PAMJou
Patria Artha Manajemen Journal

TURNOVER INTENTION (KEINGINAN BERPINDAH KERJA) KARYAWAN KARENA REMUNERASI, BEBAN DAN LINGKUNGAN KERJA PADA PT. HENGJAYA MINERALINDO

MUHAMMAD AS'AD
PT.Hengjaya Mineralindo
Info@hengjaya.co.id

ILHAM AR
Faculty of Economic, Patria Artha University
illang_marajang@patria-artha.ac.id

ABSTRACT

This study examines the impact of remuneration, workload, and the work environment on employees' turnover intentions at PT Hengjaya Mineralindo. High workforce mobility in the mining industry necessitates an examination of the factors influencing staff decisions to leave the company.
This study employs a quantitative approach using a survey method. The study population comprises all 232 employees of PT. Hengjaya Mineralindo. The sample size was determined using Slovin's formula, resulting in 70 respondents selected via incidental sampling. Data were collected through questionnaires and subsequently analyzed using multiple linear regression with the aid of SPSS software.
The results of the study indicate that remuneration has a negative and significant effect on turnover intention. This indicates that the better the remuneration employees receive, the lower their desire to leave the company. Workload has a positive and significant effect on turnover intention, meaning that an increased workload tends to increase employees' desire to leave. Meanwhile, the work environment has a negative and significant effect on turnover intention, indicating that a safe, comfortable, and conducive work environment can reduce employees' desire to leave the company. Simultaneously, remuneration, workload, and the work environment were proven to significantly influence employee turnover intention at PT. Hengjaya Mineralindo.

Keywords: *remuneration, workload, work environment, turnover intention, human resources.*

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji pengaruh remunerasi, beban pekerjaan, dan lingkungan kerja terhadap niat karyawan untuk berpindah kerja di PT. Hengjaya Mineralindo. Tingginya pergerakan tenaga kerja di industri pertambangan membuat perusahaan harus menelaah elemen-elemen yang memengaruhi keinginan staf meninggalkan perusahaan

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif melalui metode survei. Populasi yang diteliti mencakup semua karyawan PT. Hengjaya Mineralindo sebanyak 232 orang. Sampel dipilih menggunakan rumus Slovin, menghasilkan 70 responden yang diambil dengan teknik incidental sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner, kemudian data dianalisis memakai regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS..

Hasil penelitian menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik remunerasi yang diterima karyawan, semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang berarti peningkatan beban kerja cenderung meningkatkan keinginan karyawan untuk berpindah kerja. Sementara itu, lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif mampu menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Secara simultan, remunerasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Hengjaya Mineralindo.

.

Kata Kunci: Bemunerasi, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Turnover Intention, Sumber Daya Manusia.

PENDAHULUAN

Aset strategis sebuah organisasi terletak pada sumber daya manusianya, yang berperan krusial dalam menentukan kelangsungan dan daya saing perusahaan. Dalam kerangka ini, salah satu tantangan utama manajemen sumber daya manusia adalah munculnya kecenderungan karyawan untuk berpindah kerja (turnover intention).

Turnover intention merujuk pada kecenderungan atau niat karyawan untuk secara sukarela mengakhiri hubungan kerja dalam rentang waktu tertentu (Mobley, 2011). Istilah ini berfungsi sebagai sinyal awal sebelum terjadinya perpindahan karyawan secara nyata. Bukti empiris terkini menggarisbawahi bahwa niat berpindah kerja berdampak pada kesinambungan organisasi, karena berkontribusi pada kenaikan biaya rekrutmen dan pelatihan ulang serta menyebabkan erosi modal intelektual

dan pengalaman internal organisasi (Imaniar & Indayani, 2024).

Secara nasional, dinamika pergerakan angkatan kerja di Indonesia cenderung meningkat. Menurut Statistik Mobilitas Tenaga Kerja 2024 dari Badan Pusat Statistik (BPS), aliran tenaga kerja antar-sektor dan antar-perusahaan meningkat secara nyata seiring bertambahnya peluang kerja dan intensifikasi persaingan industri (BPS, 2024).

Sektor pertambangan menyajikan tantangan tersendiri dalam pengelolaan sumber daya manusia. Karakteristik sektor ini meliputi beban kerja yang intens, pola kerja bergilir, risiko keselamatan yang tinggi, serta tekanan untuk memenuhi target produksi. Meski demikian, industri pertambangan tercatat memiliki tingkat pergerakan tenaga kerja yang relatif lebih tinggi dibandingkan sejumlah sektor lain.

Sebagai perusahaan tambang nikel yang berkembang pesat, PT. Hengjaya Mineralindo dihadapkan pada tantangan mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan produktif. Ekspansi operasional yang cepat dapat memperbesar beban kerja, menambah kompleksitas tugas, serta menuntut penyesuaian pada skema remunerasi. Dalam situasi tersebut, bagaimana karyawan menilai kebijakan remunerasi, intensitas pekerjaan, dan kondisi lingkungan kerja menjadi determinan penting yang berpotensi mempengaruhi niat mereka untuk berpindah pekerjaan.

Walaupun PT. Hengjaya Mineralindo menggunakan skema remunerasi yang mencakup gaji

pokok, tunjangan, dan insentif berdasar kinerja, keefektifan sistem tersebut dalam menumbuhkan rasa keadilan serta kepuasan kerja masih memerlukan kajian lebih mendalam.Dalam industri pertambangan yang memiliki karakteristik pekerjaan berat, risiko tinggi, dan sistem kerja shift, kesesuaian antara beban kerja dan kompensasi menjadi isu krusial. Apabila remunerasi dipersepsikan kurang adil, kurang kompetitif dibandingkan perusahaan tambang sejenis, atau kurang transparan dalam mekanisme penetapannya, maka kondisi tersebut berpotensi menimbulkan ketidakpuasan kerja yang dapat berkembang menjadi *turnover intention*.

Secara empiris, gejala *turnover intention* biasanya tercermin dari menurunnya semangat kerja, meningkatnya absensi atau keterlambatan, rendahnya keterlibatan dalam pekerjaan, serta munculnya keinginan mencari informasi pekerjaan di perusahaan lain yang menawarkan kompensasi lebih menarik. Dalam lingkungan industri yang kompetitif, mobilitas tenaga kerja menjadi tantangan nyata apabila perusahaan tidak mampu menjaga persepsi keadilan dan daya saing sistem remunerasi. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengujian empiris untuk mengetahui sejauh mana sistem remunerasi yang diterapkan PT. Hengjaya Mineralindo berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja karyawan.

Penelitian oleh Hariyanto, Soetjipto, dan Sopiah (2025) memperlihatkan bahwa kondisi lingkungan kerja memengaruhi turnover intention secara signifikan,

baik secara langsung maupun melalui mediasi kepuasan kerja. Temuan Imaniar dan Indayani (2024) turut menegaskan bahwa lingkungan kerja yang tidak kondusif cenderung mendorong peningkatan niat karyawan untuk berpindah. Oleh karena itu, upaya menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman, dan mendukung menjadi langkah strategis dalam upaya menahan arus keluar tenaga kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

1. Remunerasi

Remunerasi adalah Penghargaan yang diserahkan kepada karyawan sebagai imbalan atas usaha serta kinerjanya pada perusahaan, baik dalam bentuk kompensasi finansial maupun non- finansial, dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan mereka. Mekanisme remunerasi bervariasi antar organisasi, tergantung pada sistem kerja yang diterapkan.

Dalam penelitian ini, remunerasi diukur melalui empat indikator utama yang disederhanakan berdasarkan teori Reward Management (Armstrong & Taylor, 2020), Equity Theory (Adams, 1963), serta hasil penelitian empiris terbaru mengenai remunerasi dan *turnover intention*, sebagai berikut :

1) Keadilan dan Daya Saing Remunerasi

Keadilan remunerasi mencerminkan persepsi karyawan terhadap kesesuaian imbalan yang diterima dibandingkan dengan rekan kerja dalam organisasi (keadilan internal) maupun dibandingkan dengan standar industri (keadilan eksternal).

Menurut Robbins dan Judge (2022), persepsi ketidakadilan dalam sistem pengupahan dapat menimbulkan ketegangan psikologis yang berdampak pada rendahnya kepuasan kerja dan meningkatnya niat keluar.

1) Kelayakan dan Kecukupan Gaji

Kelayakan gaji menggambarkan sejauh mana gaji pokok yang diterima karyawan mampu memenuhi kebutuhan hidupnya serta sebanding dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Armstrong dan Taylor (2020) menyatakan bahwa gaji pokok merupakan komponen utama dalam struktur remunerasi dan menjadi landasan dalam membentuk persepsi kesejahteraan karyawan. Apabila gaji yang diterima tidak memadai, hal tersebut dapat menimbulkan tekanan finansial dan memicu stres kerja.

2) Insentif dan Tunjangan

Insentif yang terdefinisi dengan baik serta berbasis pencapaian kinerja dapat meningkatkan motivasi kerja dan komitmen terhadap organisasi (Armstrong & Taylor, 2020). Robbins dan Judge (2022) menyatakan bahwa sistem reward yang terstruktur dan konsisten akan memperkuat motivasi ekstrinsik karyawan.

3) Transparansi dan Penghargaan Nonfinansial

Transparansi remunerasi berkaitan dengan kejelasan mekanisme perhitungan gaji, kenaikan gaji, serta sistem evaluasi kinerja. Keterbukaan sistem akan meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap organisasi. Selain itu, penghargaan

nonfinansial seperti pengakuan atas prestasi dan kesempatan pengembangan karier juga merupakan bagian dari sistem remunerasi secara luas (Armstrong & Taylor, 2020).

2. Beban Kerja

Beban kerja yang dirasakan karyawan tidak muncul mendadak, melainkan dipengaruhi oleh sejumlah baik itu faktor internal maupun eksternal. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi, beban kerja dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, kondisi individu, sistem organisasi, serta lingkungan kerja (Robbins & Judge, 2022). Pada industri pertambangan seperti PT. Hengjaya Mineralindo, faktor-faktor tersebut menjadi semakin kompleks karena adanya sistem kerja shift, tekanan target produksi, serta risiko keselamatan kerja. Secara teoritis,

Dalam penelitian ini, beban kerja diukur melalui empat indikator utama, yaitu: beban tugas, tekanan waktu, beban fisik, dan beban mental sebagai berikut :

1) Beban Tugas (*Task Load*)

Robbins dan Judge (2022) menjelaskan bahwa kuantitas dan kompleksitas tugas merupakan sumber utama tekanan kerja dalam organisasi modern. Apabila tugas yang diberikan melebihi kapasitas individu, maka karyawan akan mengalami *role overload*, yaitu kondisi ketika tuntutan pekerjaan melampaui kemampuan yang dimiliki. Dalam konteks industri pertambangan seperti PT. Hengjaya Mineralindo, beban tugas dapat berupa: Target produksi harian yang tinggi,

Standar keselamatan kerja yang ketat, Tanggung jawab operasional alat berat

2) Tekanan Waktu (*Time Pressure*)

Menurut Robbins dan Judge (2022), tekanan waktu merupakan salah satu *organizational stressor* yang paling dominan dalam meningkatkan stres kerja. Jika para pekerja menganggap waktu yang ada tidak memadai untuk menyelesaikan pekerjaan, mereka akan merasakan rasa tergesa-gesa, kecemasan, dan tekanan. Dalam sektor pertambangan, tekanan waktu dapat muncul karena: Deadline pengiriman hasil produksi, Target output harian atau bulanan dan Sistem kerja shift yang membatasi waktu kerja.

3) Beban Fisik (*Physical Workload*)

Menurut teori ergonomi kerja, beban fisik yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan otot, gangguan kesehatan, serta menurunkan produktivitas (Hasan et al., 2024). Beban fisik yang tinggi dalam jangka panjang juga berpotensi menyebabkan *physical burnout*. Pada industri pertambangan, faktor-faktor berikut meningkatkan beban fisik: Lingkungan kerja lapangan dengan kondisi cuaca ekstrem, Aktivitas operasional yang membutuhkan tenaga besar, Jam kerja panjang dan sistem shift

4) Beban Mental (*Mental Workload*)

Robbins dan Judge (2022) menyatakan bahwa tekanan psikologis akibat pekerjaan dapat menyebabkan stres kronis dan kelelahan emosional (*emotional exhaustion*). Dalam konteks pertambangan, beban mental dapat berasal dari: Risiko

kecelakaan kerja, Pengawasan keselamatan yang ketat, Tanggung jawab terhadap mesin atau tim kerja.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan seluruh kondisi di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik secara fisik maupun psikologis. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan rasa nyaman, aman, dan mendukung karyawan dalam bekerja sehingga dapat menekan keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*).

Dalam penelitian ini, indikator lingkungan kerja menjadi empat aspek utama sebagai berikut:

1) Kondisi Fisik Tempat Kerja

Lingkungan fisik yang nyaman akan membantu karyawan bekerja secara optimal, mengurangi kelelahan, serta meningkatkan konsentrasi. Sebaliknya, kondisi fisik yang kurang memadai seperti suhu terlalu panas (relevan pada industri pertambangan), kebisingan tinggi, atau fasilitas kerja yang tidak lengkap dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan stres kerja.

2) Keamanan dan Keselamatan Kerja

Indikator ini mencakup penerapan standar keselamatan kerja (K3), penggunaan alat pelindung diri (APD), prosedur kerja yang jelas, serta pengawasan terhadap potensi bahaya. Pada industri pertambangan, aspek keselamatan menjadi faktor dominan yang memengaruhi persepsi karyawan terhadap kualitas lingkungan kerja. Jika karyawan merasa tidak aman, maka tingkat kecemasan meningkat dan dapat mendorong munculnya keinginan untuk

mencari pekerjaan lain yang lebih aman.

3) Hubungan Kerja

Hubungan kerja menggambarkan kualitas interaksi sosial antara karyawan dengan atasan maupun rekan kerja. Jika hubungan terjalin secara harmonis, komunikasi terbuka, dan kerjasama tim yang solid, maka akan tercipta lingkungan kerja yang kondusif serta mendukung. Dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan juga dapat menjadi faktor penyangga stres (*buffer against stress*).

4) Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi mencerminkan sejauh mana karyawan merasa diperhatikan, dihargai, dan diperlakukan secara adil oleh perusahaan. Indikator ini meliputi dukungan pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan, kejelasan komunikasi, keadilan dalam perlakuan, serta terciptanya suasana kerja yang kondusif. Ketika karyawan merasakan adanya dukungan organisasi (*perceived organizational support*), mereka biasanya menunjukkan komitmen yang lebih besar pada perusahaan dan tingkat *turnover intention* yang lebih rendah.

4. Keinginan Berpindah Kerja (*Turnover Intention*)

Turnover intention dapat diartikan sebagai kecenderungan sikap maupun perilaku karyawan yang memiliki keinginan untuk mengakhiri hubungan kerja dengan organisasi secara sukarela, tanpa adanya tekanan atau paksaan dari pihak mana pun. (Pradita, 2023).

Faktor-faktor utama yang mempengaruhi keinginan karyaan untuk berpindah (*turnover intention*) sebagai berikut :

1) Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

   Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang muncul sebagai hasil dari evaluasi terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin rendah kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi (Faqih et al., 2025).

2) Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*)

   Work-life balance menggambarkan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan akhirnya meningkatkan niat untuk berpindah kerja (Faqih et al., 2025).

3) Stres Kerja dan Beban Kerja

   Stres kerja merupakan respons fisik dan psikologis akibat tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan individu. Beban kerja yang tinggi dan tekanan kerja berlebihan dapat menurunkan kesejahteraan karyawan dan meningkatkan keinginan untuk keluar dari organisasi (Safitri & Setiawan, 2025).

4) Komitmen Organisasional (*Organizational Commitment*)

   Komitmen organisasional mencerminkan tingkat

keterikatan emosional dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen tinggi cenderung memiliki keinginan lebih kecil untuk meninggalkan organisasi (Sari et al., 2024).

5) Dukungan Organisasi (*Perceived Organizational Support*)

Dukungan organisasi mengacu pada sejauh mana karyawan merasa dihargai, diperhatikan, dan didukung oleh organisasi. Ketika karyawan merasa memperoleh dukungan yang memadai, mereka cenderung menunjukkan loyalitas dan menurunkan niat untuk keluar (Romy et al., 2025).

6) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman berperan penting dalam meningkatkan kepuasan dan keterlibatan kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat mendorong munculnya niat berpindah kerja.

Indikator *turnover intention* umumnya diringkas menjadi tiga indikator utama yang paling sering digunakan dalam berbagai studi empiris terbaru (Sari et al., 2024; Safitri & Setiawan, 2025). Sebagai berikut :

1) Keinginan untuk Keluar dari Organisasi

Menggambarkan sejauh mana karyawan memiliki niat atau rencana untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini. Semakin kuat keinginan tersebut, semakin tinggi tingkat *turnover intention* (Faqih et al., 2025).

2) Keinginan untuk Mencari Pekerjaan Alternatif

   Mencerminkan kecenderungan karyawan untuk mencari atau mempertimbangkan pekerjaan di organisasi lain. Pencarian aktif terhadap peluang kerja baru menunjukkan intensi keluar yang tinggi (Safitri & Setiawan, 2025).

3) Rencana Berpindah dalam Waktu Dekat

   Menunjukkan adanya perencanaan konkret untuk meninggalkan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Indikator ini sering dianggap sebagai tahap paling lanjut dari *turnover intention* sebelum terjadinya *actual turnover* (Sari et al., 2024).

3. Hipotesis

Berikut merupakan hipotesis penelitian ini :

1. Remunerasi berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah kerja (*Turnover Intention*) karyawan.
2. Beban kerja berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah kerja (*Turnover Intention*) karyawan
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah kerja (*Turnover Intention*) karyawan.
4. Remunerasi, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja (*Turnover Intention*) karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Pelaksanaan penelitian ini pada PT. Hengjaya Mineralindo Site-Tangofa Jl. Trans Sulawesi, Desa Tangofa, Kecamatan Bungku Pesisir Kabupaten Morowali, Sulawesi

Tengah, Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Hengjaya Mineralindo sejumlah 232 orang Ukuran sampel minimum dihitung dari populasi yang tersedia dengan memakai rumus Slovin. Berdasarkan hasil perhitungan Slovin di atas, sampel pada penelitian ini berjumlah 70 karyawan PT. Hengjaya Mineralindo. Sampel diambil dengan metode sampling nonprobabilitas menggunakan teknik sampling insidental,

Penelitian ini memanfaatkan alat seperti angket dan kuesioner. Menurut Sugiyono (2022), Instrumen penelitian berperan sebagai sarana pengumpulan data yang dipakai untuk mengevaluasi fenomena sosial serta alam yang sedang diamati.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Observasi, Kuesioner (angket), Dokumentasi,

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis

Hasil dari analisis pemrosesan data analisis regresi linier ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 1
Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	35.819	7.521		4.763	.000
	X1	-.345	.133	-.292	-2.587	.012
	X2	.356	.148	.239	2.411	.019
	X3	-.544	.191	-.356	-2.844	.006

a. Dependent Variable: Y
Sumber: Data primer diolah,2026

Berdasarkan analisis regresi linier berganda maka diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 35.819 – 0.345X_1 + 0.356X_2 - 0.544X_3$$

Persamaan regresi linier berganda menunjukkan bahwa :

a. Konstanta sebesar 35,819 menunjukkan bahwa apabila remunerasi, beban kerja, dan lingkungan kerja dianggap konstan atau bernilai nol, maka *turnover intention* karyawan sebesar 35,819.
b. Koefisien remunerasi sebesar -0,345 menunjukkan bahwa setiap peningkatan remunerasi sebesar satu satuan akan menurunkan *turnover intention* sebesar 0,345 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.
c. Koefisien beban kerja sebesar 0,356 menunjukkan bahwa setiap peningkatan beban kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan *turnover intention* sebesar 0,356 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.
d. Koefisien lingkungan kerja sebesar -0,544 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kualitas lingkungan kerja sebesar satu satuan akan menurunkan *turnover intention* sebesar 0,544 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.

1. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Hasil analisis uji parsial (Uji t) pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa :

1) Pengaruh Remunerasi terhadap *Turnover Intention* Koefisien regresi untuk variabel remunerasi adalah -0,345, dengan t- hitung -2,587 dan nilai signifikansi 0,012. Karena nilai signifikansi berada di bawah 0,05 (0,012 < 0,05), dapat

disimpulkan bahwa remunerasi memiliki pengaruh signifikan terhadap niat *Turnover Intention* karyawan di PT Hengjaya Mineralindo. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh remunerasi terhadap niat *Turnover Intention* diterima. Nilai koefisien regresi yang negatif mengindikasikan hubungan terbalik antara remunerasi dan niat *Turnover Intention*. Dengan kata lain, semakin tinggi remunerasi yang diperoleh karyawan, semakin kecil keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan. Sebaliknya, bila remunerasi dianggap tidak mencukupi, keinginan karyawan untuk pindah kerja akan meningkat.

2) Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Variabel beban kerja mencatat koefisien regresi 0,356, nilai t- hitung 2,411, serta nilai signifikansi 0,019. Karena nilai signifikansi berada di bawah 0,05 $(0{,}019 < 0{,}05)$, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap niat berpindah kerja karyawan di PT Hengjaya Mineralindo. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh beban kerja terhadap niat berpindah kerja (*Turnover Intention)* diterima. Koefisien regresi yang positif menandakan hubungan searah antara beban kerja dan niat berpindah kerja (*Turnover Intention*); artinya, semakin besar beban kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan.

Sebaliknya, bila beban kerja dapat dikelola secara seimbang, keinginan untuk berpindah kerja (*Turnover Intention*) cenderung menurun.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Variabel lingkungan kerja menunjukkan koefisien regresi -0,544, nilai t_{hitung} -2,844, dan nilai signifikansi 0,006. Karena nilai signifikansi berada di bawah 0,05 (0,006 < 0,05), dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT. Hengjaya Mineralindo. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi *Turnover Intention* diterima. Koefisien regresi yang negatif menandakan hubungan berlawanan antara lingkungan kerja dan *Turnover Intention*. Artinya, semakin baik persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun non- fisik, semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat meningkatkan keinginan untuk berpindah kerja (*Turnover Intention)***.**

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji f) bertujuan untuk menilai apakah sekumpulan variabel bebas secara keseluruhan memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 2. Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1740.511	3	580.170	22.447	.000[b]
	Residual	1705.832	66	25.846		
	Total	3446.343	69			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: data primer diolah, 2026

Berdasarkan analisis ANOVA, nilai Fhitung tercatat sebesar 22,447 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut berada di bawah batas 0,05 (0,000 < 0,05), Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa remunerasi, beban kerja, serta lingkungan kerja secara bersamaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap niat pindah kerja (*turnover intention*) karyawan di PT. Hengjaya Mineralindo.Temuan ini mengindikasikan bahwa perubahan niat pindah kerja karyawan tidak dipengaruhi oleh satu faktor tunggal, melainkan oleh gabungan remunerasi, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan. Karena itu, perusahaan harus memperhatikan ketiga aspek tersebut secara terpadu untuk mengurangi tingkat keinginan karyawan berpindah kerja.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) dipakai untuk menilai seberapa baik model dapat menjelaskan variasi variabel-variabel dependen. Hasil pengujian R^2 tersebut dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711[a]	.505	.483	5.08389

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer diolah,2026

Nilai Adjusted R Square adalah 0,483 atau 48,3%, yang menandakan adanya korelasi kuat antara variabel independen dan dependen, sehingga 48,3% pengaruh variabel independen terhadap kepuasan nasabah. Sisanya, yaitu 51,7% (100 %-48,3%), dijelaskan faktor-faktor lain di luar lingkup penelitian yang belum diteliti, misalnya kepuasan kerja,

komitmen organisasi, stres kerja, budaya organisasi, peluang karir, kepemimpinan, motivasi kerja, keseimbangan kerja hidup, serta faktor-faktor tambahan dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap keinginan berpindah kerja (*Turnover Intention*) Karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. **Pengaruh Remunerasi terhadap Keinginan Berpindah Kerja (*Turnover Intention*) Karyawan PT. Hengjaya Mineralindo**

Hipotesis diterima karena terdapat pengaruh signifikan antara remunerasi dan keinginan berpindah kerja (*turnover intention*), namun arah pengaruh tersebut negatif. sehingga menunjukkan bahwa peningkatan remunerasi yang mencakup keadilan dan daya saing kompensasi, kecukupan gaji, insentif serta tunjangan, dan transparansi sistem remunerasi dapat menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, bila remunerasi dianggap tidak memadai atau tidak sebanding dengan kontribusi yang diberikan, keinginan untuk berpindah kerja cenderung meningkat.

Penelitian ini menguatkan *Equity Theory* yang dipaparkan oleh Adams (1963), yang menyatakan bahwa karyawan menilai keseimbangan antara kontribusi yang mereka berikan dan imbalan yang mereka terima. Bila karyawan menilai bahwa remunerasi yang diberikan sepadan dengan kontribusinya, mereka akan merasakan kepuasan serta loyalitas terhadap organisasi. Sebaliknya, persepsi ketidakadilan dalam

pemberian remunerasi dapat menimbulkan ketidakpuasan yang pada akhirnya meningkatkan niat untuk keluar (*turnover intention*).

Penelitian ini juga menguatkan pandangan Armstrong dan Taylor (2020) bahwa remunerasi merupakan alat penting untuk mempertahankan karyawan. Sistem remunerasi yang kompetitif dan adil dapat meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja, serta komitmen terhadap organisasi, sehingga mengurangi keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

Penelitian ini menguatkan temuan Anwar, Anugrah, dan Manippi (2024) yang mengindikasikan bahwa kompensasi yang kompetitif dapat mengurangi keinginan karyawan untuk mengundurkan diri. Hasil serupa juga dilaporkan oleh Manalu, Broto, dan Kristiyani (2023) yang menegaskan bahwa remunerasi berpengaruh signifikan terhadap niat pindah kerja. Dengan demikian, gaji menjadi instrumen strategis bagi perusahaan untuk mempertahankan tenaga kerja yang kompeten serta menurunkan risiko kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Keinginan Berpindah Kerja (*Turnover Intention)* Karyawan PT. Hengjaya Mineralindo

Hipotesis menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan arah positif. Dengan kata lain, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar pula keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan. Beban kerja yang

berat, tekanan waktu, tuntutan fisik, serta tekanan mental yang dihadapi karyawan dapat memicu stres kerja dan kelelahan, yang pada gilirannya mendorong munculnya niat untuk mencari pekerjaan lain.

Hasil ini selaras dengan teori Robbins dan Judge (2022) yang menyatakan beban kerja berlebihan merupakan faktor utama stres kerja. Bila tuntutan pekerjaan melampaui kemampuan individu untuk menuntaskannya, akan muncul tekanan psikologis yang dapat menurunkan kepuasan kerja serta meningkatkan keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Di perusahaan pertambangan seperti PT. Hengjaya Mineralindo, memiliki target kerja yang tinggi, sistem kerja shift, serta ketatnya standar keselamatan sehingga dapat menambah tekanan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Bila kondisi ini berlangsung lama, karyawan berpotensi mengalami kelelahan fisik maupun mental, yang pada akhirnya meningkatkan niat mereka untuk berpindah kerja (*turnover intention*).

Temuan penelitian ini konsisten dengan studi yang dilakukan oleh Aditya, Muslih, dan Meilina (2021), Anastasia serta Widiawan (2023), Imaniar dan Indayani (2024), serta Zuhri dan Andriani (2024), yang mengungkapkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap niat berpindah kerja. Semakin berat beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin besar pula kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Keinginan Berpindah Kerja (*Turnover Intention*) Karyawan PT. Hengjaya Mineralindo

Hipotesis diterima karena terdapat hubungan signifikan antara lingkungan kerja dengan niat turnover, namun arah hubungannya bersifat negatif. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta kondusif dapat mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung cenderung meningkatkan kemungkinan karyawan mencari pekerjaan di tempat lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dua faktor Herzberg, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berfungsi sebagai faktor kebersihan yang membantu mencegah ketidakpuasan kerja. Lingkungan kerja yang memadai tidak hanya meliputi aspek fisik tempat kerja, melainkan juga hubungan antar kolega yang harmonis, dukungan dari organisasi, serta rasa keamanan dalam bekerja. Bila semua unsur tersebut terpenuhi, karyawan akan merasa lebih nyaman dan menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2024), lingkungan kerja yang kondusif yang meliputi hubungan antarpegawai, keselamatan kerja dan dukungan organisasi dapat menciptakan suasana yang mendukung produktivitas serta meningkatkan kenyamanan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Penelitian ini menghasilkan temuan yang konsisten dengan studi Hariyanto, Soetjipto, dan Sopiah (2025) yang mengidentifikasi pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap niat keluar karyawan. Oleh karena itu, meningkatkan kualitas lingkungan kerja menjadi strategi penting bagi PT. Hengjaya Mineralindo dalam mempertahankan karyawan dan menurunkan tingkat keinginan berpindah kerja (*turnover intention*).

4. Pengaruh Remunerasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Keinginan Berpindah Kerja (*Turnover Intention*) Karyawan PT. Hengjaya Mineralindo

Hipotesis dianggap valid karena terdapat dampak signifikan sekaligus dari remunerasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap niat karyawan untuk berhenti. Temuan ini menegaskan bahwa keputusan karyawan meninggalkan perusahaan tidak disebabkan oleh satu faktor saja, melainkan oleh gabungan berbagai faktor yang berhubungan dengan kesejahteraan, tuntutan pekerjaan, serta kondisi lingkungan kerja yang dirasakannya.

Berdasarkan analisis koefisien determinasi, nilai R Square yang diperoleh adalah 0,483. Angka ini mengindikasikan bahwa 48,3 % variasi keinginan berpindah kerja (*Turnover Intention*) karyawan dapat dijelaskan oleh tiga variabel, yaitu remunerasi, beban kerja, dan lingkungan kerja. Sisanya, sebesar 51,7%, dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar model penelitian, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, stres kerja, keseimbangan kerja hidup, peluang karier, gaya

kepemimpinan, serta faktor lain yang tidak diteliti.Temuan penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang memadai dapat menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Karyawan yang merasa menerima gaji, insentif, dan tunjangan yang sebanding dengan kontribusinya cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan dapat menambah tekanan fisik dan mental, sehingga menimbulkan keinginan mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih baik. Selain itu, lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan didukung oleh hubungan kerja yang harmonis dapat menumbuhkan rasa betah pada karyawan, yang pada gilirannya menurunkan keinginan berpindah kerja (*Turnover Intention*) .

Penemuan dalam studi ini selaras dengan teori Robbins dan Judge (2022) yang menjelaskan bahwa keinginan berpindah kerja (*Turnover Intention*) merupakan reaksi individu terhadap berbagai situasi kerja yang dihadapi dalam organisasi. Elemen-elemen seperti gaji, tuntutan pekerjaan, serta kondisi lingkungan kerja menjadi faktor kunci yang menentukan apakah karyawan memilih untuk tetap tinggal atau pergi. Karena itu, organisasi harus mengatur semua aspek tersebut secara holistik demi mempertahankan tenaga kerja yang ada. Temuan ini juga sejalan dengan studi sebelumnya oleh Anastasia dan Widiawan (2023) yang mengidentifikasi bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memengaruhi keinginan berpindah kerja (*Turnover Intention*) karyawan. Lebih lanjut,

riset Imaniar dan Indayani (2024) memperlihatkan bahwa kombinasi beban kerja, lingkungan kerja, dan variabel organisasi lainnya memiliki dampak signifikan terhadap *turnover intention*. penelitian oleh Aditya, Muslih, dan Meilina (2021) menegaskan bahwa beban kerja serta lingkungan kerja berperan sebagai penyebab munculnya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

KESIMPULAN

Remunerasi berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah kerja (*Turnover Intention*) karyawan PT. Hengjaya Mineralindo**.** Namun demikian, arah pengaruh yang ditemukan adalah negatif, yang menunjukkan bahwa semakin baik remunerasi yang diterima karyawan maka semakin rendah tingkat turnover intention karyawan. Sebaliknya, apabila remunerasi yang diterima dianggap kurang memadai, maka kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan akan meningkat. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah kerja (*Turnover Intention*) karyawan PT. Hengjaya Mineralindo**.** Arah pengaruh yang ditemukan adalah positif, yang berarti semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi pula turnover intention yang dimiliki karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah kerja (*Turnover Intention*) karyawan PT. Hengjaya Mineralindo**.** Namun demikian, arah pengaruh yang ditemukan adalah negatif, yang menunjukkan bahwa

semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan maka semakin rendah turnover intention karyawan. Remunerasi, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah kerja (*Turnover Intention*) karyawan PT. Hengjaya Mineralindo**.** Hal ini menunjukkan bahwa turnover intention karyawan dipengaruhi secara bersama-sama oleh remunerasi, beban kerja, dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2021). *Manajamen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung

Anwar, A. S., Anugrah, W., & Manippi, K. (2024). The influence of work environment and compensation on employee turnover intention. *Jurnal Ilmiah EDUNOMIKA, 8*(1)

Achmad, & S. Ruky. (2018). *Sistem Manajemen Kinerja*.: PT Gramedia. Jakarta

Alyura, D. F., & Setiyowati, N. (2025). Literature review on turnover intention and employee characteristics in startup companies. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics*, 8(3), 210–223.

Arikunto, S. (2021). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta:

Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page Publishers

Belzara, G. S., & Waluyo, D. E. (2024). Pengaruh workload dan work environment terhadap turnover intention. *Jurnal Ilmiah EDUNOMIKA*, 8(2).

BPS. (2024). *Statistik Mobilitas Penduduk dan Tenaga Kerja 2024*. Badan Pusat Statistik Indonesia.

ESDM. (2023). Sektor pertambangan serap 300 ribu tenaga kerja di 2023. Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia.

Faqih, M., Asy Syadza, T. A., & Kartono. (2025). Pengaruh work-life balance dan job satisfaction terhadap turnover

intention. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, *14*(2).

Firdaus. (2023). Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Turnover Intention serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 134–146.

Ghozali, I 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang

Hariyanto, D., Soetjipto, B. E., & Sopiah, S. (2025). The influence of workload and environment on turnover intention. *PENANOMICS Journal*, 4(1).

Hasan, F., Fadilah, et al. (2024). The Influence of Workload and Work Environment on Work Fatigue. *Journal of Management and Islamic Finance*, 4(1), 129–142

Kompas. (2025). Karyawan Indonesia lebih ingin mencari pekerjaan baru dibanding negara lain.

Malayu S.P. Hasibuan, 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta

Mauludin, H., Harjoyo, H., & Djuharni, D. (2023). *Determinants of employee psychological ownership and its impact on sustainable manufacturing performance*. *The Indonesian Accounting Review*, 13(2), 145–159.

Mobley, W. H. (2011). *Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control*. South-Western Cengage Learning.

Pasaribu, R., Khairani, F., Manurung, S. H., et al. (2024). Pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap stres kerja karyawan. *Jurnal Akademik Ekonomi dan Manajemen, 2(3).*

Pradita, V. (2023). *Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Cv Kurnia Manunggal Teknik Grobogan*. https://eprints.iain-surakarta.ac.id/8010/1/Tesis Vena Fix.pd

Ratnasari, D., & Saputra, R. (2024). Faktor-faktor penentu turnover intention: Studi kasus lingkungan kerja, beban kerja, dan work-life balance di kalangan karyawan Generasi Z di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 24(2), 89–103

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.

Romy, E., Biso, H., Hadikusumo, R. A., & Sriharyati, S. (2025).

Turnover intention in millennial generation: The influence of transformational leadership, work-life balance, and perceived organizational support. *Maker: Jurnal Manajemen, 10*(2), 262–274.

Safitri, U. F. Y., & Setiawan, F. (2025). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention di PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo. *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi, 5*(4), 399–410.

Sari, S. Y., Yenni, Z., & Aima, M. H. (2024). Determinants of turnover intention: Job satisfaction, employee retention, work-family conflict and organisational commitment. *International Review of Management and Marketing, 14*(6), 26–36.

Sitorus, S., et al. (2022). Brand Marketing : The Art Of Branding.:Media Sains Indonesia. Jakarta

Sugiyono. 2022. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*.: ALFABETA. Bandung

Zuhri, M., & Andriani, F. (2024). Mengungkap dampak stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap niat berhenti kerja. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(1), 77–91