



Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Panen dan Perawatan di Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit

Muhammad Sodikin, Tri Endar Suswatiningsih^{*)}, Fitri Kurniawati

Jurusan Ekonomi Pertanian, Fakultas Pertanian, Instiper Yogyakarta
 Jl. Nangka II, Krodan, Maguwoharjo, Daerah Istimewa Yogyakarta

^{*)}Correspondence email : endar_instiper@yahoo.co.id

ABSTRACT

Employees are an important part of palm oil plantation companies. Employee workload needs to be considered so that they are comfortable when working. This research was carried out at PT Karya Makmur Bahagia which operates in the field of oil palm plantations and Crude Palm Oil (CPO) producers located in the Mentaya Region, Central Kalimantan. This research aims to determine the workload received by harvest and maintenance employees and determine the effect of workload on turnover intention among harvest and maintenance employees. This type of research is quantitative descriptive. The sample used in this research was 15 harvest employees and 15 maintenance employees using incidental sampling techniques. Data were analyzed using regression analysis. The research results showed that 47% of harvest employees had a moderate workload, and 47% of maintenance employees had a light workload. Workload has a positive effect on employee turnover intentions

Keywords: *Employees; Harvest; Maintenance; Turnover Intention; Workload*

PENDAHULUAN

Karyawan adalah orang yang memberikan tenaganya untuk melakukan kegiatan yang sesuai dengan *job description* suatu perusahaan yang akan di berikan imbal baik berupa uang atau gaji. Lebih lanjut Soetrisno (2011) menyebutkan bahwa betapun majunya teknologi dan tersedianya modal yang memadai, tanpa karyawan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Perusahaan sangat membutuhkan karyawan untuk membantu menciptakan produk mentah, setengah matang ataupun produk matang yang akan di jual. Karyawan bekerja pada porsi bidangnya masing-masing. Seorang karyawan, yang bekerja dengan baik akan memenuhi target rencana produksi perusahaan, sehingga dalam hari itu perusahaan akan memperoleh keuntungan.

Ada banyak jenis karyawan di perusahaan perkebunan kelapa sawit diantaranya karyawan panen dan karyawan perawatan. Karyawan panen menurut Sapruwan (2018)

merupakan orang yang bekerja untuk mengambil buah yang sudah matang dengan standar ketentuan perusahaan dengan bantuan alat atau secara langsung dengan tetap mengutamakan keselamatan kerja. Karyawan panen pada perkebunan kelapa sawit bertugas untuk menurunkan tandan buah segar yang sudah masuk kriteria matang dari pohonnya, memotong pelepah yang sengkleh, membuang pelepah pada gawangan mati, dan membawa buah atau tandan buah segar menuju tempat pengumpulan. Seorang karyawan panen harus mampu memenuhi target yang telah di berikan kepadanya, karena dalam satu hari perusahaan akan mengolah tandan buah segar tersebut menjadi produk setengah matang.

Jika karyawan panen tidak memenuhi target yang diberikan kepadanya, perusahaan akan mengalami kerugian dikarenakan kurangnya pasokan tandan buah segar yang harus diolah. Pahan (2006) menyebutkan bahwa karyawan panen juga wajib menurunkan tandan buah segar sesuai kriteria kematangan buah, buah mentah yang diturunkan oleh pemanen dan terangkut menuju tempat pengolahan akan merusak produk dari perusahaan tersebut, sehingga karyawan panen akan memperoleh hukuman atau denda jika menurunkan tandan buah yang masih mentah, dan pemanen juga akan memperoleh denda jika meninggalkan pelepah sengkleh atau masih menggantung pada pohon. Beban kerja karyawan panen cukuplah berat, belum lagi resiko kecelakaan yang mungkin terjadi saat penurunan pelepah. Beban kerja yang diberikan terlalu berlebih pada karyawan dengan tidak memperhitungkan kekuatan pemanen dapat membuat pemanen mengalami kelelahan yang berlebih sehingga memicu rasa tidak nyaman untuk bekerja.

Turnover Intention merupakan keinginan gerakan angkatan kerja untuk mengundurkan diri dari perusahaan yang didasari oleh berbagai alasan, salah satunya untuk mendapatkan posisi yang lebih baik (Husni, 2021). *Turnover* menjadi masalah besar bagi seluruh sektor perusahaan, dan tidak menutup kemungkinan di perusahaan perkebunan kelapa sawit yang menjadi salah satu penyumbang *turnover* cukup tinggi.

PT. Karya Makmur Bahagia, Region Mentaya, Kalimantan tengah. PT. Karya Makmur Bahagia (KMB) atau yang lebih sering dipanggil KMB Grup yang berdiri pada tahun 1998 merupakan perusahaan sektor perkebunan kelapa sawit. Karyawan merupakan bagian terpenting dari perusahaan, dapat dilihat pada tahun 2021 *turnover* pada PT. KMB sangatlah besar hal tersebut dipicu oleh tanaman sawit yang berada di penghujung produksi sehingga pemanen mengalami kesulitan untuk menurunkan TBS. Keadaan topografi PT. KMB sangatlah tidak mendukung, dikarenakan semua estate memiliki topografi berbukit dan satu estate memiliki topografi pegunungan. Penyebab *turnover* pada PT. KMB yaitu beban kerja yang diterima oleh karyawan di lapangan (karyawan panen dan perawatan) sama dengan beban kerja pada umumnya sedangkan kondisi lapangan yang cukup berat memicu karyawan untuk melakukan *turnover*.

Karyawan perawatan merupakan orang yang bekerja merawat kebun secara baik dan benar yang dilakukan secara terus menerus untuk menunjang pertumbuhan tanaman sehingga tanaman mampu berproduksi dengan baik. Dalam kegiatan budidaya sawit rangkaian pemeliharaan sangatlah penting. Adapun jenis-jenis kegiatan perawatan yaitu sensus pokok, penyisipan tanaman, pengendalian lalang, pemeliharaan gawangan, deteksi dan sensus hama penyakit, pembuatan dan pemeliharaan jalan rintis, pemeliharaan kacangan, pemeliharaan piringan dan konsolidasi. Karyawan perawatan bekerja menggunakan dua target yaitu hari kerja (HK) yang diukur menggunakan jam bekerja dan target luasan yang diselesaikan (dalam hektar). Karena banyaknya kegiatan yang harus dilaksanakan, banyak sekali karyawan perawatan mengeluh, stres dan merasa kurang nyaman.

Turnover Intention dapat berdampak baik dan buruk, biasanya apabila karyawan keluar dari perusahaan dan meloncat pindah ke perusahaan lain maka, karyawan tersebut dapat naik pangkat satu tingkat dari pekerjaan di perusahaan sebelumnya. *Turnover* adalah berhentinya seorang karyawan dari tempatnya dia bekerja secara sukarela atas keinginan sendiri. Menurut Aditya dkk. (2021) *Turnover Intention* merupakan niat seseorang karyawan untuk pergi meninggalkan pekerjaannya demi pekerjaan lain karena ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja. Perusahaan mengeluarkan banyak sekali biaya untuk pelatihan, trening, praktek untuk karyawan baru untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian karyawan sehingga dapat bekerja secara baik dan benar. Karyawan terkadang merasa keberatan setelah diberikan beban kerja kepadanya, sehingga memicu rasa tidak nyaman bekerja dan ingin berpindah lokasi kerja. Ada beberapa macam faktor yang mempengaruhi *turnover intention* diantaranya yaitu beban kerja yang diberikan kepada karyawan, stress kerja serta lingkungan kerja yang dirasa tidak nyaman.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui beban kerja yang diterima oleh karyawan panen dan karyawa bagian perawatan di perusahaan perkebunan kelapa sawit serta seberapa jauh pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*.

METODE PENELITIAN

Metode dasar yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif yaitu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan sesuatu objek secara jelas, nyata tanpa mengurangi apa yang ada pada objek tersebut dengan bantuan data-data yang menunjang pesdekripsian suatu objek. Metode kuantitatif digunakan karena dalam proses pengambilan data menggunakan angka, data, penafsiran dan penampilan dari hasil penelitian untuk menjelaskan objek berdasarkan penilaian langsung dari responden yang dibantu dengan alat kuisioner (Jayusman & Shavab, 2020).

Penelitian ini dilaksanakan di PT Karya Makmur Bahagia yang bergerak pada bidang perkebunan kelapa sawit dan penghasil *Crude Palm Oil* (CPO) yang terletak pada Region Mentaya, Kalimantan Tengah. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 15 orang karyawan panen dan 15 karyawan perawatan dengan menggunakan teknik *insidental sampling*. Adapun pengambilan data primer ini di tunjukan ke pada karyawan panen dan karyawan perawatan pada PT Karya Makmur Bahagia dengan menggunakan. Data dianalisis menggunakan model regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Turnover Intention

a = Konstanta

X = Beban Kerja

b = Koefisien regresi Beban Kerja

e = Error term

HASIL DAN PEMBAHASAN

Beban Kerja Karyawan

Beban kerja karyawan panen dipertimbangan berdasarkan basis panen yang harus dicapai baik perolehan tandan buah segar maupun kutip berondolan, kondisi lahan, kondisi tanaman kelapa sawit, dan kondisi peralatan panen. Beban kerja karyawan perawatan dipertimbangan berdasarkan basis kerja per hari, kondisi lahan, kondisi cuaca, kondisi alat dan lama waktu menyelesaikan pekerjaan perawatan tanaman. Persepsi karyawan terhadap beban kerja yang dirasakan dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Persepsi Karyawan Terhadap Beban Kerja

Kategori	Karyawan Panen		Karyawan Perawatan	
	Jumlah (orang)	%	Jumlah (orang)	%
Ringan	2	13	7	47
Sedang	7	47	6	40
Berat	6	40	2	13
Total	15	100	15	100

Sumber: Analisis Data Primer, 2023

Tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan panen memiliki beban kerja yang sedang, sedangkan mayoritas karyawan perawatan memiliki beban kerja yang ringan. Hal ini terjadi karena perbedaan dalam sifat pekerjaan dan tuntutan yang terkait dengan kedua peran tersebut. Pekerjaan panen tanda buah segar kelapa sawit seringkali melibatkan tugas-tugas yang membutuhkan kekuatan fisik seperti pemotongan buah kelapa sawit yang besar, pengangkutan hasil panen, pengangkutan hasil panen ke tempat pengumpulan hasil panen, dan pemeliharaan peralatan panen. Oleh karena itu, pekerjaan ini memiliki beban kerja yang

lebih berat secara fisik, yang mengharuskan karyawan untuk bekerja dalam kondisi lingkungan yang panas dan lembab. Pekerjaan panen biasanya bersifat musiman dan memerlukan kerja fisik yang berat, terutama karena buah kelapa sawit tumbuh tinggi di pohon dan memerlukan tangga atau alat khusus untuk mencapainya. Karyawan panen seringkali mendapat gaji harian atau berdasarkan hasil panen.

Pekerjaan perawatan kelapa sawit cenderung lebih ringan karena melibatkan tugas-tugas seperti penyemprotan pohon kelapa sawit, pemangkasan, dan pemupukan, yang tidak seberat pekerjaan panen. Karyawan perawatan bertanggung jawab untuk merawat dan menjaga kebun kelapa sawit. Tugas mereka melibatkan pemangkasan pohon, pemupukan, pengendalian hama, penyiraman, serta pemeliharaan infrastruktur seperti jaringan irigasi. Pekerjaan perawatan ini bersifat lebih berkelanjutan dan memerlukan pemahaman yang mendalam tentang budidaya kelapa sawit dan praktik berkelanjutan. Karyawan perawatan biasanya memiliki tanggung jawab jangka panjang dalam menjaga produktivitas kebun dan memastikan kualitas buah yang tumbuh. Mereka mungkin juga menerima gaji bulanan atau tahunan sebagai bentuk kompensasi.

Dengan demikian, perbedaan utama antara kedua pekerjaan ini adalah dalam sifat pekerjaan dan fokus tanggung jawab mereka, dengan karyawan panen lebih terkait dengan hasil panen segera, sedangkan karyawan perawatan berfokus pada pemeliharaan jangka panjang dan produktivitas kebun kelapa sawit.

Faktor geografis dan lingkungan juga dapat memengaruhi perbedaan dalam beban kerja. Pekerjaan panen saat panen raya akan meningkatkan aktivitas panen, karena panen dilakukan dengan intensif bahkan hingga lembur di hari libur. Pada saat inilah karyawan panen harus bekerja lebih keras dan lebih lama untuk mengumpulkan hasil panen. Sementara itu, pekerjaan perawatan kelapa sawit mungkin terbagi sepanjang tahun dan tidak terlalu terkait dengan musim tertentu, sehingga dapat memberikan lebih banyak fleksibilitas dalam beban kerja.

Perbedaan dalam tingkat pelatihan dan keterampilan yang diperlukan untuk kedua jenis pekerjaan ini juga dapat mempengaruhi tingkat beban kerja. Pekerjaan panen mungkin memerlukan keterampilan yang lebih sederhana dan kurang pelatihan dibandingkan dengan pekerjaan perawatan, yang mungkin memerlukan pengetahuan teknis yang lebih tinggi dalam merawat pohon kelapa sawit dengan baik.

Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Tabel 2 Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.491 ^a	.241	.182	1.85507

a. Predictors: (Constant), Beban_Kerja_KPanen

Koefisien Determinasi (R²) menunjukkan bahwa pada Tabel 2 sebesar 0,241 atau 24,1%, artinya *Turnover Intention* karyawan panen dan perawatan dipengaruhi oleh beban kerja sebesar 24,1%, sedangkan sisanya 75,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan komposisi, dan lama kerja.

Hasil uji Regresi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* dapat dilihat pada Tabel 3:

Tabel 3 Uji Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.043	.970		-.044	.965
	Beban_Kerj a	.915	.267	.544	3.433	.002

a. Dependent Variable: Turnover_Intention

Persamaan regresi berdasarkan Tabel 3 dapat dijelaskan berikut ini:

$$Y = a + bX$$

$$Turnover\ intention = -0,043 + 0,915\ Beban\ Kerja$$

Koefisien regresi variabel beban kerja sebesar 0,915 dengan arah positif, yang berarti apabila beban kerja meningkat, maka *turnover intention* meningkat sebesar 0,915 kalinya, yang mencakup berbagai indikator *turnover intention*. Dengan demikian apabila beban kerja yang diterima karyawan menikat dengan indikator karyawan panen untuk mencapai basis, pengutipan, pekerjaan tidak optimal, kondisi lahan yang berbukit, alat kerja yang kurang kurang sesuai dengan mestinya dan tinggi pokok yang sangat tinggi. Serta pada karyawan perawatan merasa basis kerja semakin meningkat, jam kerja yang kurang dengan kondisi lahan yang berbukit sehingga menyulitkan pekerjaan dan cuaca yang tidak menentu dapat meningkatkan *turnover* pada karyawan sebesar 0,915 dengan indikator karyawan menjadi malas untuk bekerja, tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan Standart Oprasional Prosedur (SOP), beban kerja berlebih sehingga memungkinkan karyawan untuk berpindah atau keluar dari perusahaan, tidak memiliki jenjang karir yang jelas sehingga dapat memicu perotes pada atasan.

Perusahaan harus melakukan langkah-langkah yang efektif untuk karyawan panen dan perawatan dengan mengingat kondisi lahan di perusahaan yang bergunung dan terdapat palungan untuk mengurangi beban kerja karyawan panen. Perusahaan harus menurunkan basis perolehan tandan buah segar karena dengan tinggi pohon kelapa sawit diatas 12 meter memiliki berat janjangan di atas 21 kg sehinggann output panen dengan pokok yang lebih rendah dan berat janjangan rata-rata dibawahnya dapat sepadan. Membuat terasan untuk area berbukit sehingga mempermudah karyawan panen untuk mengevakuasi buah dan mempermudah perawatan pohon.

Pada kegiatan perawatan tanaman kelapa sawit faktor cuaca sangat berpengaruh terutama pada pekerjaan pemupukkan, penyemprotan hama dan penyakit, konsolidasi dan perawatan jalan. Apabila curah hujan meningkat maka banyak area palungan yang tergenang sehingga untuk mencapai basis kerja konsolidasi tidak tercapai dan pekerjaan penyemprotan tidak efektif dilakukan dikala musim hujan. Perusahaan dapat menambahkan jumlah karyawan atau pemindahan pekerjaan karyawan secara jelas dan susai dengan kondisi di lapangan.

Beban kerja adalah faktor yang kerap kali diabaikan tetapi memiliki dampak besar pada retensi karyawan dan produktivitas organisasi. Robbins (2006) menyatakan bahwa tingginya beban kerja dapat meningkatkan keinginan untuk berpindah pekerjaan. Hal ini memperkuat pentingnya perusahaan untuk memahami dan mengelola beban kerja karyawan dengan lebih baik untuk mengurangi *turnover intention*.

Beban kerja yang signifikan dapat memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan kelapa sawit dengan beberapa alasan yang dapat diuraikan. Pertama, industri kelapa sawit seringkali memerlukan pekerjaan fisik yang intensif dan berat, termasuk aktivitas seperti penanaman, pemeliharaan, dan pemanenan, yang memerlukan kekuatan fisik yang tinggi. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik yang berkelanjutan, yang pada gilirannya dapat mengurangi kepuasan kerja dan meningkatkan keinginan untuk berpindah pekerjaan. Penelitian telah menunjukkan bahwa pekerjaan fisik yang berat dan berlebihan dapat menjadi faktor utama dalam memicu turnover intention (Bakker & Demerouti, 2007).

Beban kerja yang tinggi dalam industri kelapa sawit juga dapat berdampak pada ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Jika karyawan merasa terlalu banyak waktu dihabiskan untuk pekerjaan, mereka mungkin merasa kurangnya waktu untuk keluarga, rekreasi, atau aktivitas sosial. Hal ini menurut Greenhaus & Beutell (1985). dapat mengakibatkan stres dan ketidakpuasan hidup yang dapat memperkuat keinginan untuk mencari pekerjaan yang lebih seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi

Beban kerja yang tinggi juga dapat berkontribusi pada peningkatan risiko cedera atau penyakit yang terkait dengan pekerjaan, terutama dalam pekerjaan yang melibatkan

penggunaan alat berat dan bahan kimia. Risiko kesehatan ini menurut Aronsson dkk. (2000)) dapat menciptakan ketidakpastian dan kecemasan dalam pikiran karyawan, yang dapat menjadi faktor yang mendorong mereka untuk mencari pekerjaan yang lebih aman dan kurang berisiko

Manajemen sumber daya manusia di perusahaan perkebunan kelapa sawit perlu memperhatikan beban kerja karyawan dan berupaya untuk mengurangi beban kerja yang berlebihan. Upaya untuk meningkatkan ergonomi kerja, memberikan pelatihan keselamatan yang efektif, serta menciptakan lingkungan kerja yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat membantu mengurangi *turnover intention* karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Selain faktor-faktor yang telah diuraikan, beban kerja yang tinggi dalam industri kelapa sawit juga dapat berdampak pada perasaan kurangnya penghargaan atau kompensasi yang sesuai. Ketika karyawan merasa bahwa mereka melakukan pekerjaan yang sangat berat dan memerlukan tingkat komitmen yang tinggi, tetapi tidak memperoleh imbalan atau penghargaan yang memadai, hal ini dapat menjadi pendorong *turnover intention*. Ini menciptakan ketidakpuasan yang berkaitan dengan kompensasi dan dapat mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan dengan kompensasi yang lebih baik (Allen & Meyer, 1990).

Beban kerja yang tinggi juga dapat memengaruhi aspek psikologis karyawan seperti kecemasan dan depresi. Pekerjaan yang menuntut tingkat kinerja yang tinggi atau memiliki tekanan yang terus-menerus dapat menyebabkan stres yang signifikan. Penelitian telah menunjukkan bahwa stres pekerjaan yang berkepanjangan dapat meningkatkan risiko masalah kesejahteraan mental dan kesehatan mental yang buruk, yang pada gilirannya dapat meningkatkan keinginan untuk berpindah pekerjaan (Kessler dkk., 2006).

Perusahaan perkebunan kelapa sawit yang tidak mampu mengelola dengan baik beban kerja karyawan dapat mengalami dampak negatif pada reputasi dan citra mereka. Eisenberger dkk. (2001) menyebutkan bahwa ketika karyawan merasa bahwa perusahaan tidak memperhatikan kesejahteraan mereka atau mengabaikan isu-isu terkait beban kerja yang tinggi, ini dapat menciptakan ketidakpercayaan terhadap manajemen perusahaan. Dampaknya adalah kesulitan dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas dan menarik bakal karyawan baru.

Beban kerja yang tinggi di perusahaan perkebunan kelapa sawit dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan melalui berbagai mekanisme, termasuk kelelahan fisik, ketidakseimbangan pekerjaan dengan waktu istirahat, risiko kesehatan, ketidakpuasan terhadap kompensasi, tekanan psikologis, dan dampak pada reputasi perusahaan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu mengambil langkah-langkah yang proaktif untuk

mengurangi beban kerja yang berlebihan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang dan berkelanjutan bagi karyawan.

Khalid & Bilal (2019) menyebutkan bahwa perusahaan perlu mengambil langkah-langkah konkret dalam mengurangi beban kerja karyawan. Ini dapat mencakup pengoptimalan proses kerja, peningkatan keseimbangan kerja-hidup, atau alokasi sumber daya yang lebih bijaksana. Perusahaan juga perlu meningkatkan komunikasi dengan karyawan untuk memahami perasaan dan kebutuhan mereka dalam menghadapi beban kerja yang tinggi

Namun, perlu diperhatikan bahwa penelitian ini dilakukan di satu perusahaan di Kalimantan Tengah, sehingga generalisasi temuan ini mungkin perlu dipertimbangkan dengan hati-hati untuk konteks perusahaan lain. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar melibatkan sampel yang lebih besar dan beragam, serta mempertimbangkan variabel-variabel lain yang mungkin memengaruhi turnover intention karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan berikut ini:

1. Sebesar 47% karyawan panen menyatakan beban kerja yang diterima berskala sedang, sedangkan sebesar 47% karyawan perawatan menyatakan beban kerja yang diterima berskala ringan.
2. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT. Karya Makmur Bahagia Region Mentaya, Kalimantan Tengah.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, O. M., Muslih, B., & Meilina, R. (2021). ANALISIS DAMPAK STRESS KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT ARTABOGA CEMERLANG DEPO KEDIRI. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 6(1), Article 1.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 54(7), 502–509. <https://doi.org/10.1136/jech.54.7.502>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42–51. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.42>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Husni, Z. (2021). "Pengaruh Turnover Intention dan Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Di Kecamatan Koto Kampar

- Hulu Kabupaten Kampar* [Other, Universitas Islam Riau].
<https://repository.uir.ac.id/14408/>
- Jayusman, I., & Shavab, O. A. K. (2020). AKTIVITAS BELAJAR MAHASISWA DENGAN MENGGUNAKAN MEDIA PEMBELAJARAN LEARNING MANAGEMENT SYSTEM (LMS) BERBASIS EDMODO DALAM PEMBELAJARAN SEJARAH. *Jurnal Artefak*, 7(1), 13. <https://doi.org/10.25157/ja.v7i1.3180>
- Kessler, R. C., Akiskal, H. S., Ames, M., Birnbaum, H., Greenberg, P., .A, R. M., Jin, R., Merikangas, K. R., Simon, G. E., & Wang, P. S. (2006). Prevalence and Effects of Mood Disorders on Work Performance in a Nationally Representative Sample of U.S. Workers. *American Journal of Psychiatry*, 163(9), 1561–1568. <https://doi.org/10.1176/ajp.2006.163.9.1561>
- Khalid, A., & Bilal, A. R. (2019). Impact of Job Stress on Turnover Intention: A Mediation Role of Job Satisfaction. *Paradigms*, 13(2), 115–122.
- Pahan, I. (2006). *PANDUAN LENGKAP KELAPA SAWIT: MANAJEMEN AGRIBISNIS DARI HULU HINGGA HILIR* (Jakarta). Penebar Swadaya.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi* (Kesepuluh). PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sapruwan, M. (2018). Analisis Sistem Penggajian Karyawan Panen di Perkebunan Kelapa Sawit. *JURNAL CITRA WIDYA EDUKASI*, 10(1), Article 1.
- Soetrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.