

DAFTAR PUSTAKA

- AbuAlRub, Raeda F dan Alghamdi, Mohammed G. 2011. The Impact of Leadership Styles on Nurses' Satisfaction and Intention to Stay Among Saudi Nurses. *Journal Nurs Management*.
- Aliman. 2000. Modul Ekonometrika Terapan, PAU Studi Ekonomi UGM. Yogyakarta.
- Annisa, Auliya. 2017. Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada PT. Riau Crumb Rubber Factory (Rickry). Pekanbaru. *JOM Fekon*, Vol.4 No.1
- Daniar, R. R. 2006. Analisis Produktivitas dan Pendapatan Buruh Panen Peserta Sistem Integrasi Sawit Sapi (SISS) di PT. Agrifinal Kabupaten Bengkulu Utara. Skripsi. Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian, Fakultas Pertanian, Universitas Bengkulu. Bengkulu.
- Davis, K dan Newstrom.1995. Perilaku dalam Organisasi. Erlangga. Jakarta.
- Dewi, K. A., & Wibawa, I. A. 2016. Pengaruh Stres Kerja Pada Turnover Intention yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen AJB BUMIPUTERA 1912. *E-Jurnal Manajemen Unud*.
- DITJENBUN Kementerian Pertanian RI. 2020. Statistik Pertanian Unggulan Indonesia 2019-2021. Kementerian Pertanian RI. Jakarta.
- Fauzi, Y., Y.E. Widyastuti, I.Satyawibawa dan R. Hartono. 2002. *Budidaya Pemanfaatan dan Analisa Usaha dan Pemasaran Kelapa Sawit*. Penebar Swadaya. Jakarta.
- Ghozali. 2005. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gondokusumo, A.A. 1992. Komunikasi Penugasan: bagi eksekutif-supervisor karyawan. CV Haji Massagung. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2000. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi ke 2. BPF. Yogyakarta.
- Harahap, Z.A dan Hariyadi. 2018. Manajemen Panen Kelapa Sawit (*Elaeis guineensis* Jacq.) di Kebun Sei Lukut, Siak, Riau. *Jurnal Bul.Agrohorti*. Vol.6. No.1. Bogor.

- Hariandja, Marihat Tua Efendi. 2002. Manajemen Sumber. Daya Manusia. Grasindo. Jakarta.
- Harnoto. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Hartopo, M. 2005. Pengelolaan Tenaga Kerja pada Pemeliharaan dan Pemetikan Teh (*Camelia sinensis* (L.) O. Kuntze) di PT. Tambi Unit Perkebunan Bedekah Wonosobo, Jawa Tengah. Program studi Agronomi. FP. IPB. Bogor.
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Hersey, Paul; Blanchard, Kenneth, H: 1988: Management of Organizational behavior; Utilizing Human Resources; Fifth Edition: Singapure, Prentice-Hill
- Kartono, Kartini. 2008. Pemimpin dan Kepemimpinan. PT. Rajawaligrafindo Persada. Jakarta.
- Kundu, C. S., Mehra, L., &Mor, A. 2017. Work Life Balance and Employee's Intention to Quit: Mediating Role of Job Satisfaction. Hsb Research Review.
- Luthans, Fred. 2014. Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta.
- Mardiana. 2001. Faktor-faktor Penentu Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Sawit (Studi Kasus pada PT. Agromuko Estate Air Dikit Kecamatan MukomukoUtara Kabupaten Bengkulu Utara). Skripsi. Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian, Fakultas Pertanian, Universitas Bengkulu. Bengkulu.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingworth, A. T. (1978). An Evaluation of precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*. 63(4): 408-414.
- Naibaho, P. M., H.S. Arifin dan Djiman. 1992. Peranan premi panen dan kriteria matang panen terhadap efisiensi pemanenan tandan buah sawit. *Bul. Perkebunan*. Bogor.
- Nasution Irfan, M. 2017. Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention medical representative. *MIX: Journal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 224238

- Nitisemito. 2002. Wawasan Sumber Daya Manusia. Pustaka Utama Grafiti. Jakarta.
- PPKS-Pusat Penelitian Kelapa Sawit. 2007. Budidaya Kelapa Sawit. Pusat Penelitian Kelapa Sawit. Medan.
- Pramudyo, A. 2013. Implementasi Manajemen Kepemimpinan dalam Pencapaian Tujuan Organisasi. Jurnal Bisnis, Manajemen dan Akuntansi. Jakarta.
- Prasetio, A. P., Tjutju Yuniarsih & Eeng Ahman. 2017. Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behaviour in State-owned Banking. Universal Journal of Management. Indonesia.
- Rachmawati, Eka Nuraini.2004. Paradikma Baru Manajemen Sumberdaya ManusiaSebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif. EKONOSIA. Yogyakarta.
- Richard L. Hughes, Robert C. Ginnet, dan Gordon J. Curphy. 2012. Leadership, Enhancing the Lessons of Experiences, Alih Bahasa: Putri Izzati. Salemba Humanika. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2001. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8. Prenhallindo. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. 2006. Perilaku Organisasi. Gramedia. Jakarta.
- Robbins, P. Stephen dan Mary Coulter. 2010. Manajemen, diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. Erlangga. Jakarta.
- Saeri, Moch. 2018. Usahatani dan Analisisnya. Universitas Wisnuwardhana Malang Press. Malang.
- Sedarmayanti. 2010. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, cetakan kedua. Mandar Maju. Bandung.
- Sekaran, Uma. 2003. Research Methods For Business: A skill Building Aproach, New York-USA: John Wiley and Sons, Inc
- Setiowati. 2007. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Produktivitas dan Kontribusi Penghasilan Tenaga Kerja Wanita Pemetik Teh Di PTP. Nusantara VI Kayu Aro Kabupaten Kerinci Propinsi Jambi. Skripsi. Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian, Fakultas Pertanian, Universitas Bengkulu. Bengkulu.
- Shaw, Jason D., Delery, John E.,Jenkins, G, Douglas Jr.,and Gupta, Nina. 1998, An Organization-Level Analysis of Voluntary and Involuntary Turnover, Academy of Management Journal. 41(5). pp: 511-525

- Sinungan, M. 1992. *Manajemen Modern*. Gunung Agung, Jakarta.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. 1985. *The Revised Job Descriptive Index*. Bowling Green, OH: Department of Psychology. Bowling Green State University.
- Spector, P.E. 1985. *Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey*. *American Journal of Community Psychology*.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Suharsimi, Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sujianto, Agus Eko. 2009. *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*. PT. Prestasi Pustaka. Jakarta.
- Sumodiningrat. 2001. *Pengantar Statistika*. Penerbit Andi. Jakarta
- Sulistyo, B.D.H, dkk. 2010. *Budidaya Kelapa Sawit*. Balai Pustaka-PPKS. Jakarta.
- Susanti dan Palupiningdyah. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Turnover Intention sebagai Variabel Intervening*. *Management Analysis Journal Vol 5 No 1*.
- Sutikno. 2014. Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan*. Lombok; Holistica Lombok.
- Suryanto, Rudi Yuli. 2017. *Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Fastrata Buana, Kebumen*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Purworejo, Purworejo.
- Tambunan, M Rudi. 2013. *Pedoman Penyusunan Standard Operating Prosedur*, Edisi 2013 Maistas Publishing. Jakarta.
- Thoha, Miftah, 2015. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Umar, Husein. 2004. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Cet ke 6. PT RajaGrafindo. Jakarta.

- Utami, I. dan Nur Endah Sumiwi Bonussyeani. 2009. Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Keinginan Berpindah Kerja. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, Vol. 6, Nomor 1.
- Wexley & Yukl. 2012. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Rineka, Jakarta.
- Yao, C. and Huang, P., 2018. Effects of Leadership Style on Job Satisfaction and Intention to Stay in Shipping Industry. In: Liu, Z.L. and Mi, C. (eds.), *Advances in Sustainable Port and Ocean Engineering*. Journal of Coastal Research.
- Yuliarso, M. Zulkarnain. 1998. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Wanita Pemetik Teh di PT. Sarana Mandiri Mukti Kepahiang. Skripsi. Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian, Fakultas Pertanian, Universitas Bengkulu. Bengkulu.
- Zainuddin, M. 2002. *Metodologi Penelitian. Panduan Mahasiswa Program Pascasarjana Unair*. Surabaya.
- Zeffane, R.M. 1994. Understanding Employee Turnover: The Need for a Contingency Approach. *International Journal of Manpower*.

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

A. KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. Nama :
2. No. HP :
3. Usia :
 - a. < 30 tahun
 - b. Antara 30-40 tahun
 - c. Antara 41-51 tahun
 - d. > 51 tahun
4. Pendidikan Terakhir
 - a. SD/MI
 - b. SMP/MTS
 - c. SMA/ SMK/ MA
 - d. Sarjana (S1)
5. Lama Bekerja
 - a. ≤ 1 tahun
 - b. > 1 tahun – 2 tahun
 - c. > 2 tahun – 3 tahun
 - d. > 3 tahun
6. Status Pernikahan
 - a. Belum menikah
 - b. Sudah menikah

B. PETUNJUK PENGISIAN

Pada lembar-lembar berikut terdapat pernyataan yang membutuhkan tanggapan Bapak. Bapak dipersilahkan untuk memilih salah satu dari 5 (lima) jawaban yang dianggap paling sesuai dengan kondisi saat ini dengan memberi tanda check (✓) pada jawaban yang dianggap tepat. Tidak ada jawaban benar atau salah.

SS (Sangat Setuju) RR (Ragu-ragu) Sangat Tidak Setuju
(STS)

S (Setuju) Tidak Setuju (TS)

Deskripsikan diri Bapak dengan jujur dan nyatakan pendapat seakurat mungkin. Setelah mengisi kuesioner ini mohon Bapak memberikan Kembali kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali.

Selamat mengerjakan dan terima kasih atas kerjasamanya.

1. GAYA KEPEMIMPINAN ASISTEN AFDELING

Indikator	Pernyataan	Skala Likert				
		SS	S	RR	TS	STS
Pengambilan Keputusan	Memberikan keputusan secara cepat dan tegas					
	Meminta pendapat karyawan terlebih dahulu mengenai permasalahan permasalahan penting sebelum memutuskan					
	Menerima usul yang diberikan karyawan					
Komunikasi	Adanya sosialisasi mengenai kebijakan baru di tempat kerja					
	Mengkoordinasi kegiatan bekerja dan memberikan instruksi dengan jelas					
	Memberikan rasa nyaman ketika berdiskusi dalam setiap permasalahan					
Pengendalian bawahan	Menumbuhkan rasa kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku					
	Mempunyai kemampuan pengawasan yang baik terhadap bawahannya					

	Tegas dalam memberikan sanksi atas kelalaian/kesengajaan karyawan dalam kerja					
	Membina dalam meningkatkan kepedulian karyawan atas tugas dan tanggung jawabnya					
Tanggung Jawab	Mampu memotivasi bawahan untuk mencapai kinerja yang maksimal					
	Memperlakukan karyawan sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, kemampuan dan aspirasi yang berbeda					
	Menuntut pencapaian target kepada karyawan ketika bekerja sesuai dengan tugas-tugasnya					

1. KEPUASAN KERJA

Indikator	Pernyataan	Skala Likert				
		SS	S	RR	TS	STS
Kerja secara mental menantang	Saya selalu menyelesaikan ancak panen yang telah ditentukan					
	Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan perusahaan					

	Saya mampu bekerja dibawah tekanan					
Insentif	Besar dan jenis tunjangan yang diterima sudah sesuai					
	Saya mendapatkan reward apabila target tercapai					
	Pada kondisi cuaca tertentu saya mendapat <i>extra fooding</i>					
Kondisi kerja yang mendukung	Alat panen memadahi sehingga mudah mencapai target					
	Akses panen tersedia sehingga cepat mengeluarkan TBS dari dalam blok ke TPH					
	Gulma dipiringan terkendali sehingga memudahkan dalam pengutipan berondolan					
Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan	Panen merupakan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan saya					
	Saya terbiasa dengan pekerjaan berat					
	Saya terbiasa bekerja dengan target					

	saya mendapatkan pekerjaan sesuai dengan penempatan saat recruitment					
--	--	--	--	--	--	--

2. LINGKUNGAN KERJA

Indikator	Pernyataan	Skala Likert				
		SS	S	RR	TS	STS
Spasial Ruang Kerja	Tersedianya Indeks kemudahan panen (titi panen, jalan pikul mekanis, pruning)					
	Tersedianya transportasi antar jemput karyawan					
	Fasilitas kerja yang sediakan di lingkungan kerja cukup lengkap dalam mendukung aktivitas kerja saya.					
Keamanan kerja	Tersedianya satuan pengamanan					
	Tersedianya APD					
	Saya mendapat intimidasi dari rekan kerja ataupun pimpinan					
Hubungan kerja	Hubungan yang baik dengan saling menghargai antara pimpinan dengan saya di dalam lingkungan kerja.					

	Terciptanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan antara saya dengan rekan kerja					
	Pimpinan tanggap terhadap keluhan dan permasalahan karyawan					
Suasana kerja	Saya merasa senang bekerja di perusahaan ini					
	Saya mendapat perlakuan adil dari pimpinan					
	Saya bisa fokus mengejar target karena lingkungan kerja nyaman					
	Saya berada di lingkungan kerja dimana semua karyawan rajin dan bekerja keras					

3. TURNOVER INTENTION

Indikator	Pernyataan	Skala Likert				
		SS	S	RR	TS	STS
Pikiran untuk keluar	Saya berpikir untuk keluar dari pekerjaan saya apabila kerja keras saya tidak sebanding dengan hasil atau keuntungan yang saya terima					
	Saya berpikir untuk meninggalkan					

	pekerjaan ini bila pimpinan saya tidak menjalin hubungan yang baik dengan karyawan					
	Saya berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ini bila areal panen berat					
Keinginan untuk mencari lowongan	Saya mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain					
	Saya akan meninggalkan perusahaan tempatsaya bekerja bila sudah mendapatkanpekerjaan lain					
	Saya menghubungi beberapa teman untukmenanyakan lowongan pekerjaan untuk saya					
Keinginan untuk meninggalkan organisasi	Saya berniat keluar dari perusahaan tempatsaya bekerja karena pekerjaan saya terlaluberat					
	Saya berniat keluar dari perusahaan tempatsaya bekerja ini karena tidak menyukai gaya kepemimpinan atasan saya					
	Saya berniat keluar dari perusahaan tempatsaya bekerja ini karena kondisi areal panen susah					

LAMPIRAN 2.

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Asisten Afdeling (X1)	X1.1	0.772**	0.222	Valid
	X1.2	0.793**	0.222	Valid
	X1.3	0.810**	0.222	Valid
	X1.4	0.813**	0.222	Valid
	X1.5	0.807**	0.222	Valid
	X1.6	0.757**	0.222	Valid
	X1.7	0.785**	0.222	Valid
	X1.8	0.840**	0.222	Valid
	X1.9	0.692**	0.222	Valid
	X1.10	0.859**	0.222	Valid
	X1.11	0.840**	0.222	Valid
	X1.12	0.807**	0.222	Valid
	X1.13	0.610**	0.222	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0.315**	0.222	Valid
	X2.2	0.235*	0.222	Valid
	X2.3	0.403**	0.222	Valid
	X2.4	0.604**	0.222	Valid
	X2.5	0.683**	0.222	Valid
	X2.6	0.349**	0.222	Valid
	X2.7	0.464**	0.222	Valid
	X2.8	0.686**	0.222	Valid
	X2.9	0.723**	0.222	Valid
	X2.10	0.314**	0.222	Valid
	X2.11	0.228*	0.222	Valid
	X2.12	0.362**	0.222	Valid
	X2.13	0.708**	0.222	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0.317**	0.222	Valid
	X3.2	0.505**	0.222	Valid
	X3.3	0.691**	0.222	Valid
	X3.4	0.550**	0.222	Valid
	X3.5	0.463**	0.222	Valid
	X3.6	0.252*	0.222	Valid
	X3.7	0.543**	0.222	Valid
	X3.8	0.410**	0.222	Valid
	X3.9	0.766**	0.222	Valid
	X3.10	0.580**	0.222	Valid
	X3.11	0.748**	0.222	Valid

	X3.12	0.780**	0.222	Valid
	X3.13	0.535**	0.222	Valid
Turnover Intention (Y)	Y1	0.262*	0.222	Valid
	Y2	0.226*	0.222	Valid
	Y3	0.594**	0.222	Valid
	Y4	0.555**	0.222	Valid
	Y5	0.629**	0.222	Valid
	Y6	0.355**	0.222	Valid
	Y7	0.571**	0.222	Valid
	Y8	0.787**	0.222	Valid
	Y9	0.751**	0.222	Valid
	Y10	0.737**	0.222	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2022.

LAMPIRAN 3.

Data Turnover Karyawan PT. HMBP Natai Baru Tahun 2021

PERIODE	RINCIAN KARYAWAN KHT					TURN OVER KHT	RATIO KARYAWAN KHT	
	AWAL	MASUK	KELUAR	MUTASI	TOTAL		RATIO KHT MASUK	RATIO KHT KELUAR
JAN	433	2	15	13	433	3,36	0,46%	3,46%
FEB	433	-	7	5	431	1,60	0,00%	1,62%
MAR	431	-	5	9	435	1,14	0,00%	1,15%
APR	435	-	7	24	452	1,53	0,00%	1,55%
MEI	452	-	8	12	456	1,72	0,00%	1,75%
JUN	456	1	26	36	467	5,28	0,22%	5,57%
JUL	467	-	24	33	476	4,80	0,00%	5,04%
AGST	476	-	14	24	486	2,80	0,00%	2,88%
SEP	486	-	26	20	480	5,14	0,00%	5,42%
OKT	480	-	12	20	488	2,40	0,00%	2,46%
NOV	488	-	21	3	470	4,28	0,00%	4,47%
DES	470	-	29	9	450	6,05	0,00%	6,44%
TOTAL SD	433	3	194	208	450	30,94	0,46%	43,11%

LAMPIRAN 4.
Surat Keterangan



**PT. HAMPARAN MASAWIT BANGUN PERSADA
NATAI BARU**
Oil Palm Plantations & Milling Industry

Main Office : Jl. Dasman Ali No. 18 Rt. 40 Batang Tumbang (0536) 30424 Sampit - Kalimantan Tengah

**SURAT KETERANGAN TELAH SELESAI
MELAKUKAN PENELITIAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini (*Posisi Struktural Perusahaan*), menerangkan bahwa mahasiswa Program Pascasarjana (S2) Magister Manajemen Perkebunan (MMP) Institut Pertanian Stiper (INSTIPER) Yogyakarta :

Nama : Erwin Ekoputra Situmorang
NIM : 201346MMP
Program Studi : Manajemen Perkebunan
Judul Tesis : "*Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap turnover Intention karyawan panen (Studi Kasus PT HMBP Natai Baru*".

Yang bersangkutan telah selesai melakukan penelitian di PT HMBP Natai Baru pada tanggal 01 Februari 2022 s.d. 01 Maret 2022.
Surat Keterangan ini diberikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Natai Baru, 30 Agustus 2022


I Wayan Sutaya
General Manager