

DAFTAR PUSTAKA

- Bergman, M. E., Langhout, R. D., Palmieri, P. A., Fitzgerald, L. F., & Cortina, L. M. (2002). The (Un)reasonableness Of Reporting: Antecedents and Consequences Of Reporting Sexual Harassment. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 230–242. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.230>
- Budijanto, O. W. (2017). *Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perprestif Hukum Dan HAM (Decent Wages For Laborers In Law And Human Right`S Perspective)*. 17(3), 403.
- Cnnindonesia. (2020, September). Serikat Buruh Yogyakarta Sebut BLT Pekerja Diskriminatif. *Cnnindonesia.Com*, 1–6.
- Dhamayanti, M., Rachmawati, A. D., Arisanti, N., Setiawati, E. P., Rusmi, V. K., & Sekarwana, N. (2018). Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Skrining Kekerasan terhadap Anak “ICAST-C” versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Keperawatan Padjadjaran*, 5(3), 281–289. <https://doi.org/10.24198/jkp.v5i3.650>
- Effendi, A., & Nuraini, N. (2019). Pengaruh Perlindungan Hukum, Orientasi Etika Idealisme, Orientasi Etika Relativisme Dan Retaliasi Terhadap Intensi Whistleblowing (Survei Pada Mahasiswa Universitas Negeri Di Provinsi Aceh). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi*, 4(3), 504–519. <https://doi.org/10.24815/jimeka.v4i3.12586>
- Harahap, N., & Lubis, S. D. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Hartaroe, B. P., Mardani, R. M., & Abs, M. K. (2016). *Prodi manajemen*. 2007, 82–94.
- Hasbi, M., & Piartrini, P. (2016). Pengaruh Persepsi Ketidakadilan Imbalan Dan Kepuasan Imbalan Terhadap Intensi Keluar Karyawan Daluman Villa Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(9), 255122.

- Johan, M. F., Nopriyanto, R., & Ainun, I. (2020). Hubungan Job Insecurity terhadap Intensi Turnover pada Karyawan Outsourcing. *Psyche 165 Johan*, 13(1), 60–66.
- Kusumawati, Y., & Putra, M. S. (2015). Pengaruh Keadilan Prosedural Dan Keadilan Interaksional Terhadap Perilaku Retaliasi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(3), 249386.
- Latupono, B. (2011). Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) Di Kota Ambon. *Sasi*, 17(3), 59.
<https://doi.org/10.47268/sasi.v17i3.366>
- Liputan6. (2020, October). Amuk Buruh Batam Dipicu Ketidakadilan. *News Liputan6.Com*, 2–4.
- Manafe, M. W. . (2015). Pengaruh Penalaran Moral, Retaliasi dan Gender Terhadap Kecenderungan Whistleblowing Internal. *Wahana*, 18(2), 1–14.
- Muhson, A. (2016). *Pedoman Praktikum Analisis Statistik* (Vol. 53, Issue 9).
- Murphy, P. R., Hall, G., & Kl, C. (2013). *University of Wisconsin-Madison* 975.
- Muslim, M. (2017). HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DAN PERSEPSI KEADILAN DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA KARYAWAN. In *Journal of Chemical Information and Modeling*.
- Mustafa, P. S. (2014). *Analisis uji r berganda dan uji lanjut dalam statistik inferensial pada penelitian pendidikan jasmani*. 2, 1–23.
- Nanda, A. A. (2014). *Ketidakadilan Pengupahan Perempuan Pekerja Pabrik Kota Salatiga (Teori Konflik Karl Marx)*. Universitas Kristen Satya Wacana.
- Nani. (2018, February). *Pelanggaran Hukum terhadap pekerja Cleaning Service di Unhas*.
- Nikmah, R. A. (2014). *No Title PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL*

*AUDITOR TERHADAP INTENSI MELAKUKAN WHISTLEBLOWING
DENGAN RETALIASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING SKRIPSI.*

- Novalius, F. (2019, March). *Kenali Status Pekerja Outsourcing , dari Permasalahan hingga Solusinya.* 1–7.
- Nugraha, T. (2017). PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL, LINGKUNGAN ETIKA, SIFAT MACHIAVELLIAN DAN PERSONAL COST TERHADAP INTENSI WHISTLEBLOWING DENGAN RETALIASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING. *JOM Fekon*, 4(1), 1–15.
- Nuryanto, M. R. B. (2014). Studi Tentang Solidaritas Sosial Di Desa Modang Kecamatan Kuaro Kabupaten Paser (Kasus Kelompok Buruh Bongkar Muatan). *E-Journal Konsentrasi Sosiologi*, 2(3), 53–63.
[https://ejournal.sos.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2014/08/Journal M. Rahmat Budi Nuryanto \(08-30-14-04-02-59\).pdf](https://ejournal.sos.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2014/08/Journal M. Rahmat Budi Nuryanto (08-30-14-04-02-59).pdf)
- Palupi, M, Tjahjono, H. ., & Nuri, R. (2014). PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF KARIR DAN KEADILAN PROSEDURAL KARIR TERHADAP PERILAKU RETALIASI KARYAWAN SWASTA DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA (DIY) DENGAN KEPUASAN KARIR SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASIAN. *Jurnal Universitas Paramadina*, 11(2), 1–17.
- Palupi, Majang. (2013). Rotasi Karyawan Dan Komitmen Afektif Pada Perilaku Retaliasi Pns Kantor “ X .” *Jrmb*, 8(1), 15–24.
- Periantolo. (2016). *Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi* (3rd ed.). Pustaka Pelajar.
- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Pengembangan Aplikasi Kuesioner Survey Berbasis Web Menggunakan Skala Likert dan Guttman. *Jurnal Sains Dan Informatika*, 5(2), 1–10.

<https://doi.org/10.34128/jsi.v5i2.185>

- Rabik, Fikri, H., & Utoyo, M. (2020). PENYELESAIAN SENGKETA PERJANJIAN OUTSOURCING TENAGA KERJA KEAMANAN. *LEX LIBRUM : JURNAL ILMU HUKUM*, Edisi khus, 48–59.
- Rahayu, Y. . (2018, April). Selain upah , ini daftar ketidakadilan pada buruh penghasil emas hijau Indonesia Hot Issue Rekomendas. *Merdeka.Com*, 1–7.
- Rosidah, A. (2013). *PENGARUH KEADILAN ORGANISASI DENGAN MEDIASI STRATEGI KOPING TERHADAP BURNOUT*. 5, 8–9.
- Royen, U. T. I. I. (2009). *PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA / BURUH OUTSOURCING (STUDI KASUS DI KABUPATEN KETAPANG)* *PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA / BURUH OUTSOURCING (STUDI KASUS DI KABUPATEN KETAPANG)*. Universitas DIPONEGORO.
- Saefuloh, A. A. (2011). Kebijakan Outsourcing di Indonesia : Perkembangan dan Permasalahan. *Ekonomi & Kebijakan Publik*, 2(1), 337–369.
- Sengkey, M. M., & Tiwa, T. M. (2020). *KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF PEKERJA KONTRAK (PKWT)*. 3(2), 1–21.
- Sofyani, H., & Pramita, Y. D. (2015). Otoritas Atasan, Retaliasi dan Locus of Control sebagai Faktor-Faktor yang Memengaruhi Perilaku Manipulasi Laporan Realisasi Anggaran. *Jurnal Reviu Akuntansi Dan Keuangan*, 3(2), 427–436. <https://doi.org/10.22219/jrak.v3i2.2110>
- Suhartini, Y. (2008). *PERANAN IKLIM ORGANISASI DAN KETIDAKADILAN TERHADAP IMBALAN*. 2(9), 1–15.
- Susanto, T. (2013). *FAKTOR-FAKTOR KEADILAN PROSEDURAL MEMPENGARUHI PERILAKU RETALIASI DI TEMPAT KERJA*. 1–18.
- Trisnawijaya, J. (2018). No Title!الذغنت مئارج..ينورتكلإلا زازتبال

«لا لصاوتلا» [Widya Mandala Catholic University Surabaya]. In *Gambaran ketidakadilan pada karyawan EO bazar di Surabaya* (Vol. 01).

<http://www.albayan.ae>

Zaluchu, S. E. (2020). Strategi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif Di Dalam Penelitian Agama. *Evangelikal: Jurnal Teologi Injili Dan Pembinaan Warga Jemaat*, 4(1), 28. <https://doi.org/10.46445/ejti.v4i1.167>



