

Pengaruh Organizational Justice terhadap *Knowledge Sharing* dengan *Perceived Organizational Support* dan *Affective Organizational Commitment* sebagai Variabel Intervening di Rumah Sakit Tria Dipa

Dinda Putri Husni, Andreas Wahyu Gunawan P

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Trisakti, Jakarta, Indonesia

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti, Jakarta, Indonesia

*Correspondence email : dindaputrihusni@gmail.com

Abstrak. Tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Affective Organizational Justice* sebagai variabel intervening terhadap hubungan antara *Knowledge Sharing* dan *Organizational Justice* di Rumah Sakit Tria Dipa. Metodologi penelitian ini adalah melalui survei kuesioner untuk mengumpulkan data untuk menguji hipotesis penelitian. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan *PLS-Structural Equation Modeling (SEM)* menggunakan *software SMART PLS*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 132 karyawan medis dan non medis di Rumah Sakit Tria Dipa menggunakan metodenya *purposive sampling*. Penelitian ini memiliki tujuh hipotesis dan semuanya didukung yang menyatakan ada pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Affective Organizational Justice* sebagai variabel intervening terhadap hubungan antara *Knowledge Sharing* dan *Organizational Justice*. Implikasi manajerial pada penelitian yaitu bagi organisasi dalam hal ini manajemen rumah sakit, hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai data awal berdasarkan statistik deskriptif dari variabel *Organizational Justice*, didapatkan nilai *mean* terendah mengenai imbalan yang diterima sepadan dengan usaha yang dilakukan karyawan, bagi organisasi dalam hal ini manajemen rumah sakit, hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai data awal berdasarkan statistik deskriptif dari variabel *Knowledge Sharing*, didapatkan nilai *mean* terendah mengenai memakai pengetahuan yang diberi oleh rekan kerja, bagi organisasi dalam hal ini manajemen rumah sakit, hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai data awal berdasarkan statistik deskriptif dari variabel *Perceived Organizational Support*, didapatkan nilai *mean* terendah mengenai memperoleh gaji yang sesuai dengan tanggung jawab, bagi organisasi dalam hal ini manajemen rumah sakit, hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai data awal berdasarkan statistik deskriptif dari variabel *Affective Organizational Commitment*, didapatkan nilai *mean* terendah mengenai sulitnya meninggalkan perusahaan

Kata kunci : *affective organizational commitment; knowledge sharing; organizational justice; perceived organizational support*

Abstract. *The purpose of the study was to analyze the effect of Perceived Organizational Support and Affective Organizational Justice as intervening variables on the relationship between Knowledge Sharing and Organizational Justice at Tria Dipa Hospital. The methodology of this research is through surveys to collect data to test the research hypotheses. The type of research used is quantitative with the PLS-Structural Equation Modeling (SEM) approach using SMART PLS software. The sample used in this study were 132 medical and non-medical employees at Tria Dipa Hospital using purposive sampling method. This study has seven hypotheses and all of them are supported which states that there is an influence of Perceived Organizational Support and Affective Organizational Justice as intervention variables on the relationship between Knowledge Sharing and Organizational Justice. The managerial implication of the research is for the organization in this case the hospital management, the results of this study can be used as initial data based on descriptive statistics from the Organizational Justice variable, the lowest mean value is obtained regarding the imbalance received by the efforts made by employees, for the organization in this case. hospital management, the results of this study can be used as initial data based on descriptive statistics from the Knowledge Sharing variable, the lowest mean value is obtained regarding using the knowledge given by colleagues, for organizations in this case hospital management, the results of this study can be used as preliminary data based on descriptive statistics from the Perceived Organizational Support variable, obtained the lowest average value regarding obtaining a salary that is in accordance with responsibilities, for organizations in this case hospital management, the results of this study can be used as a or initial based on descriptive statistics of the Affective Organizational Commitment variable, obtained the lowest average value regarding the difficulty of leaving the company.*

Keywords : *affective organizational commitment; knowledge sharing; organizational justice; perceived organizational support*

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman menjadi salah satu pemicu adanya persaingan bisnis rumah sakit dalam skala global. Salah satu industri yang sangat ketat persaingannya merupakan industri jasa, hal tersebut terlihat dari banyaknya perusahaan dalam skala Orang-orang kecil, menengah dan besar bersaing untuk yang terbaik. Penentu keberhasilan dalam sebuah perusahaan jasa atau rumah sakit yaitu memiliki sumber daya manusia yang memiliki ketrampilan baik serta dapat memberikan pelayanan secara maksimal, hal ini sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk dapat menjaga daya saing di era global, karena seringkali inovasi diperoleh dari berbagai pengetahuan yang dimiliki tiap-tiap orang dalam suatu rumah sakit.

Memiliki SDM yang berkualitas dan memiliki kemampuan sesuai dengan standar perusahaan akan membantu membuat perbedaan yang baik ketika memberikan pelayanan mengingat keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung kepada kualitas pelayanannya (Tuono, 2016). Terlebih lagi pada perusahaan penyedia jasa seperti Rumah Sakit Tria Dipa karena interaksi antar karyawan dengan penerima jasa akan menentukan capaian prestasi kerja yang dihasilkan. Salah satu hal pokok yang perlu untuk dimiliki perusahaan yang bergerak dalam penyedia jasa seperti Rumah Sakit Tria Dipa antara lain sikap dan emosi yang positif dari para karyawannya. Temuan Budicharti (2020) menunjukkan bahwa *Organizational Justice* berpengaruh positif terhadap *Perceived Organizational Support*, sedangkan temuan Febriani dan Asjari (2021) menunjukkan bahwa *Organizational Justice* perusahaan tidak berpengaruh terhadap *Perceived Organizational Support*. Penelitian Hidayat (2015) menunjukkan bahwa *Organizational Justice* berpengaruh positif terhadap *Affective Organizational Commitment*, sedangkan Irawan dan Sudarma (2016) menunjukkan bahwa *Organizational Justice* tidak berpengaruh terhadap *Affective Organizational Commitment*.

Upaya klinis Rumah Sakit Tria Dipa sekarang ini yaitu ingin merubah cara kerja mereka dari yang berbasis manual menjadi berbasis digital serta melakukan peningkatan kualitas mutu sumber daya manusia yang terdapat dalam perusahaan untuk saling membagikan informasi serta bertukar pengetahuan (*Knowledge Sharing*) serta konsumen juga memerlukan akses yang serba efektif, efisien serta tidak terbatas oleh dimensi ruang dan waktu hal ini juga menjadi salah satu alasan untuk dilakukannya penelitian terhadap *Knowledge Sharing* di Rumah Sakit Tria Dipa. Temuan Budicharti (2020) menunjukkan bahwa *Organizational Justice* berpengaruh positif terhadap *Perceived Organizational Support*, sedangkan temuan Febriani dan Asjari (2021) menunjukkan bahwa *Organizational Justice* perusahaan tidak berpengaruh terhadap *Perceived Organizational Support*. Penelitian Hidayat (2015) menunjukkan bahwa *Organizational Justice* berpengaruh positif terhadap *Affective Organizational Commitment*, sedangkan Irawan dan Sudarma (2016) menunjukkan bahwa *Organizational Justice* tidak berpengaruh terhadap *Affective Organizational Commitment*. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka penelitian ini mencoba untuk menggabungkan kerangka konsep dari penelitian-penelitian tersebut terkait dengan *Organizational Justice*, *Knowledge Sharing*, *affective organizational commitment*, dan *Perceived Organizational Support*. Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk meneliti Pengaruh *Organizational Justice* terhadap *Knowledge Sharing* dengan *Perceived Organizational Support* dan *Affective Organizational commitment* sebagai Variabel Intervening pada Karyawan di Rumah Sakit Tria Dipa.

Tinjauan Pustaka

Organizational Justice terhadap Knowledge Sharing

Organizational Justice atau keadilan organisasi menjadi salah satu faktor penting untuk memprediksi atau meningkatkan berbagi pengetahuan atau *Knowledge Sharing*. Keadilan organisasi atau kewajaran dalam organisasi mengacu pada sejauh mana karyawan menganggap bahwa keputusan organisasi adil. Keadilan organisasi penting karena integritas meningkatkan hubungan sosial dan memiliki dampak organisasi secara keseluruhan (David, 2018). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa keadilan organisasi berkaitan dengan berbagi pengetahuan (Cugueró-Escofet et al., 2019)

Organizational Justice terhadap Perceived Organizational Support

Salah satu prinsip perilaku organisasi yang terus berkembang adalah keadilan organisasi. Keadilan organisasi, menurut Robbins dan Hakim (2018: 249), adalah ikhtisar integritas tempat kerja. Jika hasil yang diperoleh dan pendekatan yang diterapkan sesuai, karyawan akan memahami bahwa mereka adil terhadap majikan mereka. Sekarang, Lambert dan Hogan (2018: 102) menggambarkan kebutuhan akan sebuah profesi sebagai tingkat di mana karyawan memahami pentingnya profesi dalam hal hasil dan proses, dan berusaha untuk mencapai tujuan tersebut. POS mengakui nilai organisasi dalam pelatihan karyawan dan menjaga kesejahteraan mereka. Pengusaha membutuhkan perhatian dan hasil jika mereka dapat memberikan dukungan yang sesuai kepada karyawan mereka (Caravardar, 2014).

Organizational Justice terhadap Affective Organizational Commitment

Tanggung jawab tingkat tinggi dalam organisasi cenderung menunjukkan sikap dan perilaku yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan (Pratama, 2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Affective Organizational Commitment* kuat dengan variabel pengalaman kerja, sedangkan komitmen normatif berkorelasi kurang kuat; untuk komitmen kontinuitas, hubungannya dibalik (Topolnytsky, 2012). Menurut Armeli, (2016) mencatat bahwa pengalaman kerja, seperti penghargaan organisasi, keadilan prosedural dan dukungan supervisor, memiliki asosiasi yang lebih kuat dengan komitmen afektif daripada aspek struktural karakteristik organisasi atau pribadi.

Perceived Organizational Support terhadap *Knowledge Sharing*

Sebuah studi oleh Yang, Rijn, dan Sanders (2018) meneliti hubungan antara kedua variabel ini. Penelitian ini menekankan pentingnya berbagi pengetahuan agar perusahaan memiliki keunggulan kompetitif. Makalah ini menekankan konsep self-creation untuk menjelaskan hubungan antara dukungan organisasi penelitian dan berbagi pengetahuan. Menurut hasil survei *interdependent self-construal* memediasi hubungan antara *perceived organization support* dan *knowledge sharing*, tetapi individu dengan *self-construal* yang independen membuat hubungan antara *perceived organization support* dan *knowledge sharing* memiliki hubungan yang berlawanan.

Affective Organizational Commitment terhadap *Knowledge Sharing*

Penelitian menunjukkan bahwa komitmen afektif berkorelasi kuat dengan variabel pengalaman kerja, sedangkan komitmen normatif berkorelasi kurang kuat; untuk komitmen kontinuitas, hubungannya dibalik (Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnysky, 2012). Dukungan organisasi, kepercayaan organisasi, dan komitmen organisasi memainkan efek mediasi positif pada perilaku berbagi pengetahuan. Menariknya, komitmen organisasi ditemukan sebagai mediator penuh antara hubungan kepercayaan organisasi dan pengetahuan dan dukungan organisasi yang dirasakan dan pengetahuan (Muneer, Iqbal, Saif-Ur-Rehman, dan Long, 2014).

Organizational Justice terhadap *Knowledge Sharing* yang dimediasi oleh *Perceived Organizational Support*

Perusahaan yang ingin berkembang harus memiliki integritas organisasi, karena mereka akan merasa diperlakukan sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini menurut sebuah penelitian (Kaptan, Budi, Suharto, 2016). Studi telah menunjukkan bahwa hubungan antara keadilan organisasi dan perilaku berbagi pengetahuan (Muneer, Iqbal, Saif-Ur-Rehman, dan Long, 2014) menunjukkan bahwa keadilan organisasi memiliki efek mediasi positif pada perilaku berbagi pengetahuan.

Organizational Justice terhadap *Knowledge Sharing* yang dimediasi oleh *Affective Organizational Commitment*

Keadilan penting dalam masyarakat saat ini. Ini termasuk integritas organisasi mana pun. Keadilan organisasi mengacu pada bagaimana karyawan memahami keadilan keputusan organisasi. *Organizational Justice* penting karena kejujuran membantu memperkuat hubungan sosial dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan (David, 2018). studi David. (2018) menunjukkan bahwa integritas organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing*.

METODE

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Organizational Justice* terhadap *Knowledge Sharing* dengan *Perceived organizational support* dan *Affective Organizational Commitment* sebagai variabel intervening. Pendekatan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Hal ini sesuai dengan definisi Arikunto (2016) tentang penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang membutuhkan penggunaan numerik (dari pengumpulan data hingga interpretasi data dan penyajian hasil). Data dari penelitian ini dikumpulkan pada kuesioner dan hasilnya dievaluasi untuk menentukan dampak dari setiap variabel yang diidentifikasi dalam analisis Partial Least Square (PLS). Informasi penelitian dikumpulkan melalui penelitian. Menurut Sugiyono (2016), metode penelitian adalah strategi untuk mengumpulkan informasi dari alam (non-buatan) daerah, dan peneliti mengumpulkannya melalui kuesioner, tes, dan wawancara terstruktur. Explanatory research adalah tujuan dari jenis penelitian ini (explanatory research). Penelitian yang diuraikan oleh Singarimbun dan Effendi (2019) merupakan penelitian dimana peneliti menggunakan uji hipotesis untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mempelajari sampel populasi dan biasanya mengumpulkan informasi dari kuesioner. Data diolah atau diolah oleh perangkat lunak berdasarkan data mentah atau data primer yang dikumpulkan dari responden: 1) SPSS for Windows, yang menghasilkan informasi/data untuk analisis statistik deskriptif tanggapan responden, dan 2) Smart Partial Least Square (PLS), yang menghasilkan informasi/data untuk analisis statistik inferensial, seperti pengujian instrumen penelitian (kuesioner), analisis jalur, dan uji statistik parametrik atau pengujian hipotesis.

HASIL

Tabel 1
Hasil Uji Hipotesis

Model	Original Sample	P Values
Organizational Justice -> Knowledge Sharing	0,905	0,000
Organizational Justice -> Perceived Organizational Support	0,640	0,000
Organizational Justice -> Affective Organizational Commitment	0,710	0,000
Perceived Organizational Support -> Knowledge Sharing	0,163	0,002
Affective Organizational Commitment -> Knowledge Sharing	0,131	0,023
Organizational Justice -> Perceived Organizational Support -> Knowledge Sharing	0,104	0,003
Organizational Justice -> Affective Organizational Commitment-> Knowledge Sharing	0,093	0,021

Sumber : data olahan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh *Organizational Justice* (X) berpengaruh terhadap *Knowledge Sharing* (Y). Dari tabel di atas dapat dilihat nilai *original sample estimate OJ* adalah sebesar 0,905 dengan signifikansi dibawah 5%. Yaitu, menunjukkan terdapat pengaruh signifikan *Organizational Justice* terhadap *Knowledge Sharing*. Nilai koefisien jalur bernilai positif menunjukkan pengaruh yang diberikan oleh *Organizational Justice* terhadap *Knowledge Sharing* bernilai positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif oleh *Organizational Justice* terhadap *Knowledge Sharing*. Dengan kata lain, *Organizational Justice* yang semakin baik mampu meningkatkan *Knowledge Sharing*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh *Organizational Justice* (X) berpengaruh terhadap *Perceived Organizational Support* (Z1). Pengujian kedua nilai *original sample estimate OJ* adalah sebesar 0,640 dengan signifikansi dibawah 5%. Menunjukkan terdapat pengaruh signifikan *Organizational Justice* terhadap *Perceived Organizational Support*. Nilai koefisien jalur bernilai positif menunjukkan pengaruh yang diberikan oleh *Organizational Justice* terhadap *Perceived Organizational Support* bernilai positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan oleh *Organizational Justice* terhadap *Perceived Organizational Support*. Dengan kata lain, *Organizational Justice* yang semakin baik mampu meningkatkan *Perceived Organizational Support*.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh *Organizational Justice* (X) berpengaruh terhadap *Affective Organizational Commitment* (Z2). Pengujian kedua nilai *original sample estimate OJ* adalah sebesar 0,710 dengan signifikansi dibawah 5%. menunjukkan terdapat pengaruh signifikan *Organizational Justice* terhadap *Organizational Commitment*. Nilai koefisien jalur bernilai positif menunjukkan pengaruh yang diberikan oleh *Organizational Justice* terhadap *Affective Organizational Commitment* bernilai positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan oleh *Organizational Justice* terhadap *Organizational Commitment*. Dengan kata lain, *Organizational Justice* yang semakin baik mampu meningkatkan *Organizational Commitment*.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh *Perceived Organizational Support* (Z1) berpengaruh terhadap *Knowledge Sharing* (Y) Pengujian kedua nilai *original sample estimate POS* adalah sebesar 0,163 dengan signifikansi dibawah 5% menunjukkan terdapat pengaruh signifikan *Perceived Organizational Support* terhadap *Knowledge Sharing*. Nilai koefisien jalur bernilai positif menunjukkan pengaruh yang diberikan oleh *Perceived Organizational Support* terhadap *Knowledge Sharing* bernilai positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan oleh *Perceived Organizational Support* terhadap *Knowledge Sharing*. Dengan kata lain, *Perceived Organizational Support* yang semakin baik mampu meningkatkan *Knowledge Sharing*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh *Affective Organizational Commitment* (Z2) berpengaruh terhadap *Knowledge Sharing* (Y). Pengujian kedua nilai *original sample estimate AOC* adalah sebesar 0,131 dengan signifikansi dibawah 5% yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan *Affective Organizational Commitment* terhadap *Knowledge Sharing*. Nilai koefisien jalur bernilai positif menunjukkan pengaruh yang diberikan oleh *Affective Organizational Commitment* terhadap *Knowledge Sharing* bernilai positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan oleh *Affective Organizational Commitment* terhadap *Knowledge Sharing*. Dengan kata lain, *Affective Organizational Commitment* yang semakin baik mampu meningkatkan *Knowledge Sharing*.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh *Organizational Justice* (X) berpengaruh terhadap *Knowledge Sharing* (Y) melalui *Perceived Organizational Support* (Z1). Pengujian kedua nilai *original sample estimate POS* adalah sebesar 0,104 dengan signifikansi dibawah 5% yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan *Organizational Justice* terhadap *Knowledge Sharing* melalui *Perceived Organizational Support*. Nilai koefisien jalur bernilai positif menunjukkan pengaruh yang diberikan oleh *Organizational Justice* terhadap *Knowledge Sharing* melalui *Perceived*

Organizational Support bernilai positif. Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan oleh *Organizational Justice* terhadap *Knowledge Sharing* melalui *Perceived Organizational Support*. Dengan kata lain, *Organizational Justice* yang semakin baik mampu meningkatkan *Knowledge Sharing* melalui *Perceived Organizational Support*.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh *Organizational Justice* (X) berpengaruh terhadap *Knowledge Sharing* melalui *Affective Organizational Commitment* (Z2). Pengujian kedua nilai *original sample estimate AOC* adalah sebesar 0,104 dengan signifikansi dibawah 5% yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan *Organizational Justice* terhadap *Knowledge Sharing* melalui *Affective Organizational Commitment*. Nilai koefisien jalur bernilai positif menunjukkan pengaruh yang diberikan oleh *Organizational Justice* terhadap *Knowledge Sharing* melalui *Affective Organizational Commitment* bernilai positif. Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan oleh *Organizational Justice* terhadap *Knowledge Sharing* melalui *Affective Organizational Commitment*. Dengan kata lain, *Organizational Justice* yang semakin baik mampu meningkatkan *Knowledge Sharing* melalui *Affective Organizational Commitment*.

SIMPULAN

Hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini di dukung sehingga dapat dijabarkan sebagai berikut: *Organizational Justice* berpengaruh positif terhadap *Knowledge Sharing*. Hal ini menunjukkan bahwa *Organizational Justice* yang ditetapkan baik dan benar, maka *Knowledge Sharing* juga akan semakin baik. *Organizational Justice* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Perceived Organizational Support*. Hal ini menunjukkan bahwa *Organizational Justice* yang ditetapkan baik dan benar, maka *Organizational Support* juga akan semakin baik. *Organizational Justice* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Affective Organizational Commitment*. Hal ini menunjukkan bahwa *Organizational Justice* yang ditetapkan baik dan benar, maka *Organizational Commitment* juga akan semakin baik. *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Knowledge Sharing*. Hal ini menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* yang ditetapkan baik dan benar, maka *Knowledge Sharing* juga akan semakin baik. *Affective Organizational Commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Knowledge Sharing*. Hal ini menunjukkan bahwa *Organizational Commitment* yang ditetapkan baik dan benar, maka *Knowledge Sharing* juga akan semakin baik. *Organizational Justice* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Knowledge Sharing* melalui *Perceived Organizational Support*. Hal ini menunjukkan bahwa *Organizational Justice* yang ditetapkan baik dan benar, maka *Knowledge Sharing* juga akan semakin baik dan *Perceived Organizational Support* mampu menjadi mediasi bagi variabel *Organizational Justice*. *Organizational Justice* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Knowledge Sharing* melalui *Affective Organizational Commitment*. Hal ini menunjukkan bahwa *Organizational Justice* yang ditetapkan baik dan benar, maka *Knowledge Sharing* juga akan semakin baik dan *Organizational Commitment* mampu menjadi mediasi bagi variabel *Organizational Justice*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul-Jalal, H., P. Toulson, and D. Tweed. 2013. Knowledge Sharing Success for Sustaining Organizational Competitive Advantage. *Procedia Economics and Finance* 7, 150-157.
- Arina, N. A., Jayanti, A. D., & Yulianti, P. 2019. Organizational Justice Dan Organizational Misbehavior Pada Tenaga Penjualan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Airlangga*, 4(1).
- Ahmad Sabri. 2019. *Strategi Belajar Mengajar dan Micro Teaching*. Ciputat: Quantum Teaching.
- 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 and Knowledge*, 2, 134–145.
- Akram, Tayyaba. Lei dan Shen. Haider. 2017. The impact of organizational justice on employee innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing. *Journal of Innovation & Knowledge*, 5, 59–67
- Alfida A. F. Heru S. Cahyo W. S. 2018. Pengaruh Perceived Organizational Support (POS) Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi CV Dwi Putra Perkasa Garment), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 56(1).
- Allen dan Mayer. 2017. The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Ardakani, S. R. 2012. The Impact of Organizational Justice on Knowledge Sharing Intention. *Journal of American Science*, 8(2), 337–340.
- Arikunto. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Babin Zikmund., 2018, *Menjelajahi Riset Pemasaran*, Salemba Empat, Jakarta Selatan.
- Bungin Burhan. 2016. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

- Bismala, L. (2021, June). Tinjauan Literatur Secara Sistematis Terhadap Antecedents Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Business Ethics*, 176(1), 1-22.
- Cohen, Charash, Yochi, and Paul E. Spector. 2016. The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278-321.
- Colquitt, Jason A., Lepine, Jeffery A. & Wesson, Michael J. 2017. *Organizational Behavior. Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York : McGraw-Hill/Irwin.
- Cropanzano R. 2017. The Management of Organizational Justice. *Academy of Management Perspectives*. 34-38
- Cugueró-Escofet, N., Ficapal-Cusí, P., & Torrent-Sellens, J. 2019. Sustainable human resource management: How to create a knowledge sharing behavior through organizational justice, organizational support, *satisfaction and commitment*. *Sustainability*, 11(19), 5419.
- Chuzaimah, C., & Irmawati, I. 2018. Peran Pos Pada Hubungan Antara Keadilan Organisasional dan Ocb Pada Dosen Tidak Tetap Ptm. *Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 9-22.
- David, 2018. Estimating the Knowledge Capital Model of The Multinational enterprise: Reply. *Journal of Intellectual Capital*. Bradford, 5(3). 114
- Dyne & Graham. 2015. Organizational Citizenship Behavior; Construct Redefinition Measurement and Validation. *Academy Management Journal*, 37(4).
- Fernandez, Becerra I, Gonzales A, dan Sabherwal R. 2019. *Knowledge Management: Challenges, Solutions, and Technologies*. New Jersey: Pearson Education.
- Geisser, J.R. 2018. The Predictive Sample Reuse Methode with Application. *Journal of The American Statistical Association*. 70. 320-328.
- Ghozali, Imam. 2016. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. Semarang
- Gibson, James L., Donnelly Jr, James H., Ivancevich, John M., Konopaske, Robert 2017. *Organizationa Behavior, Structure, Processes*, Fourteenth Edition, McGraw-Hill.
- Ginting, N. F. H. 2019. *Manajemen Pemasaran*, cetakan ke 1. Bandung: CV Yrama Widya.
- Greenberg and Baron, 2018, *Behavior in organizations understanding and managing the human side of work*, Prentice-Hall International, New Jersey.
- Gupta, A.K. and Govindarajan, V. 2018. Knowledge flows within multinational corporations. *Strategic Management Journal*, 21(4), 473-496.
- Hair, J.F. 2016. *Multivariate data analysis*. 7th edition. New Jersey : Pearson Education Inc.
- Harnanto. 2017. *Akuntansi Biaya: Sistem Biaya Historis*. Yogyakarta: BPFE
- Han, D. & Chen, Mu, J. 2017. The Research on the Factors of Purchase Intention for Fresh Agricultural Products in an E- Commerce Environment, *Earth and Environmental Science*, 0-7. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/>.
- Musringudin., 2017. The Effect of Organizational Justice, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior (ocb) of The Principles. *Indonesian Journal of Educational Review (IJER)*, 4(2)
- Marhaeni, K., & Ardiyanti, N. 2020. Peran Mediasi LMX terhadap Pengaruh Organizational Climate dan Trust terhadap Knowledge Sharing dalam Pengembangan Kompetensi Teknis. *Jurnal Manajemen dan Usahawan Indonesia*, 43(2).
- Natalia C. E, Pilar F. C, dan Joan T. S. 2019. Sustainable Human Resource Management: How to Create a Knowledge Sharing Behavior through Organizational Justice, Organizational Support, Satisfaction and Commitment, *Sustainability*, 11, 5419; doi:10.3390/su11195419.
- Nezafati, Abbas Afrazeh, and S. Mohammad J. Jalali, 2017, A dynamic model for measuring knowledge level of organizations based on Nonaka and Takeuchi Model (SECI), *Scientific Research and Essay – Academic Journals*, 4(5), 531-542.
- Nonaka, Ikujiro dan Hirotaka Takeuchi. 2017. *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamic of Innovation*. New York: Oxford University Press.
- Paulin, D., and Suneson, K, 2012, Knowledge Transfer, Knowledge Sharing and Knowledge Barriers – Three Blurry Terms in KM. *The Electronic Journal of Knowledge Management*, 10(1) .81-91
- Purhantara, Wahyu, 2016. *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Bisnis*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. 2012. Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., dan Armeli S. 2016. Reciprocation of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42-51.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi*, Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Rupp, L., & Wheaton, A. 2019. *Nurturing Native Plants: A guide to vegetative propagation of native woody plants in Utah*. (L. Rupp & A. Wheaton, Eds.). Extension, Utah State University.

Widhari, N. L. P. P., & Ardana, I. K. 2021. Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Retensi Karyawan Pada Hotel Oberoi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10(9).

Yesu. 2020. Impact of Employee Downsizing on Organizational Performance.