

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

**SKRIPSI**



**DISUSUN OLEH**

**YOSUA BENARDO SIMANGUNSONG**

**22/23742/EP**

**FAKULTAS PERTANIAN  
INSTITUT PERTANIAN STIPER  
YOGYAKARTA**

**2026**

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

**SKRIPSI**



**DISUSUN OLEH**

**YOSUA BENARDO SIMANGUNSONG**

**22/23742/EP**

**JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERTANIAN**

**FAKULTAS PERTANIAN**

**INSTITUT PERTANIAN STIPER**

**YOGYAKARTA**

**2026**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

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

**Disusun Oleh**

**YOSUA BENARDO SIMANGUNSONG**

**22/23742/EP**

Telah dipertanggungjawabkan di depan Dosen Penguji Program Studi Agribisnis,  
Fakultas Pertanian, Institut Pertanian Stiper Yogyakarta  
pada tanggal 10 Maret 2026

Dosen Pembimbing I



**(Dr. Ir. Agatha Ayiek Sih Sayekti, MP.)**

Dosen Pembimbing II



**(Ir. Listiyani, MP.)**

Mengetahui

Dekan Fakultas Pertanian



**(Ir. Samsuri Tarmadja, MP.)**

## KATA PENGANTAR

Dengan penuh rasa syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas kasih penyertaan dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik sebagaimana mestinya. Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Persepsi Keadilan Pengupahan Terhadap Kinerja dan *Turnover Intention* Karyawan Panen di PT Cahaya Unggul Prima Kabupaten Sintang Provinsi Kalimantan Barat”** ini disusun sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Pertanian pada Program Pendidikan Agribisnis di Fakultas Pertanian Institut Pertanian Stiper Yogyakarta. Dalam penyelesaian penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari adanya bimbingan dan dukungan serta bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis dengan senang hati ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Ir. Samsuri Tarmadja, MP. selaku Dekan Fakultas Pertanian Institut Pertanian Stiper Yogyakarta.
2. Ibu Dr. Ir. Agatha Ayiek Sih Sayekti, MP. selaku dosen pembimbing 1 yang telah banyak memberikan ilmu dan dengan sangat sabar untuk memberikan bimbingan kepada penulis.
3. Ibu Ir. Listiyani, MP. selaku dosen pembimbing 2 serta dosen penguji yang dengan sabartelah membimbing dan memberikan arahan serta saran kepada penulis.
4. Bapak Leonard Nababan selaku Estate Manager Sungai Jungkit Estate yang selalu memberikan pengalaman yang berharga, ilmu dan banyak membantu penulis dalam melaksanakan penelitian. Serta seluruh Staff Estate Sungai Jungkit Estate yang banyak membantu dan mendukung penulis dalam penelitian ini.
5. Bapak Bona M Simangunsong dan Ibu Vera Tince Br Hutagalung selaku orangtua penulis. Rasa hormat serta beribu terimakasih atas doa, kasih sayang dan dukungan yang telah diberikan selama ini kepada penulis.
6. Bapak Almer Sidabutar, S.Pd. dan Ibu Marsaulina Br Hutagalung sebagai Paktua dan Maktua penulis yang sudah memberikan banyak kasih sayang,

dukungan dan segala yang baik yang membuat penulis bisa pada sampai tahap ini.

7. Seluruh keluarga besar Simangunsong dan Hutagalung yang selalu senantiasa mendoakan dan mendukung penulis sehingga sampai pada tahap ini.
8. Para rekan seperjuangan kelas SMBP B angkatan 2022. Terimakasih telah selalu memberikan dukungan dan doa yang terbaik untuk menjalani perkuliahan.
9. Jajaran Demisioner Pengurus 2024/2025 UKK "NEHEMIA" sebagai keluarga dan sahabat yang banyak kenangan manis dan pahit yang membentuk penulis menjadi semakin dewasa dan berkembang saat menjalani perkuliahan dan kegiatan organisasi dikampus.
10. Sahabat divisi kerohanian UKK "NEHEMIA" sebagai rumah untuk bertumbuh dan terus mengajari semangat melayani bagi penulis.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan sebagai bahan evaluasi untuk perbaikan di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi setiap yang membacanya.

Yogyakarta, 14 Maret 2026

Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	viii
INSTISARI .....	ix
RINGKASAN .....	x
I. PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	3
C. Tujuan Penelitian .....	3
D. Manfaat Penelitian .....	4
II. TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI.....	5
A. Tinjauan Pustaka .....	5
B. Penelitian terdahulu.....	9
C. Landasan Teori.....	13
D. Kerangka Berpikir .....	25
III. METODOLOGI PENELITIAN .....	26
A. Metode Dasar Penelitian .....	26
B. Metode Penentuan Lokasi dan Waktu Pelaksanaan Penelitian.....	26
C. Metode Penentuan Sampel.....	26
D. Metode Pengambilan Data dan Jenis Data .....	27
E. Konseptualisasi dan Pengukuran Variabel.....	28

F.	Analisis Data dan Pembentukan Model .....	29
IV.	KEADAAN UMUM DAERAH PENELITIAN.....	31
A.	Profil Perusahaan .....	31
B.	Letak Geografis Perusahaan.....	32
C.	Visi dan Misi Perusahaan.....	33
D.	Struktur Organisasi.....	33
E.	Deskripsi Pekerjaan.....	34
V.	HASIL DAN PEMBAHASAN .....	36
A.	Karakteristik Responden .....	36
B.	Sistem Pengupahan .....	39
C.	Persepsi Keadilan .....	44
D.	Kinerja.....	47
E.	Turnover Intention .....	48
F.	Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	50
G.	Pengaruh Persepsi Keadilan terhadap Kinerja dan Turnover Intention.....	52
VI.	KESIMPULAN DAN SARAN .....	58
A.	Kesimpulan .....	58
B.	Saran.....	58
	DAFTAR PUSTAKA .....	60
	LAMPIRAN.....	63

## DAFTAR TABEL

Table 1.	Kategori Skor Skala Likert.....	29
Table 2.	Karyawan Panen Berdasarkan Usia .....	36
Table 3.	Karyawan Panen Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	37
Table 4.	Karyawan Panen Berdasarkan Lama Bekerja .....	38
Table 5.	Komponen Upah Karyawan Panen .....	40
Table 6.	Jenis Premi dan Insentif Karyawan Panen .....	41
Table 7.	Jenis Potongan Upah Karyawan Panen.....	42
Table 8.	Hasil Perhitungan Rata-rata Per Indikator Persepsi Keadilan.....	45
Table 9.	Distribusi Frekuensi Persepsi Keadilan Sistem Pengupahan Karyawan Panen.....	47
Table 10.	Hasil Perhitungan Rata-rata Per Indikator Kinerja .....	48
Table 11.	Hasil Perhitungan Rata-rata Per Indikator Turnover Intention .....	49
Table 12.	Hasil Uji Validitas .....	51
Table 13.	Hasil Uji Reliabilitas .....	52
Table 14.	Hasil Uji Linear Sederhana (Model Summary) Persepsi Keadilan terhadap Kinerja .....	53
Table 15.	Hasil Uji ANOVA (Uji F).....	53
Table 16.	Hasil Uji Regresi (Uji t) .....	54
Table 17.	Hasil Uji Koefisien Determinasi (Model Summary) Persepsi Keadilan terhadap Turnover Intention .....	55
Table 18.	Hasil Uji ANOVA (Uji F).....	56
Table 19.	Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	56

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1. Kerangka Pemikiran .....	25
Gambar 2. Peta PT Cahaya Unggul Prima Sungai Jungkit Estate .....	32
Gambar 3. Struktur Organisasi Sungai Jungkit Estate. ....	34

## INSTISARI

Penelitian ini menganalisis sistem pengupahan karyawan panen serta menguji pengaruh persepsi keadilan terhadap kinerja dan turnover intention di PT Cahaya Unggul Prima. Sistem pengupahan memiliki peranan penting dalam membentuk sikap dan hasil kerja karyawan, khususnya pada perusahaan perkebunan yang menerapkan sistem berbasis target. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan sistem pengupahan serta menganalisis apakah persepsi keadilan berpengaruh terhadap kinerja dan turnover intention karyawan panen. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan dari 30 responden melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi keadilan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 dan nilai koefisien determinasi yang sangat rendah. Persepsi keadilan hanya mampu menjelaskan sebagian kecil variasi kinerja. Selain itu, persepsi keadilan juga tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan panen lebih dipengaruhi oleh sistem target produksi, kondisi kerja, dan sistem premi dibandingkan dengan persepsi terhadap keadilan pengupahan. Dengan demikian, faktor operasional dan teknis diduga memiliki peran yang lebih dominan dalam menentukan kinerja dan keberlanjutan kerja karyawan.

**Kata Kunci:** Kinerja karyawan; persepsi keadilan; perusahaan perkebunan; sistem pengupahan; turnover intention.

## RINGKASAN

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan perkebunan kelapa sawit. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan adalah sistem pengupahan yang diterapkan perusahaan. Persepsi karyawan terhadap keadilan pengupahan dapat memengaruhi motivasi kerja, kinerja, serta keinginan karyawan untuk tetap bekerja atau meninggalkan perusahaan (turnover intention). Apabila karyawan merasa bahwa sistem pengupahan yang diterapkan tidak adil, maka hal tersebut berpotensi menurunkan kinerja dan meningkatkan keinginan untuk keluar dari perusahaan. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh persepsi keadilan pengupahan terhadap kinerja dan turnover intention karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan panen di PT Cahaya Unggul Prima, Kabupaten Sintang, Provinsi Kalimantan Barat. Penelitian ini bertujuan untuk: menganalisis pengaruh persepsi keadilan pengupahan terhadap kinerja karyawan panen, dan menganalisis pengaruh persepsi keadilan pengupahan terhadap turnover intention karyawan panen. Metode penelitian yang digunakan adalah metode campuran dengan pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Penentuan sampel dilakukan dengan metode purposive sampling terhadap 30 karyawan panen sebagai responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden serta data sekunder yang diperoleh dari perusahaan dan berbagai sumber literatur yang relevan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana setelah terlebih dahulu dilakukan uji instrumen penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi keadilan pengupahan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan panen. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,004 yang berarti persepsi keadilan hanya mampu menjelaskan 0,4% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Sementara itu, persepsi keadilan pengupahan terbukti berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan panen dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,185 yang berarti persepsi keadilan mampu menjelaskan 18,5% variasi turnover intention, sedangkan sisanya

dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa persepsi keadilan pengupahan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan panen, namun berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan panen di PT Cahaya Unggul Prima. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk tetap memperhatikan sistem pengupahan yang adil dan transparan agar dapat menekan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan serta menjaga stabilitas tenaga kerja.