

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Aswaja Pressindo.
- Afiani, R., Surachim, A., & Masharyono, M. (2019). Peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan employee engagement dan dampaknya pada kinerja pegawai. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 4(1), 1–12.
- Akbar, M, R. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement. *Journal of Social and Industrial Psychology*. 2(1). 10-18.
- Anita, J. (2014). Determinants Of Employee Engagement And Their Impact On Employee Performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*. 63(3). 308-323.
- Apriliana, D. N. (2021). Strategi Koping dan Stres Akademik Mahasiswa Dalam Melaksanakan Kuliah Daring Pada Masa Pandemi Covid-19. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), 89.
- Arif, F., Hayati, S., & Minarni. (2022). Keadilan Distributif , Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional terhadap Employee Engagement di PT Maruki. *Jurnal Psikologi Karakter*, 2(1), 22–28.
- Astari, K., Kadiyono, A., & Batubara, M. (2022). Adaptasi Alat Ukur The Employee Engagement Scale (EES). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 511–520.
- Azwar, S (2019). *Penyusunan Skala Psikologi: Metode Penelitian Psikologi Edisi II*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model : state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Colquitt, J. A., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., Conlon, D. E., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425–445.
- Colquitt, LePine, & Wesson. (2015). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: Mc Graw Hill Education.
- Creswell, J. (2010). *Research Design: Qualitative, Quantitative, Mix Method*

Approaches (Vicki Knight (ed.); 4th Editio). SAGE Publications, Inc.

Dale Carnegie Indonesia. (2017). *Hanya 25 persen Millennials yang Setia Kepada Perusahaan*. <https://www.dalecarnegie.id/sumberdaya/media/media-coverage/hanya-25-persen-millennials-yang-setia-kepada-perusahaan/>

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 71, Issue 3, pp. 500–507).

Eisenberger, R., Shanock, L. R., & Wen, X. (2019). *Perceived Organizational Support : Why Caring About Employees Counts*. 1–24.

Fajrina, D. A. N., & Noer, B. A. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Employee Engagement Generasi Millennial (Studi Kasus: PT PLN Tarakan). *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 10(1), 106–111.

Fina, S., A. yahya. (2018). Pengaruh Organizational Justice Terhadap Employee Engagement (Studi Pada SMP Muhammadiyah 6 Bandung). *E-Proceeding of Management*, 5(3), 3951–3957.

Gallup. (2013). Why Indonesia Must Engage Younger Workers. In *Business Journal*. <https://news.gallup.com/businessjournal/166280/why-indonesia-engage-younger-workers.aspx>

_____. (2017). *State of the global work place: employee engagement insights for business leader worldwide*. <https://Gallup.com>.

Hadiyani, S., Zahreni, S., & Ananda, F. (2018). Peranan Keadilan Organisasi Terhadap Employee Engagement di Masa Perubahan Organisasi. *Talenta Conference Series: Local Wisdom, Social, and Arts (LWSA)*, 1(2), 362–366.

Hartini, S., Nazurty., Widowati, A. (2021). Upaya Pengenalan Olahraga Bridge Melalui Video Tutorial Di Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *Jurnal Penelitian Sosial dan Keagamaan*. 11(1), 15-21.

Hermawan, H., & Evi Kurniasari Purwaningrum, Yoga Achmad Ramadhan, N. W. S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Persepsi dan Dukungan Organisasi terhadap Employee Engagement. *Physical Review Letters*, 60(8), 677–679.

Istiqomah, R., Pardiman, & Khalikussabir. (2021). Pengaruh Organizational Justice dan Team Work Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Pakis. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(10), 37–48.

Khandekar, A., & Sharma, A. (2005). Managing human resource capabilities for

sustainable competitive advantage: An empirical analysis from Indian global organisations. *Education and Training*, 47(8–9), 628–639.

- Kim, H. R., Lee, M., Lee, H. T., & Kim, N. M. (2010). Corporate social responsibility and employee-company identification. *Journal of Business Ethics*, 95(4), 557–569.
- Koodamara, N. K., Thomas, B., & Sashidhar, R. (2019). The effects of perceived organizational support (POS) and perceived organizational justice (POJ) on employee engagement (EE) of Indian employee in information technology. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(1C2), 209–215.
- Kose, A., & Uzun, M. (2018). The Relationship between Work Engagement and Perceived Organizational Justice. *Educational Administration: Theory and Practice*, 24(3).
- Kristanto, H. (2015). Keadilan organisasional, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(1), 86–98.
- Kurniasari, R., & Izzati, U. A. (2013). Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Employee Engagement Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. *Character*, 02(1), 1–7.
- Kurniawan, B., & Mulyani, I. (2021). Perbedaan work engagement ditinjau berdasarkan jenis kelamin : studi pada pegawai negeri sipil generasi milenial di badan siber dan sandi negara. *UG Jurnal*, 15, 1–9.
- Kurniawati, I. D. (2014). Masa Kerja Dengan Jobengagement Pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 02(02), 311–324.
- Latipah, N. (2014) *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Mayes, B. T., Finney, T. G., Johnson, T. W., Shen, J., & Yi, L. (2017). The effect of human resource practices on perceived organizational support in the People’s Republic of China. *International Journal of Human Resource Management*, 28(9), 1261–1290.
- McFarlin, & Sweeney. (1992). Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction with Personal and Organizational Outcomes. *Academy of Management Journal*, 35(3), 626–637.
- Muhammad, M., & Fajrianti. (2013). Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Intensi Turnover pada Karyawan Arsitek dan Konstruktor di Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 2(2), 83–89.

- Muhammad Rizza Akbar. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 2(1), 10–18.
- Mujiasih. (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement). *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 40–51.
- Natasya Nihayawati. (2017). *Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Keadilan Organisasi Pada Karyawan Di Pdam Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap* Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Pangestu, F. (2022). *Kualitas Kehidupan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Keterikatan Kerja*. Universitas Islam 45.
- Pri, R., & Zamralita, Z. (2018). Gambaran Work Engagement Pada Karyawan Di Pt Eg (Manufacturing Industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 295.
- Putranto, M, N. (2020) *Tinjauan Operasional Bagian General Affair Pada Pt . Kamadjaja Logistics*. Laporan Tugas Akhir thesis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Rais, & Parmin. (2020). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(5), 813–833.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619.
- Sari, N. K. (2019). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(1), 120–128.
- Sarjono, H., dan Julianita, W. (2011). *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Penerbit Salemba empat.
- Setyawati, L., & Satiningsih. (2020). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 7(3), 185–195.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif*,

Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

- _____. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Shuck, B., Adelson, J., & Reio, T. (2017). The Employee Engagement Scale: Initial Evidence For Construct Validity And Implications For Theory And Practice. *Human Resource Management*, 56(6), 953–977.
- Shuck, B., Twyford, D., Jr., T. G. R., & Shuck, A. (2014). Human Resource Development Practices and Employee Engagement: Examining the Connection With Employee Turnover Intentions. *Human Resource Development Quarterly*, 25(2), 239–270.
- Shuck, B., & Wollard, K. (2010). Employee engagement and HRD: A seminal review of the foundations. *Human Resource Development Review*, 9(1), 89–110.
- Thawil, S. M., & Anwar, M. (2021). Empat Dimensi Keadilan Organisasional Yang Dipersepsikan Oleh Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(2), 97.
- Tobing, H., & Mutia, C. (2016). Kontribusi Persepsi Iklim Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PT. Alpin Boga Pangan Medan. *Jurnal Psikologi*, 19–28.
- Wahab, F. K., Umaroh, S. K., Mariskha, S. eka, & Purwaningrum, Evi, K. (2018). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Employee Engagement pada Karyawan. *Jurnal Ilmu Psikologi*, 6(1), 162–172.
- Widhiarso, W. (2010). *Uji Linearitas Hubungan*. Fakultas Psikologi UGM
- Wiwiek, W., & Sondakh, O. (2015). Pengaruh keadilan organisasional pada motivasi karyawan dan komitmen organisasional. *Jurnal Siasat Bisnis*, 19(1), 69–77.
- Yean, T. F., & Yusof, A. A. (2016). Organizational Justice: A Conceptual Discussion. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219, 798–803.
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1).