

DAFTAR PUSTAKA

- Anis, M., & Haryanto, R. (2023). Analisis Sistem Pengupahan Karyawan di Koperasi Syariah Walisongo Sampang dalam Pandangan Ekonomi Islam. *El-Jizya : Jurnal Ekonomi Islam*, 11(2), 177–196. <https://doi.org/10.24090/ej.v11i2.7957>
- Araffah, M. R. (2020). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Pegawai pada Kantor Setda Kabupaten Bima*. 2(2), 149–156.
- Decy Arwini, N. P. (2020). Penerapan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pada Sistem Upah Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Vastuwidya*, 3(1), 52–59. <https://doi.org/10.47532/jiv.v3i1.100>
- Desy Puspita, S. W. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana, Jakarta*. 1(1), 31–41.
- Firmansyah, D., & Dede. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85–114. <https://doi.org/10.55927/jiph.v1i2.937>
- Grace Fredriksz. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Kinerja Karyawan. *Remik*, 10(1). <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.11997>
- Gunawan, S. (2020). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan pada PT Permata Prima Canindo di Jakarta*. II(3), 793–802.
- Hasibuan, M. I., & Dalimunthe, N. (2023). Analisis Kepatuhan Sistem Upah Karyawan Lembaga Keuangan Syariah di Indonesia Sesuai dengan Hukum Ketenagakerjaan. *Innovative: Journal Of Social Science ...*, 3, 5393–5403. <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/6991>
- Hidayat, R. M. (2017). *Pengaruh Keadilan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. 8(1), 45–60.
- Idris, M. (2025). *Gaji UMR Sintang 2025 dan Seluruh Daerah di Kalbar*. Kompas.Com. <https://money.kompas.com/read/2025/02/21/173324826/gaji-umr-sintang-2025-dan-seluruh-daerah-di-kalbar>
- Julita, N. A. (2018). *Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan*. 195–205.
- Kristiyani, C. D., Purwandari, I., & Listiyani. (2023). Analisis Sistem Pengupahan Karyawan Panen di PT Katingan Indah Utama, Kecamatan Paranggean, Kabupaten Kotawaringin Timur, Provinsi Kalimantan Tengah. *Agrotechnology, Agribusiness, Forestry, and Technology: Jurnal Mahasiswa Instiper (AGROFORETECH)*, 1(1), 223–231. <https://jurnal.instiperjogja.ac.id/index.php/JOM/article/view/344>
- Lamijan, & Wiwoho, J. (2021). Upah Kerja Dan Keadilan Suatu Tinjauan Teoretis.

- In *Cv Pena Persada*. [http://repository.undaris.ac.id/id/eprint/605/2/Buku, Upah Kerja dan Keadilan, Lamijan, 2021, Compress.pdf](http://repository.undaris.ac.id/id/eprint/605/2/Buku_Upah_Kerja_dan_Keadilan_Lamijan_2021_Compress.pdf)
- Lenaini, I. (2021). Teknik Pengambilan Sampel Purposive Dan Snowball Sampling. *HISTORIS: Jurnal Kajian, Penelitian & Pengembangan Pendidikan Sejarah*, 6(1), 33–39. <http://journal.ummat.ac.id/index.php/historis>
- Lestari, V. N. S., Cahyono, D., & Wajdi, M. B. N. (2017). Sistem Pengupahan di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Hukum Islam*, 8(2), 144–154.
- Lubis, A. C. A., Sihombing, L., & Lubis, S. N. (2018). *ANALISIS TINGKAT KEPUASAN KARYAWAN DI PERKEBUNAN TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN (Kasus: PTPN III Kebun Sei Kebara, Kecamatan Torgamba, Kabupaten Labuhan Batu Selatan)*.
- Nesriyan, V., Shofiana, D., Souisa, J., Oktavianto, A. D., Ekonomi, F., Semarang, U., Kerja, D., & Kerja, L. (2023). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Ebako Nusantara*. 21(4), 426–434.
- Novi Rudiyantri, Mela Aprillia, Fanesha Rahma Fitri, & Pupung Purnamasari. (2025). Pengaruh Strategi Pemasaran Terhadap Penambahan Segmen Pasar Baru Di Restoran Kopi Express. *JISOSEPOL: Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi Dan Politik*, 3(1), 132–138. <https://doi.org/10.61787/zk322946>
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
- Puspita, A., & Zakiy, M. (2020). Aspek Keadilan Organisasi dan Deviant Workplace Behavior Karyawan. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi Syariah*, 8(1), 41. <https://doi.org/10.21043/equilibrium.v8i1.7295>
- Putri, S. S. E. (2022). *Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Kota Pekanbaru*. 147–153. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.1018>
- Sari, N. (2020). *Analisis Tingkat kepuasan Karyawan Panen Terhadap Sisem pengupahan Dan Jamiinan Yang Diterima Di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Selamat Kecamatan Aek Songsongan Kabupaten Asahan*.
- Sitorus, D. sari. (2022). *Analisis Sistem Premi Panen Kelapa Sawit Terhadap Kinera dan Kepuasan karyawan tetap (studi kasus : PT. perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Tonduhan)*. Universitas Medan Area.
- Situkkir, F., Purwandari, I., & Kurniawati, F. (2024). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Turnover Intention Karyawan Panen Pada Perkebunan Kelapa Sawit di PT . Borneo Citra Persada Mandiri. *Agroforetech*, 2, 375–383.
- Suprayogi, Y. (2024). *Luas Kebun Sawit Nasional Kini Hampir 1,5 Kali Pulau Jawa*. BETAHITA.ID. <https://betahita.id/news/detail/10083/luas-kebun-sawit-nasional-kini-hampir-1-5-kali-pulau->

LAMPIRAN

KUISIONER PENELITIAN

PENGARUH PERSEPSI KEADILAN PENGUPAHAN TERHADAP KINERJA DAN *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PANEN DI PT CAHAYA UNGGUL KABUPATEN SINTANG PROVINSI KALIMANTAN BARAT

Kepada Yth. Bapak/Ibu Responden

Kuisisioner ini disusun dalam rangka penelitian untuk tugas akhir (skripsi) dengan judul "Pengaruh Persepsi Keadilan Pengupahan Terhadap Kinerja dan Turnover Intention Karyawan Panen di PT Cahaya Unggul Prima Kabupaten Sintang Provinsi Kalimantan Barat".

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem pengupahan dan komponen-komponen yang terdapat dalam sistem pengupahan karyawan panen. Informasi yang Bapak/Ibu berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik.

Atas kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti : Yosua Benardo Simangunsong

Program Studi Agribisnis

Institut Pertanian STIPER Yogyakarta

A. Identitas Responden

Nama :
Usia :
Jenis Kelamin :
Tingkat Pendidikan :
Lama Bekerja :
Afdeling/Unit Kerja :

B. Persepsi Keadilan (X)

No	Pernyataan	Tidak Setuju (1)	Netral (2)	Setuju (3)
1	Saya merasa upah yang diterima sudah sebanding dengan beban kerja yang saya lakukan.			
2	Insentif yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan hasil kerja saya.			
3	Proses perhitungan upah dilakukan secara terbuka dan dapat diketahui oleh karyawan.			
4	Upah selalu dibayarkan tepat waktu setiap periode pembayaran.			
5	Informasi tentang sistem pengupahan disampaikan secara jelas oleh pihak perusahaan.			
6	Pihak perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan masukan terkait pengupahan.			

6. Bagaimana pendapat anda tentang keadilan dalam pemberian upah di perusahaan?

.....
.....
.....

7. Apakah anda pernah merasa perlakuan dalam pemberian upah atau insentif tidak adil? Jelaskan

.....

C. Kinerja Karyawan (Y-1)

No	Pernyataan	Tidak Setuju (1)	Netral (2)	Setuju (3)
1	Saya selalu berusaha menghasilkan panen dengan kualitas buah yang baik.			
2	Saya mampu mencapai target panen yang ditetapkan oleh perusahaan.			
3	Saya bekerja dengan teliti untuk menghindari kesalahan saat proses panen.			
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan panen sesuai waktu yang ditentukan.			

5. Menurut anda, apa yang memengaruhi kualitas kerja anda di lapangan?

.....

6. Faktor apa yang paling membantu anda untuk mencapai target panen setiap hari?

.....

D. Turnover intention (Y-2)

No	Pernyataan	Tidak Setuju (1)	Netral (2)	Setuju (3)
1	Saya pernah berpikir untuk berhenti dari pekerjaan ini.			
2	Saya merasa tidak bersemangat ketika bekerja.			
3	Saya ingin mencari pekerjaan di tempat lain			
4	Saya merasa kurang puas dengan sistem pengupahan di perusahaan.			

5. Apakah anda pernah berencana untuk berhenti bekerja dari perusahaan ini? Mengapa?

.....

6. Menurut anda, apa yang dapat dilakukan perusahaan agar karyawan tidak ingin berhenti bekerja?

.....

