

VALIDITAS KONSTRUK ALAT UKUR KEADILAN ORGANISASI

CONSTRUCT VALIDITY OF ORGANIZATIONAL JUSTICE MEASURING TOOLS

Baquandi Lutvi Yoseanto

Universitas Indonesia Maju, Jakarta, Indonesia
baquandilutviyoseanto@uima.ac.id

Abstrak

Keadilan organisasi adalah evaluasi pribadi karyawan tentang kedudukan etis dan moral terhadap apa yang dilakukan oleh perusahaan/organisasi. Keadilan organisasi merupakan salah satu masalah yang cukup penting yang dihadapi oleh perusahaan karena berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan menguji validitas konstruk alat ukur keadilan organisasi. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan sampel 209 partisipan. Pengumpulan data dilakukan dengan cara simple random sampling menggunakan kuesioner g-form. Alat ukur dalam penelitian ini adalah kuesioner Organizational Justice Scale oleh Colquitt. Metode analisa menggunakan uji CFA dengan menggunakan model persamaan struktural. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa model CFA adalah fit dengan rincian: Chi Square=375,116 ($p=0,000$), RMSEA=0,088, GFI=0,831, CFI=0,935, dan TLI=0,922. Modifikasi model yang dilakukan adalah dengan menghilangkan variabel manifest sebanyak 1 buah dan mengkovariankan antar variabel eror sebanyak 5 pasang. Hasil penelitian ini bisa digunakan untuk pihak masyarakat yang lebih luas khususnya perusahaan atau organisasi yang ingin melihat bagaimana penilaian karyawan mengenai keadilan yang dilakukan oleh perusahaan sehingga bisa dilakukan tindakan perbaikan. Perusahaan juga dapat melakukan pencegahan terhadap dampak yang akan ditimbulkan dari penilaian karyawan tersebut.

Kata Kunci: Keadilan Organisasi, Confirmatory Factor Analysis, Model Persamaan Struktural

Abstract

Organizational justice is an employee's personal evaluation of the ethical and moral standing of what the company/organization does. Organizational justice is one of the quite important problems faced by companies because it contributes to employee performance. This study aims to test the validity of the construct of the organizational justice measurement tool. The approach in this study is a quantitative approach with a sample of 209 participants. Data collection with simple random sampling using a g-form questionnaire. The measuring instrument in this study was the Organizational Justice Scale questionnaire by Colquitt. The analysis method used the CFA test using a structural equation model. The results of this study indicate that the CFA model is fit with details: Chi Square = 375.116 ($p = 0.000$), RMSEA = 0.088, GFI = 0.831, CFI = 0.935, and TLI = 0.922. The model modification carried out was by eliminating 1 manifest variable and covariance between 5 pairs of error variables. The results of this study can be used for the wider community, especially organizations that want to see how employees assess fairness so that corrective actions can be taken. Companies can also prevent the impacts that will arise.

Keywords: Organizational Justice, Confirmatory Factor Analysis, Structural Equation Modeling

PENDAHULUAN

Keadilan organisasi adalah evaluasi pribadi karyawan tentang kedudukan etis dan moral terhadap apa yang dilakukan oleh perusahaan/organisasi (Cropanzano, Bowen & Gilliland, 2007). Definisi lain menyebutkan bahwa keadilan organisasi merujuk kepada penilaian individu atau sekelompok individu mengenai keadilan atau kesopanan secara etis (Cropanzano & Discorfono, 2007).

Ada tiga dimensi keadilan organisasi yaitu: keadilan distributif; keadilan prosedural; dan keadilan interaksional yang terdiri dari keadilan interpersonal dan keadilan informasional. Dimensi pertama yaitu keadilan distributif berkaitan dengan alokasi atau hasil yang diperoleh atau tidak diperoleh oleh individu. Teori awal keadilan distributif berdasar pada Aristoteles yang menyatakan bahwa distribusi yang adil melibatkan sesuatu yang proporsional yang ia definisikan sebagai persamaan rasio. Kemudian Adams (1965 dalam Cropanzano, Bowen & Gilliland, 2007) mengemukakan teori equity theory untuk keadilan distributif. Menurut teori ini seberapa yang kita dapatkan tergantung dari seberapa yang kita kontribusikan.

Dimensi ke dua yaitu keadilan prosedural yaitu ketika ada keadilan dari proses yang digunakan untuk menentukan hasil (Thibaut & Walker, 1975 dalam Cochran, 2012). Keadilan prosedural meliputi: (1) consistency yaitu semua karyawan diperlakukan sama.; (2) lack of bias artinya tidak ada orang atau kelompok yang dipilih untuk diskriminasi atau perlakuan sewenang-wenang.; (3) accuracy yaitu keputusan didasarkan pada informasi yang akurat.; (4) representation of all concerned yang bisa diartikan para pemangku kepentingan yang tepat telah berkontribusi untuk membuat keputusan.; (5) correction yaitu ada proses banding atau mekanisme lain untuk memperbaiki kesalahan.; dan (6) ethics yang artinya norma perilaku profesional tidak dilanggar (Leventhal, 1976, 1980; Leventhal, Karuza, & Fry, 1980 dalam Cochran, 2012).

Dimensi ketiga keadilan organisasi adalah keadilan interaksional yaitu kompatibilitas yang dirasakan antara karyawan dan anggota organisasi lain (Boulding, 1963 dalam Cochran, 2012). Ada dua sub komponen keadilan interaksional: (1) Keadilan interpersonal yang dirasakan ketika anggota organisasi memperlakukan karyawan dengan peduli dan bijak.; (2) Keadilan informasional yang ditentukan oleh jumlah dan kualitas informasi dan pengungkapan yang dipercayakan kepada karyawan (Greenberg, 1993 dalam Cochran, 2012).

Keadilan organisasi diukur dari adaptasi kuesioner *Organizational Justice Scale* oleh Colquitt (2001). Alat ukur yang dipakai memiliki 20 soal yang semua butirnya positif. Pengukuran reliabilitas terhadap alat ukur keadilan organisasi menghasilkan angka cronbach's alpha .940 dengan 19 butir item (Yoseanto, Zamralita & Idulfilastri 2018). Validitas konvergen antara: keadilan distributif dengan satisfaction sebesar $r=.85$, $p<.05$ (Lind & Tyler, 1988 dalam Colquitt, 2001); keadilan prosedural dengan rule compliance sebesar $r=.21$, $p<.05$ (Tyler & Lind, 1992 dalam Colquitt, 2001); keadilan interpersonal dengan leader evaluation sebesar $r=.23$, $p<.05$. (Smith, Tyler, Huo, Ortiz, & Lind, 1998 dalam Colquitt, 2001); keadilan informasional dengan collective esteem sebesar $r=.15$, $p<.05$ (Tyler & Lind, 1992, dalam Colquitt, 2001).

Dalam penelitian di atas belum mengukur validitas konstruk dengan metode CFA sehingga peneliti ingin mengukur validitas konstruk alat ukur keadilan organisasi tersebut dengan metode CFA dengan pendekatan model persamaan struktural.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif . Teknik pengambilan sampel adalah *simple random sampling* dengan menggunakan kuesioner g-form (Uyun & Yoseanto, 2023). Jumlah partisipan yang mengisi g-form sebanyak 209 orang.

Alat ukur penelitian menggunakan adaptasi kuesioner *Organizational Justice Scale* oleh Colquitt (2001) yang digunakan dalam penelitian Yoseanto, Zamralita dan Idulfilastri (2018). Alat ukur yang dipakai memiliki 20 soal yang semua butirnya positif dan empat dimensi yaitu keadilan prosedural (7 butir: 1, 5, 9, 13, 17, 19, 20), keadilan distributif (4 butir: 2, 6, 10, 14), keadilan interpersonal (4 butir: 3, 7, 11, 15), dan keadilan informasional (5 butir: 4, 8, 12, 16, 18).

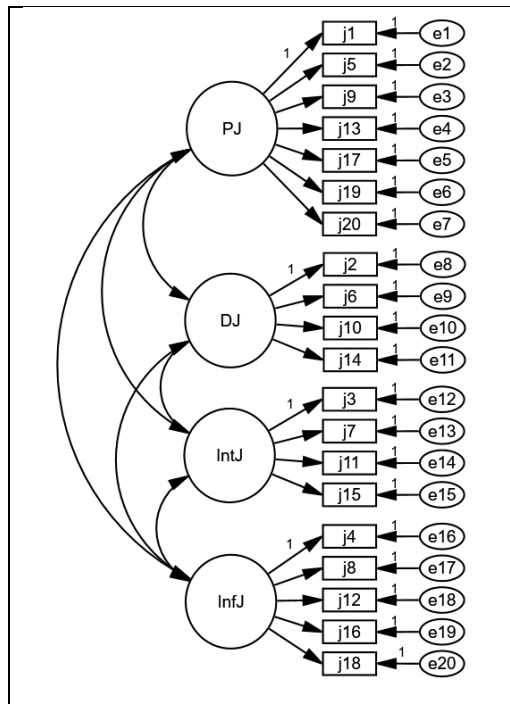
Contoh butir dimensi keadilan prosedural misalnya: “Apakah pandangan/pendapat Anda diperhatikan/digunakan dalam penyusunan prosedur kerja di unit kerja Anda?”. Contoh butir dimensi keadilan distributif misalnya: “Apakah reward/penghargaan yang diberikan perusahaan Anda mencerminkan usaha yang telah Anda lakukan dalam bekerja?”. Contoh butir dimensi keadilan interpersonal misalnya: “Apakah atasan Anda memperlakukan Anda dengan sopan?”. Contoh butir dimensi keadilan informasional misalnya: “Apakah atasan Anda cukup sering berkomunikasi dengan Anda?”.

Respon jawaban terdiri dari 5 alternatif pilihan yaitu: 1 = Tidak sama sekali (skor 1 pada proses scoring), 2 = Untuk Sedikit hal (skor 2 pada proses scoring), 3 = Untuk beberapa hal (skor 3 pada proses scoring), 4 = Untuk banyak hal (skor 4 pada proses scoring), 5 = Untuk hampir semua hal (skor 5 pada proses scoring). Semakin tinggi skor yang didapat oleh partisipan maka semakin tinggi tingkat keadilan organisasi.

Teknik analisa data menggunakan CFA dengan software IBM SPSS AMOS 23 (Uyun dkk, 2021). Modifikasi yang dilakukan adalah drop item jika nilai factor loading $< 0,5$ dan mengkovariankan antar variabel error. Uji global fit dan cut off point yang digunakan adalah Chi-Square yang diharapkan nilainya kecil dengan p value $< 0,05$ (Brown, 2015), $Df > 0$, $RMSEA < 0,08$, $GFI > 0,90$, $CFI > 0,90$ (McDonald & Ho, 2002), $TLI > 0,90$ (Bentler & Bonett, 1980).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Langkah pertama dari analisa data adalah pembuatan model awal CFA 1st Order alat ukur keadilan organisasi yang bisa dilihat pada gambar 1. Model terdiri dari 4 variabel laten yaitu konstruk abstrak keadilan prosedural (PJ), keadilan distributif (DJ), keadilan interpersonal (IntJ), dan keadilan informasional (InfJ); 20 variabel manifest yang merupakan item alat ukur yang disimbolkan dengan j1-j20; 20 buah variabel error (e1-e20) yang mempengaruhi masing-masing variabel manifest.



Gambar 1. Model Awal CFA 1st Order

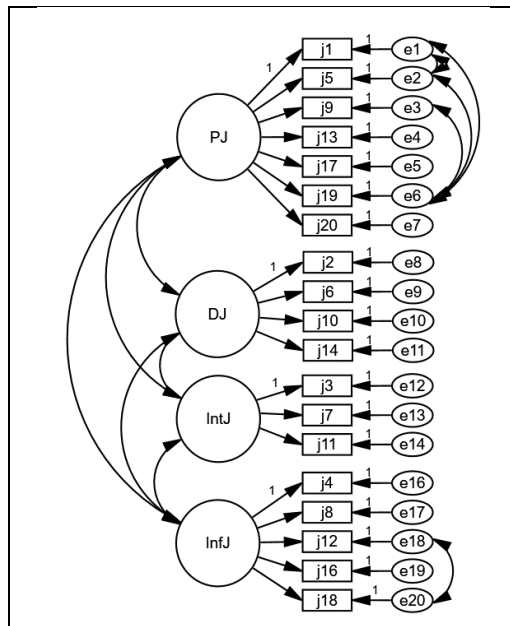
Menggunakan estimasi persamaan tunggal, kita bisa melihat ada faktor loading yang memiliki nilai di bawah 0,5 seperti terlihat pada gambar / tabel text output IBM SPSS AMOS 23 pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Output Factor Loading CFA 1st Order

Variabel Manifest	Arah Pengaruh	Variabel Laten	Nilai Factor Loading
j1	<---	PJ	,604
j5	<---	PJ	,674
j9	<---	PJ	,766
j13	<---	PJ	,871
j17	<---	PJ	,858
j19	<---	PJ	,773
j20	<---	PJ	,738
j2	<---	DJ	,875
j6	<---	DJ	,935
j10	<---	DJ	,929
j14	<---	DJ	,885
j3	<---	IntJ	,762
j7	<---	IntJ	,831
j11	<---	IntJ	,915
j15	<---	IntJ	,276
j4	<---	InfJ	,675
j8	<---	InfJ	,845
j12	<---	InfJ	,883
j16	<---	InfJ	,832
j18	<---	InfJ	,839

Terkait hal tersebut maka dilakukan modifikasi yaitu dengan membuang variabel manifest yang nilainya kurang dari 0,5 dan mengkovariankan variabel error sesuai dengan saran software IBM SPSS AMOS 23. Adapun variabel manifest yang dibuang ada 1 buah yaitu j15. Kemudian ada 5 pasang variabel error yang dikovariankan yaitu: e2 <-> e6, e1 <-> e2, e1 <-> e6, e3 <-> e6, dan e18 <-> e20.

Variabel manifest atau item kuesioner yang dibuang sebanyak 1 buah menunjukkan bahwa item tersebut tidak mampu mewakili atau merepresentasikan dengan baik variabel latennya. Hal ini berbeda dengan temuan validasi sebelumnya yang dilakukan oleh Yoseanto, Zamralita, Idulfilastri (2018) dimana yang dibuang adalah item 15.



Gambar 2. Model Modifikasi CFA 1st Order

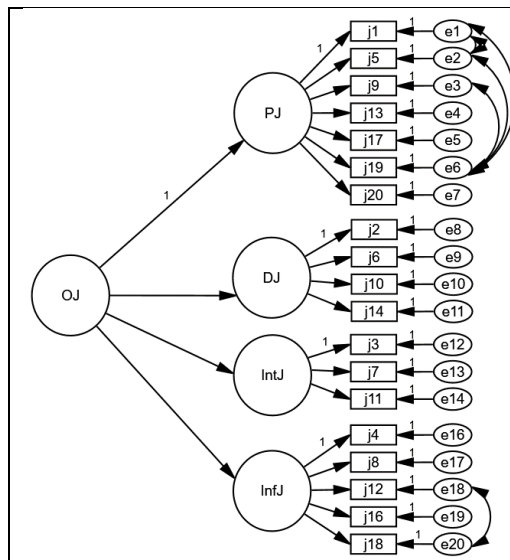
Gambar 2 merupakan model CFA 1st order setelah dilakukan modifikasi. Semua factor loading lebih dari 0,5. Selanjutnya dilakukan uji global fit CFA 1st Order yang hasilnya bisa dilihat pada tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2. Uji Global Fit CFA 1st Order

Uji Model	Kriteria Fit	Nilai	Interpretasi
Chi-Square	Kecil	350,646	Kurang Ok
P value	<0,05	0,000	
Df	>0	141	Ok
RMSEA	<0,08	0,085	Kurang Ok
GFI	>0,90	0,842	Cukup Ok
CFI	>0,90	0,941	Ok
TLI	>0,90	0,929	Ok

Berdasarkan data tabel 2 terlihat bahwa nilai Chi Square=350,646 dengan p=0,000. Hasil ini bisa terjadi di banyak penelitian yang jumlah sampelnya sedikit. Kemudian kita melihat ke uji global fit selanjutnya yaitu CFI dan TLI yang kesemuanya melebihi cut off point yang sudah ditentukan sehingga bisa disimpulkan bahwa model CFA 1st Order alat ukur keadilan organisasi adalah model yang fit.

Langkah selanjutnya dalam analisa adalah melakukan CFA 2nd Order. Model awal CFA 2nd bisa dilihat pada gambar 3 di bawah ini.



Gambar 3. Model Awal CFA 2nd Order

Menggunakan estimasi persamaan tunggal, kita bisa melihat bahwa tidak ada faktor loading yang memiliki nilai di bawah 0,5 seperti terlihat pada gambar / tabel text output IBM SPSS AMOS 23 pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Output Factor Loading CFA 2nd Order

Variabel Manifest	Arah Pengaruh	Variabel Laten	Nilai Factor Loading
PJ	<---	OJ	,973
DJ	<---	OJ	,667
IntJ	<---	OJ	,780
InfJ	<---	OJ	,993
j1	<---	PJ	,547
j5	<---	PJ	,620
j9	<---	PJ	,771
j13	<---	PJ	,881
j17	<---	PJ	,874
j19	<---	PJ	,742
j20	<---	PJ	,745
j2	<---	DJ	,873
j6	<---	DJ	,934
j10	<---	DJ	,931
j14	<---	DJ	,887
j3	<---	IntJ	,753
j7	<---	IntJ	,822
j11	<---	IntJ	,928
j4	<---	InfJ	,660
j8	<---	InfJ	,842

Variabel Manifest	Arah Pengaruh	Variabel Laten	Nilai Factor Loading
j12	<---	InfJ	,904
j16	<---	InfJ	,832
j18	<---	InfJ	,852

Pada analisa CFA 2nd Order ini tidak dilakukan modifikasi apapun. Selanjutnya dilakukan uji global fit CFA 2nd Order yang hasilnya bisa dilihat pada tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4. Uji Global Fit CFA 2nd Order

Uji Model	Kriteria Fit	Nilai	Interpretasi
Chi-Square	Kecil	375,116	Kurang Ok
P value	<0,05**	0,000	
Df	>0	143	Ok
RMSEA	<0,08***	0,088	Kurang Ok
GFI	>0,90***	0,831	Kurang Ok
CFI	>0,90***	0,935	Ok
TLI	>0,90*	0,922	Ok

Berdasarkan data tabel 4 terlihat bahwa nilai Chi Square=375,116 dengan p=0,000. Hasil ini bisa terjadi di banyak penelitian yang jumlah sampelnya sedikit. Kemudian kita melihat ke uji global fit selanjutnya yaitu CFI dan TLI yang kesemuanya melebihi cut off point yang sudah ditentukan sehingga bisa disimpulkan bahwa model CFA 2nd Order alat ukur keadilan organisasi adalah model yang fit.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah 95% (19 item) dari alat ukur keadilan organisasi yang bisa secara psikometrik disarankan digunakan untuk pengukuran konstruk terkait. Hal ini diuji dalam analisa menggunakan pendekatan CFA model persamaan struktur dengan aplikasi IBM SPSS AMOS.

Saran dari penelitian ini adalah agar dilakukan penelitian yang lebih luas lagi untuk memvalidasi apakah hasil temuan dari penelitian ini konsisten jika dianalisis menggunakan CFA SEM.

DAFTAR PUSTAKA

- Cochran, M.N. (2012). *Counterproductive work behaviors, justice, and affect: a meta-analysis*. University of Central Florida.
- Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The management of organizational justice. *Academy of Management Perspectives*, 21, 34–48. <https://doi.org/10.5465/AMP.2007.27895338>
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice : a construct validation of a measure, *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386–400. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.86.3.386>
- Cropanzano, R. & Discorfano, S.M. (2007). Organizational justice. *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*, edited by Steven G. Rogelberg, 2, 570-574. <https://doi.org/10.4324/9781315648194>

- Uyun, M. & Yoseanto, B.L. (2023). *Seri Buku Psikologi Teknik Praktis Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish
- Uyun, M., Eva, N., & Yoseanto, B.L. (2021). *Confirmatory Factor Analysis untuk Penelitian Psikologi dengan Amos dan SmartPLS*. Tangerang: PT Human Persona Indonesia.
- Yoseanto, B.L., Zamralita & Idulfilastri, R.M. (2018). Afeksi negatif sebagai mediator antara keadilan organisasi dengan perilaku kerja kontraproduktif-organisasi. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 2 (2), 779-789.