensintesis bukti-bukti *empirical studies* pada topik tertentu, memetakan ketidakpastian, dan mengkonstruksi konfigurasi-konfigurasi untuk menempatkan aktifitas penelitian baru dengan tepat. Sehingga hubungan antara relasi/pengaruh lebih kongkrit dan dapat digunakan sebagai masukan kebijakan strategi, kebijakan program, maupun kebijakan teknis operasional. Penulis berharap semoga buku ini benar-benar memberikan manfaat bagi pendidikan dan penelitian perilaku organisasional khususnya dan ilmu sosial pada umumnya.



**SYAMSUL HADI**

Pengusaha & *Trainer* Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah & Swasta. Menempuh pendidikan S1 program studi Manajemen Pemasaran di Universitas Ahmad Dahlan, S2 program studi Manajemen Keuangan di Universitas Islam Indonesia, dan S3 Program studi Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Islam Indonesia (Ujian terbuka, 02 Maret 2020)



**HERU KURNIANTO TJAHJONO**

Profesor Ilmu Manajemen Sumberdaya Manusia dan Perilaku Organisasional di UMY. Selain itu menjadi Profesor tamu di UGM dan UII serta menjadi Guest Professor di Tamkang University Taiwan dan USIM Malaysia. Finalis dosen terbaik nasional 2012 ini memperoleh amanah sebagai profesor di usia 38 tahun. Beberapa karyanya menjadi best paper di konferensi nasional dan internasional. Penulis menyelesaikan S1 Manajemen, S2 Magister Manajemen dan S3 Psikologi Organisasi di UGM.



**MAJANG PALUPI**

Lektor Manajemen Sumber daya Manusia dan Perilaku Organisasional di Universitas Islam Indonesia (UII). Pernah bekerja di Unum Provident Corp. Menyelesaikan BBA di Western Michigan University, MBA di The University of Tennessee, USA dan Doktor di Universitas Islam Indonesia

**vivavictory**  
abadi

Nglarang Malangrejo RT 05 RW 35 No 67  
Wedomartani Ngemplak Sleman Yogyakarta  
Email: etosedigital@gmail.com

ISBN 978-602-53772-0-4

