

BAB V

PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari pembahasan hasil penelitian yang telah diolah terhadap perusahaan farmasi yang berpusat di Yogyakarta dan memiliki cabang hampir di seluruh provinsi di Indonesia. Hal lain yang dibahas pada bab ini berupa implikasi manajerial, keterbatasan peneliti dalam melakukan penelitian, dan saran terhadap penelitian berikutnya yang terkait dengan variabel yang dibahas.

5.1 Kesimpulan

Berdasar rumusan masalah, tujuan penelitian dan hasil penelitian serta pembahasan yang dijelaskan di bab sebelumnya, kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Keadilan organisasi tidak berpengaruh terhadap niat tinggal karyawan. Perspektif positif karyawan terhadap keadilan organisasi tidak mempengaruhi niat tinggal karyawan.
2. Iklim etis tidak berpengaruh terhadap niat tinggal. Iklim etis di perusahaan mengacu pada persepsi karyawan tentang perilaku yang etis dan tidak etis dan bagaimana isu- isu terkait etika harus ditangani (Victor & Cullen .1988). Persepsi karyawan yang positif terhadap iklim etis yang dirasakan di perusahaan tidak menjadikan karyawan merasa betah untuk tetap tinggal di perusahaan. Niat tinggal karyawan dipengaruhi oleh hal lain yang tidak dijelaskan di penelitian ini.

3. Penilaian kinerja memediasi keadilan organisasi dan niat tinggal. Penilaian kinerja merupakan salah satu praktik manajemen sumber daya manusia yang bisa digunakan untuk melihat pengaruh antara persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi dengan niat tinggal di perusahaan. Ketika karyawan memiliki persepsi yang baik terhadap keadilan organisasi maka karyawan akan memberikan penilaian kinerja secara positif terhadap perusahaan. Niat tinggal ikut meningkat seiring penilaian kinerja yang diberikan secara positif.
4. Penilaian kinerja tidak memediasi iklim etis dan niat tinggal. Karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap penilaian kinerja perusahaan cenderung memiliki niat tinggal yang lebih tinggi. Namun penilaian kinerja tidak bisa menjadi mediator antara iklim etis yang dirasakan karyawan dengan keinginan untuk tetap tinggal. Kebijakan perusahaan (*corporate policy*) mempengaruhi karyawan dalam berperilaku etis atau tidak etis. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dimana karyawan berinisiatif untuk memulai diskusi terkait pekerjaan. Dalam penelitian ini, penilaian kinerja yang baik pun tidak menjadikan karyawan untuk bertahan di perusahaan. Hal yang diterima perusahaan dengan adanya penilaian kinerja yang positif adalah niat tinggal yang meningkat dari diri karyawan sendiri namun niat tinggal ini bukan timbul dari persepsi positif karyawan terhadap iklim etis.
5. Penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat tinggal. Karyawan yang mempunyai penilaian positif terhadap perusahaan cenderung akan memiliki niat tinggal yang lebih tinggi. Karyawan akan memiliki sikap

yang positif terkait keinginan untuk tidak mencari alternatif pekerjaan di lain perusahaan.

5.2 Implikasi Manajerial

Penelitian yang dilakukan memberi bukti empiris bahwa penilaian kinerja yang baik terbukti memediasi persepsi keadilan interaksional. Responden dengan usia relatif muda merasa diperlakukan secara hormat oleh atasannya. Dalam praktiknya keadilan interaksional merupakan keadilan yang dibangun antara atasan dengan bawahan. Hal ini terlihat dari bagaimana cara atasan membangun komunikasi dengan bawahan dan cara memperlakukan bawahannya dengan baik. Selain itu, perusahaan telah menerapkan keadilan prosedural dengan baik saat karyawan dapat mengungkapkan pandangan terkait prosedur perusahaan yang dirasa sudah sesuai maupun yang dirasa perlu diadakan perbaikan berkala melalui rapat rutin berkala. Tujuan diadakan rapat rutin secara berkala untuk membuat prosedur perusahaan lebih jelas dan bebas dari bias sehingga dapat diterapkan secara konsisten. Karyawan yang diberi kesempatan untuk mengutarakan ide dan pandangan terkait kebijakan dan prosedur secara tidak langsung akan merasa dilibatkan dalam proses pengembangan perusahaan. Hal ini dapat membentuk komitmen dalam diri karyawan untuk tetap bertahan dan menjadi bagian dari perusahaan. Bentuk keterlibatan karyawan dengan adanya pengembangan dan perbaikan prosedur yang selama ini belum diterapkan secara konsisten bisa menjadi salah satu cara perusahaan untuk membentuk keterikatan dengan karyawan itu sendiri. Dengan adanya sinergisitas ini maka penilaian kinerja yang baik bisa menjadi penghubung keadilan organisasi yang akan menjadi perhatian perusahaan dengan

tujuan memberi perasaan nyaman sehingga dapat mempengaruhi niat tinggal karyawan.

Diskusi yang telah dilakukan secara berkala dan konsisten sebaiknya terus dipertahankan. karena akan membuat karyawan merasa menjadi bagian dari perkembangan dan kemajuan perusahaan. Selain itu *coaching* berkala bisa dilakukan sebagai salah satu cara agar karyawan mampu memiliki ide dan kepercayaan diri untuk memberi solusi sehingga tidak mudah terjebak dalam diskusi panjang tanpa adanya solusi.

Perusahaan yang berkembang adalah perusahaan yang terbuka terhadap saran dan kritik membangun. Karyawan yang dianggap memiliki kompetensi berpikir secara strategis dan taktis dapat diikutsertakan untuk merumuskan dan menyempurnakan kebijakan dan prosedur di perusahaan. Perusahaan perlu mempertahankan pemahaman terkait apa yang dipikirkan dan dirasakan oleh karyawan terhadap budaya kerja. Hal itu dapat dilakukan dengan evaluasi berkala melalui penilaian yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan. Peneliti menyarankan agar perusahaan memberikan pelatihan terkait *soft skill* karyawan jajaran *staff* secara berkala seperti *training 7 Habits of Highly Effective People* sehingga perusahaan dapat menegakkan keadilan dan menciptakan lingkungan yang kondusif karena hal ini menyangkut interaksi antar karyawan dengan manajemen.

Karyawan yang memiliki gagasan lebih jelas terkait apa yang diharapkan perusahaan akan berusaha untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Selain itu

perusahaan dapat meningkatkan keadilan bagi karyawan seperti pemberian *reward* dan *punishment*.

5.3 Keterbatasan Penelitian

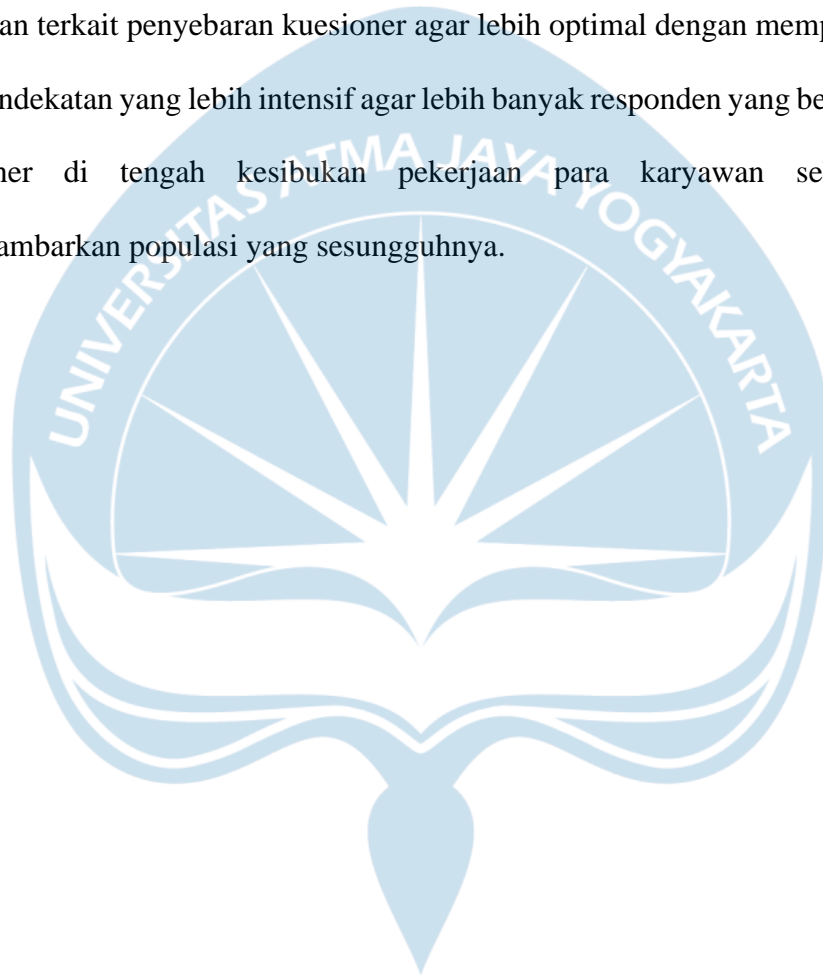
Penelitian ini memiliki kekurangan yang disebabkan adanya keterbatasan dari peneliti. Keterbatasan yang menyebabkan penelitian ini dirasa belum sempurna antara lain:

1. Sampel yang digunakan terbatas 104 responden karyawan tetap dan belum bisa memenuhi setengah populasi yang diuji. Apabila responden yang diuji lebih banyak tentu hasil dari penelitian ini akan lebih maksimal.
2. Karakteristik responden yang diuji adalah karyawan tetap dimana saat penyebaran kuesioner diketahui karyawan yang bermaksud mengisi dan turut ambil serta dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak sehingga responden dengan status karyawan kontrak tidak bisa menjawab pertanyaan maupun pernyataan yang diberikan.

5.4 Saran Penelitian Di Masa Datang

Saran dan rekomendasi bagi penelitian yang akan datang dengan harapan penelitian terkait niat tinggal ini dapat lebih berkembang dengan membandingkan variabel lain selain keadilan organisasi maupun iklim etis. Variabel pemediasi bagi penelitian berikutnya disarankan menggunakan variabel lain yang bisa menjelaskan keterkaitan hubungan antar variabel independent dan variabel dependen yang akan diuji.

Selain itu penelitian yang akan datang dapat melakukan riset di perusahaan lainnya seperti perusahaan retail, manufaktur atau perusahaan jasa yang tentunya lebih mengedepankan etika dalam pemenuhan kepuasan pelanggan. Saran lain yang dapat diberikan terkait penyebaran kuesioner agar lebih optimal dengan mempertimbangkan cara pendekatan yang lebih intensif agar lebih banyak responden yang bersedia mengisi kuesioner di tengah kesibukan pekerjaan para karyawan sehingga dapat menggambarkan populasi yang sesungguhnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Aeknarajindawat. N.. Aeknarajindawat. N.. & Aswasuntrangkul. D. (2020). Role of high - Performance work practices on performance in pharmaceutical business in Thailand. *Systematic Reviews in Pharmacy*. 11(3). 57–66. <https://doi.org/10.5530/srp.2020.3.07>
- Ahmed. I.. & Sattar. A. (2018). *The Influence of Justice Perceptions on Performance Appraisal Reactions in Telecom Sector of Pakistan* (Vol. 8).
- Amba-Rao. S. C.. Petrick. J. A.. Gupta. J. N. D.. & von der Embse. T. J. (2000). Comparative performance appraisal practices and management values among foreign and domestic firms in India. *International Journal of Human Resource Management*. 11(1). 60–89. <https://doi.org/10.1080/095851900339990>
- Anyango. (2021). *Employee Perception of Performance Appraisal in Commercial Banks in Kisumu County. Kenya Olalle Maureen Anyango A Research Project Submitted in Partial Fulfillment of The Requirements for The Award of degree of Business Administration. Faculty of Business.*
- Arnold. D.. Beauchamp. T.. & Bowie. N. (2013). *Teori etika dan bisnis*. Pendidikan Pearson.
- Bienwi-Patrick. L.. B. Chima Onuoha. & Best C. Eke. (2020). Employee Perception and Performance Appraisal: An Evaluation of Selected Deposit Money Banks in Port Harcourt. *EPRA International Journal of Economics, Business and Management Studies*. <https://doi.org/10.36713/epra5285>
- Binu Raj. A. (2020). Impact of employee value proposition on employees' intention to stay: moderating role of psychological contract and social identity. *South Asian Journal of Business Studies*. 10(2). <https://doi.org/10.1108/SAJBS-10-2019-0183>
- Blau. (1965). *Exchange and Power In Social Life* By Peter M. Blau. New York: John Wiley & Sons. 1964. 352 pp. \$7.75. *Social Forces*. 44(1). <https://doi.org/10.2307/2574842>
- Brown. M.. Hyatt. D.. & Benson. J. (2010). Consequences of the performance appraisal experience. *Personnel Review*. 39(3). 375–396. <https://doi.org/10.1108/00483481011030557>
- Castle. N. G.. Engberg. J.. Anderson. R.. & Men. A. (2007). Job satisfaction of nurse aides in nursing homes: Intent to leave and turnover. *Gerontologist*. 47(2). <https://doi.org/10.1093/geront/47.2.193>
- Cawley. B. D.. Keeping. L. M.. & Levy. P. E. (1998). Participation in the performance appraisal process and employee reactions: A meta-analytic review of field investigations. *Journal of Applied Psychology*. 83(4). <https://doi.org/10.1037//0021-9010.83.4.615>
- Ching. S. L.. Hung Kee. D. M.. & Ling Tan. C. (2016). The Impact of Ethical Work Climate on the Intention to Quit of Employees in Private Higher Educational

- Institutions. *Journal of Southeast Asian Research*.
<https://doi.org/10.5171/2016.283881>
- Choi. B. K., Moon. H. K., Nae. E. Y., & Ko. W. (2013). Distributive justice, job stress, and turnover intention: Cross-level effects of empowerment climate in work groups. *Journal of Management and Organization*. 19(3).
<https://doi.org/10.1017/jmo.2013.35>
- 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., & Mitchell. M. S. (2005). Social exchange theory: An Interdisciplinary review. In *Journal of Management* (Vol. 31, Issue 6).
<https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- Dang. T. T., & Pham. A. D. (2020). What make banks' front-line staff more customer oriented? The role of interactional justice. *International Journal of Bank Marketing*. 38(4). 777–798. <https://doi.org/10.1108/IJBM-09-2019-0321>
- dello Russo. S., Miraglia. M., & Borgogni. L. (2017). Reducing Organizational Politics in Performance Appraisal: The Role of Coaching Leaders for Age-Diverse Employees. *Human Resource Management*. 56(5).
<https://doi.org/10.1002/hrm.21799>
- Dusterhoff. C., Cunningham. J. B., & MacGregor. J. N. (2014). The Effects of Performance Rating, Leader–Member Exchange, Perceived Utility, and Organizational Justice on Performance Appraisal Satisfaction: Applying a Moral Judgment Perspective. *Journal of Business Ethics*. 119(2). 265–273.
<https://doi.org/10.1007/s10551-013-1634-1>
- Elçi. M., & Alpan. L. (2009). The Impact of Perceived Organizational Ethical Climate on Work Satisfaction. *Journal of Business Ethics*. 84. 297–311.
- Elovainio. M., Heponiemi. T., Kuusio. H., Sinervo. T., Hintsala. T., & Aalto. A. M. (2010). Developing a short measure of organizational justice: A multisample health professionals study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 52(11). 1068–1074. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e3181f8447c>
- Essien. E. E., Kostopoulos. I., Konstantopoulou. A., & Lodorfos. G. (2019). Do ethical work climates influence supplier selection decisions in public organizations? The moderating roles of party politics and personal values. *International Journal of Public Sector Management*. 32(6). 653–670. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-10-2018-0227>
- Fortin. M., Cropanzano. R., Cugueró-Escofet. N., Nadisic. T., & van Wagoner. H. (2020). How do people judge fairness in supervisor and peer relationships? Another assessment of the dimensions of justice. *Human Relations*. 73(12).
<https://doi.org/10.1177/0018726719875497>
- Fu. W., Deshpande. S. P., & Zhao. X. (2011). The Impact of Ethical Behavior and Facets of Job Satisfaction on Organizational Commitment of Chinese Employees. *Journal of Business Ethics*. 104(4). <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0928-4>

- Ganji, S. F. G., Johnson, L. W., Sorkhan, V. B., & Banejad, B. (2021). The effect of employee empowerment, organizational support, and ethical climate on turnover intention: The mediating role of job satisfaction. *Iranian Journal of Management Studies*, 14(2), 311–329. <https://doi.org/10.22059/IJMS.2020.302333.674066>
- George, J., & Wallio, S. (2017). Organizational justice and millennial turnover in public accounting. *Employee Relations*, 39(1), 112–126. <https://doi.org/10.1108/ER-11-2015-0208>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015a). *Partial least squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 untuk Penelitian Empiris*. (2nd ed.). Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015b). Partial least squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 untuk Penelitian Empiris. In *Universitas Diponegoro Semarang* (Issue 2). Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015c). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0 untuk Penelitian Empiris*. Badan Penerbit UNDIP.
- Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow. *Journal of Management*, 16(2). <https://doi.org/10.1177/014920639001600208>
- Greenberg, J. (1993). The social side of fairness: Interpersonal and informational classes of organizational justice. In R. Cropanzano (Ed.), *Justice in the workplace: Approaching fairness in human resource management*.
- Gu, F., Nolan, J., & Rowley, C. (2020). Organizational justice in Chinese banks: understanding the variable influence of guanxi on perceptions of fairness in performance appraisal. *Asia Pacific Business Review*, 26(2), 169–189. <https://doi.org/10.1080/13602381.2019.1700622>
- Gupta, A., & Singh, V. (2018a). Influence of organisational justice on intention to stay of IT professionals. *International Journal of Indian Culture and Business Management*, 17(4), 428. <https://doi.org/10.1504/ijicbm.2018.10016716>
- Gupta, A., & Singh, V. (2018b). Enhancing intention to stay among software professionals. *Academia Revista Latinoamericana de Administracion*, 31(3), 569–584. <https://doi.org/10.1108/ARLA-11-2017-0319>
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. In *European Business Review* (Vol. 26, Issue 2). <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Harun, S., Md Shahid, S. A., Othman, A. K., Badzli A Rahman, M. K., & Gumbri, D. T. (2021). The Influence of HRM Practices on Employee Behavioural Intentions: Do Generational Differences Matter? *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(4). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v11-i4/9668>
- Hassan, S. U., Rymbai, M. S., & Bhat, A. A. (2019). Economics of human resources development under globalization era: a study of BRICS countries. *European*

- Journal of Training and Development*. 43(7–8). <https://doi.org/10.1108/EJTD-10-2018-0101>
- Herda, D. N.. & Lavelle, J. J. (2012). The auditor-audit firm relationship and its effect on burnout and turnover intention. *Accounting Horizons*. 26(4). <https://doi.org/10.2308/acch-50181>
- Hirsh, J. B.. Lu, J. G.. & Galinsky, A. D. (2018). Moral Utility Theory: Understanding the motivation to behave (un)ethically. *Research in Organizational Behavior*. 38. 43–59. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.riob.2018.10.002>
- Homans, G. C. (1961). Human behavior: Its elementary forms. In *Harcourt, Brace & World*.
- <https://www.apotek-k24.com/berita/238/SMK-Kesehatan-Pelita-Bangsa>. -Pabrik-SDM-Apotek-K-24. (2022). *SMK KESEHATAN PELITA BANGSA. PABRIK SDM APOTEK K-24*.
- <https://www.apotek-k24.com/profil>. (2022). *Beranda*.
- Johari, J.. Yean, T. F.. Adnan, Z.. Yahya, K. K.. & Ahmad, M. N. (2012). Promoting employee intention to stay: Do human resource management practices matter? *International Journal of Economics and Management*. 6(2).
- Kemenperin. (2021). *Membangun Kemandirian Industri Farmasi Nasional Buku Analisis Pembangunan Industri-Edisi II 2021*.
- Kemkes. (2022). *Profil Kesehatan Indonesia 2021*.
- Khalil, S.. & Nehme, R. (2021). Performance evaluations and junior auditors' attitude to audit behavior: a gender and culture comparative study. *Meditari Accountancy Research*. <https://doi.org/10.1108/MEDAR-04-2021-1285>
- Kraska, B. R. (1991). Designing Performance Appraisal Systems—Aligning Appraisals and Organizational Realities. *Designing Performance Appraisal Systems—Aligning Appraisals and Organizational Realities*. by Mohrman Allan M. Jr., Resnick-West Susan M., and Lawler Edward E. III. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers. 1989. 227 pp.. \$25.95. cloth. *Academy of Management Review*. 16(2). <https://doi.org/10.5465/amr.1991.4278967>
- Kulshrestha, N.. & Nangia, R. (2019). *Integration of Ethics in Performance Appraisal and Legal Aspects: Importance and Issues Emerges in the Organisation* (Vol. 9). <http://indusedu.org>
- Liu, B.. Liu, J.. & Hu, J. (2010). Person-organization fit, job satisfaction, and turnover intention: An empirical study in the Chinese public sector. *Social Behavior and Personality*. 38(5). <https://doi.org/10.2224/sbp.2010.38.5.615>
- Lyons, S. T.. Ng, E. S.. & Schweitzer, L. (2012). Generational career shift: Millennials and the changing nature of careers in Canada. In *Managing the New Workforce: International Perspectives on the Millennial Generation*. <https://doi.org/10.4337/9780857933010.00009>
- Mahfouz, S.. Suriawaty, A.. Aisyah, S.. Water, I.. Sdn, K.. & Alias, N. (2022). *THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL JUSTICE ON INTENTION TO STAY: THE THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL JUSTICE ON INTENTION TO STAY: THE MEDIATING ROLE OF*. *April*. <https://doi.org/10.22495/cgobrv6i1p10>

- Memon. M. A., Salleh. R., Mirza. M. Z., Cheah. J. H., Ting. H., & Ahmad. M. S. (2020). Performance appraisal satisfaction and turnover intention: The mediating role of work engagement. *Management Decision*. 58(6). 1053–1066. <https://doi.org/10.1108/MD-06-2018-0685>
- Mengstie. M. M. (2020). Perceived organizational justice and turnover intention among hospital healthcare workers. *BMC Psychology*. 8(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-020-0387-8>
- Meyer. J. P., & Allen. N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, Research and Application*. SAGE.
- Moon. H. K., & Choi. B. K. (2014). How an organization's ethical climate contributes to customer satisfaction and financial performance: Perceived organizational innovation perspective. *European Journal of Innovation Management*. 17(1). 85–106. <https://doi.org/10.1108/EJIM-03-2013-0020>
- Moorman. R. H. (1991). Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship? *Journal of Applied Psychology*. 76(6). <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.6.845>
- Muldoon. J., Liguori. E. W., Bendickson. J., & Bauman. A. (2018). Revisiting perspectives on George Homans: correcting misconceptions. *Journal of Management History*. 24(1). <https://doi.org/10.1108/JMH-06-2017-0027>
- Munir. Y., Ghafoor. M. M., & Rasli. A. M. D. (2018). Perception of ethical climate and turnover intention among nursing staff: does organizational cynicism mediate? *International Journal of Human Rights in Healthcare*. 11(5). 319–332. <https://doi.org/10.1108/IJHRH-07-2017-0028>
- Nadiri. H., & Tanova. C. (2010). An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*. 29(1). 33–41. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2009.05.001>
- Naiyananont. P., & Smuthranond. T. (2017). Relationships between ethical climate, political behavior, ethical leadership, and job satisfaction of operational officers in a wholesale company, Bangkok Metropolitan region. *Kasetsart Journal of Social Sciences*. 38(3). 345–351. <https://doi.org/10.1016/j.kjss.2016.07.005>
- Oh. S. Y. (2019). Effects of organizational learning on performance: the moderating roles of trust in leaders and organizational justice. *Journal of Knowledge Management*. 23(2). <https://doi.org/10.1108/JKM-02-2018-0087>
- Otoo. F. N. K., Otoo. E. A., Abledu. G. K., & Bhardwaj. A. (2019). Impact of human resource development (HRD) practices on pharmaceutical industry's performance: The mediating role of employee performance. *European Journal of Training and Development*. 43(1–2). <https://doi.org/10.1108/EJTD-09-2018-0096>
- Palaiologos. A., Papazekos. P., & Panayotopoulou. L. (2011). Organizational justice and employee satisfaction in performance appraisal. *Journal of European*

- Industrial Training*. 35(8). 826–840.
<https://doi.org/10.1108/03090591111168348>
- Parboteeah, K. P., Chen, H. C., Lin, Y.-T., Chen, I.-H., Lee, A. Y.-P., & Chung, A. (2010). Establishing Organizational Ethical Climates: How Do Managerial Practices Work? *Journal of Business Ethics*, 97(4), 599–611.
<https://doi.org/10.1007/s10551-010-0527-9>
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, T. I. (2021). INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL AND MANAGEMENT STUDIES (IJOSMAS) Analisis Data Penelitian Sosial dan Manajemen: Perbandingan Hasil antara Amos, SmartPLS, WarpPLS, dan SPSS Untuk Jumlah Sampel Medium. *International Journal Of Social And Management Studies (IJOSMAS)*, 04, 43–53. <http://www.ijosmas.org>
- Putranta, M. P. (2020). Attitudes Toward a Code of Ethics: a Comparison between Academic and Non-Academic Staff. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 35(2).
<https://doi.org/10.24856/mem.v35i2.1575>
- Putranta, M. P., & Kingshott, R. P. J. (2011). The Relationships Between Ethical Climates, Ethical Ideologies and Organisational Commitment Within Indonesian Higher Education Institutions. *Journal of Academic Ethics*, 9(1).
<https://doi.org/10.1007/s10805-010-9122-z>
- R. K., R., & Raya, D. R. P. (2019). Impact of Performance Appraisal on Organizational Citizenship Behaviour and Intention to Stay through Affective Commitment: A Literature Review. *International Journal of Scientific Research and Management*, 7(10), 1359–1365. <https://doi.org/10.18535/ijorm/v7i10.em01>
- Reecha, Ranjan, Singh, Amit, Chauhan, & Agrawal, S. (2016). *A Study of Organizational Climate and Its Impact on Job Satisfaction of Selected Branches of State Bank of India, Vadodara District*.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5). <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.825>
- Rıza Terzi, A., Pınar Dülker, A., Altın, F., Çelik, F., Dalkıran, M., Tuba Yulcu, N., Tekin, S., & Deniz, Ü. (2017). An Analysis of Organizational Justice and Organizational Identification Relation Based on Teachers' Perceptions. *Universal Journal of Educational Research*, 5(3).
<https://doi.org/10.13189/ujer.2017.050320>
- Rubel, M. R. B., Kee, D. M. H., Quah, C. H., & Rimi, N. N. (2017). Ethical Climate and Employee Turnover Intention in the Ready-Made Garment Industry of Bangladesh. *Global Business and Organizational Excellence*, 36(2).
<https://doi.org/10.1002/joe.21770>
- Sabiu, M. S., Kura, K. M., Mei, T. S., Raihan Joarder, M. H., & Umrani, W. A. (2019). The Mediating Role of Ethical Climate in the Relationship Between Performance Appraisal and Organizational Performance. *International Journal of Public Administration*, 42(8), 642–653. <https://doi.org/10.1080/01900692.2018.1498105>
- Sabiu, M. S., Ringim, K. J., Mei, T. S., & Joarder, M. H. R. (2019). Relationship between human resource management practices, ethical climates and

- organizational performance, the missing link: An empirical analysis. *PSU Research Review*, 3(1), 50–69. <https://doi.org/10.1108/PRR-12-2016-0022>
- Salleh, M., Amin, A., Muda, S., & Halim, M. A. S. A. (2013). Fairness of performance appraisal and organizational commitment. *Asian Social Science*, 9(2). <https://doi.org/10.5539/ass.v9n2p121>
- Saraih, U. N., Karim, M., Hanie, I., Samah, A., Amlus, M. H., & Abashah, A. N. (2018). Relationships Between Trust, Organizational Justice and Performance Appraisal Satisfaction: Evidence from Public Higher Educational Institution in Malaysia. In *International Journal of Engineering & Technology* (Vol. 7, Issue 2). www.sciencepubco.com/index.php/IJET
- Schluter, J., Winch, S., Holzhauser, K., & Henderson, A. (2008). Nurses' moral sensitivity and hospital ethical climate: A literature review. In *Nursing Ethics* (Vol. 15, Issue 3). <https://doi.org/10.1177/0969733007088357>
- Shanker, M. (2013). Organizational commitment and employees' intention to stay in Indian companies: Factor analytical approach. *Journal of Psychosocial Research*, 8(2).
- Sheldon, P., & Sanders, K. (2016). Contextualizing HRM in China: differences within the country. In *International Journal of Human Resource Management* (Vol. 27, Issue 18). <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1192323>
- Spence, M. M., Hui, R., & Chan, J. (2006). Cost reduction strategies used by elderly patients with chronic obstructive pulmonary disease to cope with a generic-only pharmacy benefit. *Journal of Managed Care Pharmacy*, 12(5). <https://doi.org/10.18553/jmcp.2006.12.5.377>
- Stamenkovic, S., Ratkovic Njegovan, B., & Vukadinovic, M. S. (2018). Intra-national diversity: Perception of organizational justice and ethical climate in organizations in Serbia. *Cross Cultural and Strategic Management*, 25(3). <https://doi.org/10.1108/CCSM-05-2017-0061>
- Sugiyono (2011:188). (2015). Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta. *Sugiyono (2011:188), 151.*
- Uma Sekaran, & Roger Bougie. (2016). Research Method for Business Textbook (A Skill Building Apprao). *United States: John Wiley & Sons Inc.*
- Unaradjan, D. D. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif - Dominikus Dolet Unaradjan. In *Metode Penelitian Kuantitatif.*
- Uraon, R. S., & Gupta, M. (2020). Does psychological climate affect task and contextual performance through affective commitment? Evidence from public sector companies. *Evidence-Based HRM*, 9(3). <https://doi.org/10.1108/EBHRM-09-2019-0089>
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1987). A theory and measure of ethical climate in organizations. *Research in Corporate Social Performance and Policy*, 9(1).
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1988a). The Organizational Bases of Ethical Work Climates. *Administrative Science Quarterly*, 33(1). <https://doi.org/10.2307/2392857>