

Keadilan Organisasional: Kajian Teori dan Studi Empirik

Oleh:

Dr. Jati Waskito, S.E. M.Si

Dr. Rini Kuswati, S.E. M.Si

Nur Achmad, S.E. M.Si

Dr. Didit Purnomo, S.E. M.Si.



**Keadilan Organisasional:
Kajian Teori dan Studi Empirik**

Cetakan I, Agustus 2023

x + 89 hal., 17,5 X 25 cm
ISBN. Xxx-xxx-xxxxx-x-x

Penulis : Dr. Jati Waskito, S.E. M.Si
Dr. Rini Kuswati, S.E. M.Si
Nur Achmad, S.E. M.Si
Dr. Didit Purnomo, S.E. M.Si.
Editor : Ari Diniyati, M.Pd.
Penata Letak : Ilham Mursito Aji
Perancang Sampul : Ilham Mursito Aji
Pracetak : Andre Setiawan

Penerbit:



Gumpang Agung III, No. C.5, RT 12/III, Gumpang,
Kartasura, Sukoharjo
Telp/Fax. (0271) 7894363, 7881989, HP. 08156713836
email: jasminesolooke@gmail.com

© Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya dalam bentuk apapun, termasuk fotokopi, microfilm, e-book, da cetak, tanpa izin penerbit.

All right reserved



KATA PENGANTAR

Selamat datang di halaman buku yang membahas "Keadilan Organisasional", masalah yang mendalam dan penting dalam dunia organisasi. Dalam era yang penuh dengan perubahan dinamis dan kompleks ini, sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan bisnisnya sambil mempertahankan prinsip keadilan organisasional yang mendasar.

Buku ini mendorong kita untuk mempertimbangkan pentingnya keadilan dalam konteks organisasi. Keadilan adalah fondasi moral yang harus melandasi setiap tindakan dan keputusan dalam sebuah organisasi, bukan sekadar gagasan teoretis. Komitmen perusahaan terhadap prinsip keadilan tercermin dalam cara mereka memperlakukan karyawan, kebijakan dan prosedur, dan distribusi sumber daya.

Pembaca akan diajak untuk mempelajari berbagai aspek keadilan selama membaca buku ini, mulai dari definisi, indikator keadilan yang meliputi keadilan distributif, yang berkaitan dengan pembagian kompensasi dan peluang, hingga keadilan prosedural, yang berkaitan dengan proses pengambilan keputusan yang adil dan transparan, dan bentuk-bentuk keadilan yang lainnya. Buku ini juga membahas dampak keadilan terhadap perilaku tenaga kerja seperti motivasi, loyalitas, dan kesejahteraan karyawan serta bagaimana membuat lingkungan kerja yang adil dan inklusif.

Untuk memberikan perspektif yang kaya dan mendalam tentang keadilan organisasional, para peneliti yang berkompeten disadur hasil karya mereka dan turut berkontribusi dalam buku ini dengan telah menyatukan ide-ide mereka, hasil penelitian terbaru, dan pengalaman praktis mereka.



Buku ini ditulis dengan harapan akan menjadi panduan berguna bagi manajer, pemimpin, akademisi, dan siapa pun yang ingin membangun organisasi yang berdasarkan prinsip keadilan. Mari kita mulai mempelajari isi buku ini.

Akhirnya, bahwa ilmu itu akan terus terbuka dan berkembang sehingga kekurangan yang ada dalam buku ini sangat membuka peluang kritik dan saran untuk perbaikan.

Selamat membaca!

Surakarta, 17 Agustus 2023

Team penulis



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
Pendahuluan	1
Bagian I: Dasar-dasar Keadilan Organisasional	1
1. Pengertian Keadilan Organisasional	3
2. Jenis-jenis keadilan dalam konteks organisasional: distributif, prosedural, interaksional, dan informasional	4
2.1. Keadilan Distributif	6
2.2. Keadilan procedural	8
2.3. Keadilan Interaksional	10
2.4. Keadilan Informasional	12
3. Teori Keadilan Organisasional	14
Penerapan teori-teori ini dalam konteks pengambilan keputusan, pengelolaan konflik, dan penghargaan.	15
Bagian II: Membangun Keadilan Organisasional	18
1. Peran kebijakan dan prosedur dalam menciptakan keadilan organisasional .	18
2. Prinsip-prinsip desain kebijakan dan prosedur yang adil	20
3. Mengidentifikasi dan mengatasi bias potensial dalam kebijakan dan prosedur.....	22
4. Keadilan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.....	24
4.1. Pengaruh keadilan dalam kebijakan perekrutan, seleksi, dan promosi.	26
4.2. Praktik-praktik yang mendukung keadilan dalam pengelolaan kinerja, kompensasi, dan pengembangan karyawan.	25

5.	Keadilan dalam Budaya Organisasi	28
5.1.	Pentingnya membangun budaya yang adil, inklusif, dan transparan ...	29
5.2.	Mengatasi diskriminasi, pelecehan, dan ketimpangan kekuasaan di tempat kerja.	31
5.3.	Peran kepemimpinan dalam menciptakan budaya yang mendukung keadilan organisasional.	33
Bagian III: Mengatasi Tantangan dan Mendorong Perubahan.....		34
1.	Membangun Kesadaran dan Kompetensi Keadilan	34
1.1.	Mengembangkan kesadaran individu dan kompetensi kepemimpinan terkait keadilan organisasional.....	35
1.2.	Pelatihan dan pengembangan keterampilan untuk meningkatkan kesadaran dan menghadapi tantangan keadilan	38
2.	Menangani Ketidakadilan dan Pengaduan.....	39
2.1.	Sistem penanganan pengaduan yang adil dan efektif	39
2.2.	Proses mediasi, arbitrase, dan penyelesaian konflik yang konstruktif ...	41
3.	Mendorong Perubahan Menuju Keadilan Organisasional	42
3.1.	Strategi perubahan organisasional yang berfokus pada keadilan	43
3.2.	Komunikasi dan pengaruh sebagai alat untuk mempromosikan perubahan budaya dan sistem yang lebih adil	45
Bagian IV: Studi Empirik Keadilan Organisasional.....		48
1.	Teori yang mendasari Keadilan Organisasional	48
2.	Kajian empirik	50
3.	Arah Perkembangan Konsep Keadilan Organisasional	51
4.	Keadilan Organisasi: Definisi, Dimensi Dan Instrumen Pengukuran	53
5.	Dampak Keadilan Organisasional pada Variabel Perilaku Organisasi.....	54
6.	Hubungan Antara Keadilan Organisasional dan Retensi Karyawan	62
7.	Keterkaitan Teori Keadilan dan Teori Afeksi.....	63
8.	Tren Penelitian Keadilan Organisaional	65
9.	Studi Empirik Pada Penelitian Keadilan Organisasional.....	76