

FACTORS AFFECTING TURNOVER INTENTION MEDIATED BY JOB SATISFACTION IN A COAL MINING COMPANY IN EAST KALIMANTAN

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TURNOVER INTENTION YANG DIMEDIASI JOB SATISFACTION PADA PERUSAHAAN PERTAMBANGAN BATUBARA DI KALIMANTAN TIMUR

Amira Nurul Azmi¹, Dita Oky Berliyanti², Medina Nilasari³

Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Trisakti^{1,2,3}

122012401086@std.trisakti.ac.id¹, dita.oki@trisakti.ac.id², medina@trisakti.ac.id³

ABSTRACT

This study was conducted at a mining company in East Kalimantan, with respondents predominantly male, having 1–5 years of work experience, holding a bachelor's degree (S1), and occupying non-staff positions such as operator, mechanic, admin, assistant, and helper. This study uses SEM PLS research. The research tested seven hypotheses related to the influence of work environment, reward system, and job satisfaction on turnover intention. The results indicate that work environment, rewards, and job satisfaction have a negative effect on turnover intention, while work environment and rewards have a positive effect on job satisfaction. However, job satisfaction does not mediate the relationship between work environment or reward and turnover intention. These findings suggest that improving the work environment and reward system can directly reduce employees' intention to resign without needing to be mediated by job satisfaction.
Keywords: Work Environment, Reward System, Job Satisfaction, Turnover Intention, Mining Company.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan pertambangan di Kalimantan Timur dengan responden yang didominasi oleh pria, memiliki masa kerja 1–5 tahun, pendidikan terakhir S1, dan jabatan Non Staff seperti operator, mekanik, admin, asisten, dan helper. Penelitian ini menggunakan research SEM PLS. Penelitian ini menguji tujuh hipotesis terkait pengaruh lingkungan kerja (work environment), sistem imbalan (reward), dan kepuasan kerja (job satisfaction) terhadap niat untuk mengundurkan diri (turnover intention). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, imbalan, dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention, serta lingkungan kerja dan imbalan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Namun, kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan antara lingkungan kerja maupun sistem imbalan terhadap turnover intention. Temuan ini menunjukkan bahwa perbaikan pada lingkungan kerja dan sistem imbalan dapat langsung menurunkan niat mengundurkan diri karyawan, tanpa perlu dimediasi oleh kepuasan kerja.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Sistem Imbalan, Kepuasan Kerja, Turnover Intention, Perusahaan Pertambangan.

PENDAHULUAN

Industri pertambangan di Indonesia memiliki peran penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi nasional (Taufikurrahman et al, 2023). Penelitian tersebut berfokus pada pemetaan eksistensi investasi pada industri pertambangan secara nasional dan regional di Pulau Sulawesi dan Provinsi Maluku Utara. Hasil dari pertambangan merupakan sumber daya yang tidak dapat diperbaharui dan diperbaiki guna menjadi bahan bakar yang dapat dimanfaatkan untuk bahan bakar fosil. Dari proses penambangan

diperlakukannya sumberdaya yang besar dikarenakannya tambang adalah industri yang berkaitan pada padat sumber daya, padat teknologi, padat modal, hingga padat karya, oleh karena itu pentingnya adanya pengelolaan yang baik. Padat karyanya dari perusahaan pertambangan ini menyebabkan perusahaan harus mencari sumber daya manusia yang melimpah dan memiliki niat bekerja serta menguntungkan bagi perusahaan.

Human Resource (Sumber Daya Manusia) bagi suatu perusahaan menentukan efektif dan efisien karena sumber daya manusia termasuk menjadi

tulang punggung bagi perusahaan. Inilah pentingnya perusahaan dalam mencari sumber daya manusia yang tangguh, skill yang kompeten, produktif, sehingga tercapai tujuan perusahaan. Kualitas pekerja yang dimiliki oleh perusahaan menjadi penentu keberhasilan sebuah perusahaan dalam meraih tujuan perusahaan. Perusahaan dikatakan berhasil jika telah mencapai visi dan misinya tetapi juga dapat ditentukan dari struktur organisasi itu sendiri yang baik, melainkan melibatkan faktor dalam menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan skill dan kemampuannya seperti penelitian yang dilakukan sebelumnya (Farooqui & Nagendra, 2014).

Peneliti memilih industri pertambangan di Kalimantan Timur sebagai objek yang diamati dalam penelitian ini karena sektor ini merupakan salah satu pilar utama perekonomian nasional, namun menghadapi tantangan serius dalam aspek pengelolaan sumber daya manusia, khususnya terkait tingginya tingkat turnover intention (Hasanah, 2024). Industri pertambangan dikenal memiliki karakteristik lingkungan kerja yang berat, berisiko tinggi, serta berlokasi di daerah terpencil, yang secara langsung memengaruhi kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan (Haedar & Kholifah, 2025).

Beberapa perusahaan besar seperti PT Kaltim Prima Coal, PT Bayan Resources, dan PT Kideco Jaya Agung merupakan contoh perusahaan yang memiliki jumlah karyawan signifikan serta menghadapi berbagai tantangan dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait turnover intention. Keberadaan banyak perusahaan pertambangan di Kalimantan Timur ini memberikan peluang yang tepat untuk melakukan penelitian mendalam mengenai faktor-faktor yang

memengaruhi turnover intention yang dimediasi oleh kepuasan kerja, sehingga hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dan strategis bagi pengelolaan SDM di sektor pertambangan.

Lingkungan kerja merujuk pada kondisi organisasi tempat para karyawan menjalankan tugas-tugas mereka. Agar dapat mencapai kinerja yang optimal, organisasi perlu merancang lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan kerja yang ideal mencakup berbagai aspek seperti ketersediaan fasilitas pendukung, kenyamanan tempat kerja, jaminan keselamatan, serta minimnya gangguan seperti kebisingan (Khuong & Vu, 2014). Peningkatan kualitas lingkungan kerja menjadi penting untuk menjaga kesejahteraan para karyawan (Wibowo, 2021). Lingkungan kerja yang baik meliputi seluruh elemen yang berkaitan dengan pekerjaan, termasuk sarana kerja, kenyamanan, keamanan, serta suasana kerja yang tenang (Danish et al., 2013). Salah satu penyebab munculnya niat untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*) adalah kualitas lingkungan kerja organisasi, yang mencakup pola komunikasi, hubungan antar rekan kerja, dan perilaku manajemen (Mufti, et al 2019)

Faktor reward, baik yang bersifat material (seperti gaji dan bonus) maupun non-material (seperti pengakuan dan promosi), merupakan elemen penting lain yang memengaruhi turnover intention (Querbach et al., 2022). Penelitian mengenai turnover intention di industri pertambangan Indonesia memberikan implikasi yang signifikan bagi manajemen sumber daya manusia khususnya dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja, serta menyediakan imbalan yang layak, memadai, dan adil (Ohunakin & Olugbade, 2022). Oleh karena itu, penting untuk secara proaktif mengkaji

berbagai faktor lokal dan global yang memengaruhi eksistensi industri pertambangan agar mampu beradaptasi dan bertahan dalam lingkungan yang dinamis dan penuh tantangan (Khoshnevis & Tahmasebi, 2016). Faktor kepuasan kerja sendiri memiliki hubungan yang signifikan dengan turnover intention (Takawira et al 2014). Sebaliknya, persepsi terhadap ketidakamanan kerja, terutama di tengah ketidakpastian ekonomi dan sosial-politik, dapat meningkatkan kecenderungan karyawan untuk mencari peluang kerja lain (Elshaer & Sipma, 2024).

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai kondisi emosional positif yang dialami karyawan terhadap atasan, lingkungan kerja, tugas yang diberikan, serta kondisi organisasi secara keseluruhan (Yeh, 2014). Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki pandangan positif, sementara mereka yang kurang puas akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja juga mencerminkan sejauh mana karyawan mampu mengungkapkan perasaan dan pemikiran mereka terhadap pekerjaan dan tempat kerja, berdasarkan perbandingan dengan pengalaman orang lain (Khuong & Vu, 2014). Tingkat kepuasan kerja turut memengaruhi niat seorang karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi (Brimhall et al., 2014).

Di Indonesia, sebuah penelitian mendapati bahwa penerapan sistem penghargaan yang adil dan kompetitif efektif untuk mengurangi kecenderungan karyawan meninggalkan pekerjaan (Rai, Ghosh, & Dutta, 2019). Kondisi ini menjadi sangat penting terutama pada sektor pertambangan, di mana para pekerja harus menghadapi kondisi kerja yang berat dan memerlukan insentif yang cukup untuk

menjaga motivasi dan komitmen mereka (Istiani & Amrulloh, 2025). Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan dasar rekomendasi kebijakan yang mendukung perusahaan pertambangan dalam menangani masalah turnover intention, meningkatkan lingkungan kerja yang baik dan menyempurnakan sistem penghargaan karyawan serta mempertimbangkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, hal ini berpotensi mendorong pertumbuhan industri pertambangan secara berkelanjutan serta memastikan tersedianya sumber daya manusia yang kompeten.

Work Environment yang memengaruhi *Turnover Intention* dan *Rewards* yang memengaruhi *Turnover Intention* telah banyak dilakukan sebelumnya, namun belum banyak penelitian yang mengalisis gabungan kedua variabel tersebut, yaitu *Work Environment* dan *Rewards* sebagai yang memengaruhi *Job Performance* yang dimediasi oleh *Job Satisfaction* pada karyawan di Perusahaan Pertambangan. Sesuai dengan gap yang telah disampaikan oleh peneliti, maka penelitian ini berjudul: “Pengaruh *Work Environment* dan *Rewards* terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Job Satisfaction* pada Karyawan Perusahaan Pertambangan di Pulau Kalimantan”.

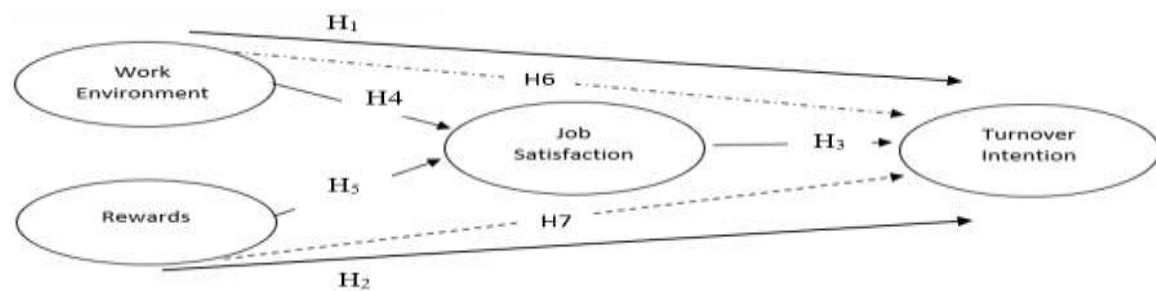
Pada rerangka konseptual, *Turnover intention* merupakan salah satu isu strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya di industri pertambangan yang penuh tekanan dan berisiko tinggi. Niat karyawan untuk keluar dari organisasi sering kali dipicu oleh kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, penghargaan yang tidak memadai, serta rendahnya tingkat kepuasan kerja.

Work environment atau lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik dan sosial tempat karyawan bekerja, seperti keamanan, kenyamanan, dukungan atasan, serta hubungan antar rekan kerja. Lingkungan kerja yang positif terbukti meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan keinginan berpindah (Khuong & Vu, 2014).

Job satisfaction berperan sebagai variabel mediasi karena mampu

menjembatani pengaruh *work environment* dan *rewards* terhadap *turnover intention*. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya baik karena merasa dihargai maupun karena lingkungan kerja yang menyenangkan cenderung memiliki loyalitas lebih tinggi.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disusun rerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Rerangka Konseptual

Sumber: Gunawan et al 2024 dan Rihannur 2025

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *Work Environment* terhadap *Turnover Intention*

Pada penelitian Kirana et al 2023 dengan responden penelitian adalah 253 staf bank swasta di Bangladesh. menyatakan bahwa *Work Environment* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Hasil penelitian dari Pahlawan & Wahyuni 2023 juga ditemukan bahwa hasilnya dari responden 102 karyawan di PT Madani Talatah Nusantara menghasilkan *Work Environment* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: *Work Environment* berpengaruh negatif terhadap *Turnover intention*

Pengaruh *Rewards* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil dari penelitian Rostandi & Senen 2023 dengan

responden penelitian adalah 94 orang staf PT. Catur Sentosa Anugerah Tbk di Bandung menunjukkan bahwa *Rewards* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil temuan lain yang didukung juga adalah penelitian Hariyani et al (2024) dengan responden 107 karyawan Toserba Heyllo Djaya di Kabupaten Ngawi menunjukkan hasil bahwa *Rewards* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₂: *Rewards* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*

Pengaruh *Job Satsication* terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian Haeidar & Kholifah 2025 dengan responden 117 responden karyawan perusahaan Pertambangan di PT BCKA site Silayur, Semarang menghasilkan temuan bahwa

Job Satisfaction memengaruhi negatif dan signifikan pada *Turnover Intention*. Hasil penelitian yang sama juga disebutkan dalam penelitian Farizi & Tanuwijaya (2022) yang menggunakan 80 orang karyawan dari industri pertambangan di Indonesia menyatakan hasil bahwa *Job Satisfaction* memiliki pengaruh negatif pada *Turnover Intention*. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3: *Job Satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*

Pengaruh *Work Environment* terhadap *Job Satisfaction*

Hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Lelo et al. (2024) dengan responden 417 orang staf pada karyawan bank komersial di Tanzania menyatakan bahwa *Work Environment* memiliki hubungan positif terhadap *Job Satisfaction*. Hasil penelitian yang serupa oleh Romdonih 2024 dengan responden pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Perdagangan Depok yang menyatakan hasilnya bahwa *Work Environment* memiliki pengaruh positif langsung pada *Job Satisfaction*. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H4: *Work Environment* berpengaruh Negatif terhadap *Job Satisfaction*

Pengaruh *Rewards* terhadap *Job Satisfaction*

Hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Martha (2024) dengan responden 120 orang karyawan aktif Coca Cola Amatil Indonesia Cabang Kota Padang menyatakan bahwa *Rewards* memiliki hubungan positif terhadap *Job Satisfaction*. Hasil penelitian yang serupa oleh Muqoyyarah 2018 dengan responden staf pada perusahaan karyawan PDAM Magetan

yang menyatakan hasilnya bahwa *Rewards* memiliki pengaruh positif langsung pada *Job Satisfaction*. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H5: *Rewards* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*

Peran *Job Satisfaction* memediasi pengaruh *Work Environment* terhadap *Turnover Intention*

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rihannur et al 2025 menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* memediasi hubungan antara *Work Environment* terhadap *Turnover Intention*, dengan responden yang terdiri dari 297 operator alat berat karyawan PT Kalimantan Prima Persada Jobsite Indexim. Hasil penelitian serupa yang dilakukan terhadap 452 orang pekerja tambang MSHA (Mine Safety and Health Administration), Midwest, Amerika Serikat menyatakan bahwa *Job Satisfaction* memediasi hubungan antara *Work Environment* terhadap *Turnover Intention* (Balogun et al 2020). Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H6: Peran *Job Satisfaction* memediasi *Work Environment* terhadap *Turnover Intention*

Peran *Job Satisfaction* memediasi pengaruh *Rewards* terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian terdahulu dari Gunawan et al 2024 menyatakan bahwa variabel *Job Satisfaction* memediasi hubungan antara *Rewards* terhadap *Turnover Intention* dengan jumlah responden penelitian 230 karyawan pada perusahaan pertambangan di Indonesia, PT Vale Indonesia. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wiguna et al, (2024) dengan responden

96 karyawan usaha kuliner di Denpasar bahwa *Job Satisfaction* memediasi hubungan antara *Rewards* terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₇: Peran Job Satisfaction memediasi pengaruh Rewards terhadap Turnover Intention

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini bersifat kuantitatif deskriptif. Objek pada penelitian adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan kontraktor pertambangan di lokasi kerja wilayah Kalimantan Timur. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner berbentuk *google form* dan bersifat *cross sectional*, yaitu dilakukan sekali pada satu periode tertentu. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian adalah metode statistik deskriptif dan uji hipotesis.

Metode Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini merupakan jenis data primer. Metode pengumpulannya dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara *online* yang biasanya pengisian kuesioner tersebut memakai *google form*.. Proses dari pengumpulan data dalam penelitian ini juga menggunakan beberapa pernyataan dari masing-masing variabel yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Tujuan proses pengumpulan data yang disebarkan kepada responden untuk memperoleh hasil yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Peneliti juga menggunakan studi kepustakaan dalam penelitiannya dalam hal melengkapi kerangka konseptual dari penelitian yang sedang dilakukan karena data-data ilmiah yang didapatkan dan digunakan oleh peneliti berasal dari berbagai macam sumber informasi sehingga

library research dibutuhkan dalam penelitian ini.

Metode Penarikan Sampel

Populasi

Populasi merujuk pada keseluruhan kelompok, individu ataupun orang, peristiwa ataupun kasus yang ingin diteliti oleh peneliti (Sekaran & Bougie, 2018). Dalam penelitian ini, populasi mencakup seluruh karyawan yang bekerja perusahaan pertambangan di Kalimantan Timur.

Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kriteria yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan dari penelitian. Responden yang kriterianya sesuai untuk judul penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Perusahaan kontraktor pertambangan di wilayah Kalimantan Timur. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan dalam penelitian adalah *purposive sampling* yang didefinisikan mengenai kriteria dalam penelitian dimana sampel saat dipilih dan ditarik berdasarkan pada ketentuan tertentu (Etikan et al., 2017).

Sampel penelitian ditentukan berdasarkan minimal 5 (lima) kali jumlah item yang digunakan hingga maksimum 10 (sepuluh) kali dari seluruh total item pernyataan yang ada pada kuesioner (Hair et al., 2020). Total Item pernyataan dalam penelitian ini sebanyak 22 (dua puluh satu) item. Maka, jumlah sampel yang diperlukan oleh peneliti dalam penelitian ini sebanyak 22 (Total item kuesioner) x (5 sampai dengan 10) = 110 sampai 220 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Karakteristik Responden

Pada penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti memiliki responden yang dapat dijelaskan pada

tabel di bawah ini, diantaranya sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Profil	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Pria	148	63%
	Wanita	87	37%
Total		235	100%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	44	18,7%
	D3	10	4,3%
	S1	146	62,1%
	S2	30	12,8%
	S3	5	2,1%
Total		235	100%
Masa Kerja	1-5 tahun	96	40,9%
	6-10 tahun	86	36,6%
	11-15 tahun	38	16,2%
	16-20 tahun	15	6,4%
Total		235	100%
Jabatan	Non Staff	59	25,1%
	Foreman	43	18,3%
	Supervisor	56	23,8%
	Superintendent	41	17,4%
	Manager	25	10,6%
	General Manager	11	4,7%
Total		235	100%

Sumber: Data Diolah (SPSS)

Berdasarkan data pada tabel 1, karakteristik responden dalam penelitian ini didominasi oleh pria (148 responden) dibandingkan wanita (87 responden atau 32,7%), mencerminkan bahwa industri pertambangan di Kalimantan Timur masih didominasi oleh laki-laki. Mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan S1 (62,1%) dan menyatakan bahwa kenyamanan lingkungan kerja serta kepuasan terhadap sistem imbalan dapat menurunkan niat untuk mengundurkan diri. Masa kerja terbanyak berada pada rentang 1–5 tahun (40,9%), yang juga menunjukkan bahwa faktor lingkungan dan sistem imbalan berpengaruh pada turnover intention pada fase awal masa kerja. Selain itu, mayoritas responden berasal dari jabatan non-staff seperti operator, mekanik, admin, dan helper, menunjukkan bahwa struktur organisasi

perusahaan pertambangan di wilayah ini banyak terdiri dari pekerja lapangan atau teknis.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Pengujian instrumen merupakan sebuah alat yang dipakai untuk mengukur pengujian validitas dan reliabilitas. Pada pengujian validitas peneliti melakukan pengujian tersebut dengan tujuannya adalah untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu item pernyataan dalam kuesioner penelitian yang ingin diteliti. Hasil valid atau tidaknya dari pengujian validitas dapat ditentukan dengan menggunakan nilai *factor loading*, dimana nilai tersebut dapat menyatakan hal tersebut. Nilai *factor loading* didasarkan pada total jumlah sampel atau jumlah responden yang digunakan. Apabila

factor loading sebesar $\geq 0,35$, maka $\leq 0,35$ semua pernyataan dianggap tidak valid. valid.
Namun, jika *factor loading* berada pada

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Work Environment

	Indikator	Outer Loading	Kesimpulan
WE2	Saya merasa aman dan terlindungi dari risiko kecelakaan saat bekerja di area tambang.	0,760	Valid
WE3	Atasan saya memberikan dukungan yang cukup saat saya menghadapi masalah pekerjaan.	0,734	Valid
WE4	Kondisi kerja seperti pencahayaan, ventilasi, dan kebisingan sudah sesuai dengan standar keselamatan kerja.	0,737	Valid
RW1	Gaji dan tunjangan yang saya terima sepadan dengan risiko dan beban kerja di sektor pertambangan.	0,737	Valid
RW2	Saya merasa mendapatkan pengakuan yang cukup atas kontribusi saya oleh atasan dan perusahaan.	0,762	Valid
RW3	Tersedia peluang pengembangan karier dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi saya.	0,749	Valid
RW4	Lingkungan kerja yang mendukung dan relasi kerja yang harmonis membuat saya merasa dihargai.	0,672	Valid
RW5	Saya merasa bahwa sistem penghargaan perusahaan ini mendorong saya untuk bekerja lebih produktif.	0,739	Valid
RW6	Perusahaan memberikan fleksibilitas kerja atau cuti tambahan sebagai bentuk penghargaan non-materi.	0,657	Valid
JS1	Saya merasa puas dengan jenis pekerjaan yang saya lakukan di area tambang.	0,677	Valid
JS2	Tugas yang saya lakukan memberikan tantangan dan peluang untuk berkembang.	0,660	Valid
JS3	Atasan saya memberikan arahan dan bimbingan dengan jelas dan adil.	0,767	Valid
JS4	Saya merasa dihargai oleh atasan atas kinerja saya.	0,783	Valid
TI1	Saya sering berpikir untuk mencari pekerjaan di luar perusahaan tambang ini.	0,743	Valid
TI2	Saya merasakan tekanan dan stres saat bekerja di lokasi tambang.	0,790	Valid
TI3	Saya bersedia pindah kerja jika ada tawaran yang memberikan kompensasi lebih baik.	0,509	Valid
TI4	Saya sering merasa atasan saya telah memberikan dukungan saat menghadapi masalah kerja.	0,760	Valid

TI5	Beban kerja saya terasa tidak seimbang dengan waktu dan energi yang tersedia.	0,809	Valid
TI6	Jika situasi kerja tetap seperti sekarang, saya akan mencari pekerjaan lain.	0,742	Valid

Sumber: Data Diolah (SPSS)

Berdasarkan hasil pengujian validitas, seluruh item pernyataan pada variabel Work Environment (3 item), Rewards (6 item), Job Satisfaction (4 item), dan Employee Performance (6 item) dinyatakan valid karena memiliki nilai factor loading di atas 0,30. Dengan demikian, seluruh indikator pada keempat variabel tersebut layak untuk diuji lebih lanjut melalui pengujian reliabilitas.

Jadi ke-6 indikator pernyataan tersebut dapat dilakukan pengujian selanjutnya yakni pengujian reliabilitas.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas merupakan bagian penting pengujian instrumen

untuk menentukan apakah hasil atau jawaban dari setiap responden terpercaya atau dapat diandalkan. Reabilitas diukur menggunakan nilai *cronbach's alpha*. Pernyataan dari masing-masing item yang sudah memenuhi kriteria dalam pengujian validitas maka berikutnya dapat dilanjutkan untuk melakukan pengujian reliabilitas. Menurut Sekaran & Bougie (2018), kriteria untuk pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut :

1. Nilai *cronbach's alpha* > 0,60 menunjukkan bahwa instrumen tersebut reliabel.
2. Nilai *cronbach's alpha* < 0,60 menunjukkan bahwa instrumen tersebut tidak reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	<i>Cronbach's alpha</i>	Keputusan
<i>Work Environment</i>	5	0,693	<i>Reliable</i>
<i>Rewards</i>	5	0,814	<i>Reliable</i>
<i>Job Satisfaction</i>	6	0,860	<i>Reliable</i>
<i>Turnover Intention</i>	6	0,696	<i>Reliable</i>

Sumber: Data Diolah (SPSS)

Pada tabel Hasil Uji Reliabilitas di atas menunjukkan bahwa semua variabel yang diukur memiliki nilai *Coefficient Cronbach's Alpha* > 0.60 sehingga dapat dinyatakan reliabel. Nilai-nilai reliabilitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut: *Work Environment* sebesar 0,693, *Rewards* sebesar 0,814, *Job Satisfaction* sebesar 0,860 dan *Turnover Intention* sebesar 0,696. Karena semua nilai lebih dari batas minimum 0,60 dapat disimpulkan

bahwa instrumen yang digunakan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

Analisis Data

Pada penelitian ini, peneliti mengajukan tujuh (7) hipotesis penelitian. Hasil dari pengujian hipotesis yang dilakukan dinyatakan dalam tabel di bawah ini sebagai berikut:

Tabel 4. Pengujian Hipotesis Penelitian

	Hipotesis	Koefisien	T _{statistik}	P-value	Decision
H1	<i>Work Environment</i> berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover intention</i>	-0.041	0.382	0.351	Hipotesis Didukung

	Hipotesis	Koefisien	T _{statistik}	P-value	Decision
H2	<i>Rewards</i> berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i>	-0.344	2.980	0.001**	Hipotesis Didukung
H3	<i>Job Satisfaction</i> berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i>	-0.146	1.290	0.099*	Hipotesis Didukung
H4	<i>Work Environment</i> berpengaruh positif terhadap <i>Job Satisfaction</i>	0,211	2.529	0.006**	Hipotesis Didukung
H5	<i>Rewards</i> berpengaruh positif terhadap <i>Job Satisfaction</i>	0.608	7.527	0.000**	Hipotesis Didukung
H6	Peran <i>Job Satisfaction</i> memediasi <i>Work Environment</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	-0.089	1.242	0,107	Hipotesis tidak Didukung
H7	Peran <i>Job Satisfaction</i> memediasi pengaruh <i>Rewards</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	-0.031	1.141	0.237	Hipotesis tidak Didukung

*=10% **=5%

Sumber: data diolah

Hipotesis 1

Hipotesis 1 dilakukan dengan tujuan untuk menguji *Work Environment* berpengaruh positif terhadap *Turnover intention*. Hasil olahan ditunjukkan dengan nilai koefisien estimasi sebesar -0.041 yang artinya meningkatnya work environment akan menurunkan *turnover intention* dan sebaliknya meningkatnya *work environment* akan menurunkan *turnover intention*. Nilai t statistik sebesar 0.382 menghasilkan p-value sebesar $0.351 > 0,05$ yang artinya H_0 diterima, yang artinya Hipotesis *Work Environment* berpengaruh negatif terhadap *Turnover intention* tidak terbukti.

Hipotesis 2

Hipotesis 2 dilakukan dengan tujuan untuk menguji *reward* berpengaruh negatif terhadap *Turnover intention*. Hasil olahan ditunjukkan dengan nilai koefisien estimasi sebesar -0.344 yang artinya meningkatnya *reward* akan menurunkan *turnover intention* dan sebaliknya meningkatnya *reward* akan menurunkan *turnover intention*. Nilai t statistik sebesar 2.980 menghasilkan p-value sebesar $0.001 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang

menyatakan *reward* berpengaruh negatif terhadap *Turnover intention* terbukti

Hipotesis 3

Hipotesis 3 dilakukan dengan tujuan untuk menguji *job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *Turnover intention*. Hasil olahan ditunjukkan dengan nilai koefisien estimasi sebesar -0.146 yang artinya meningkatnya *job satisfaction* akan menurunkan *turnover intention* dan sebaliknya meningkatnya *job satisfaction* akan menurunkan *turnover intention*. Nilai t statistik sebesar 1.290 menghasilkan p-value sebesar $0.099 < 0,1$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang menyatakan *job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *Turnover intention* terbukti.

Hipotesis 4

Hipotesis 4 dilakukan dengan tujuan untuk menguji *Work Environment* berpengaruh positif terhadap *Job satisfaction*. Hasil olahan ditunjukkan dengan nilai koefisien estimasi sebesar 0,211 yang artinya meningkatnya work environment akan meningkatkan *job satisfaction* dan sebaliknya enurunnya *work environment* akan menurunkan *job satisfaction* Nilai t statistik sebesar

2.529 menghasilkan p-value sebesar $0.006 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan *Work Environment* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* terbukti

Hipotesis 5

Hipotesis 5 dilakukan dengan tujuan untuk menguji *reward* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*. Hasil olahan ditunjukkan dengan nilai koefisien estimasi sebesar 0.608 yang artinya meningkatnya *reward* akan meningkatkan *job satisfaction* dan sebaliknya meningkatnya *reward* akan menurunkan *job satisfaction*. Nilai t statistik sebesar 7,527 menghasilkan p-value sebesar $0.000 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang menyatakan *reward* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* terbukti

Hipotesis 6

Hipotesis 1 dilakukan dengan tujuan untuk menguji Peran *Job Satisfaction* memediasi *Work Environment* terhadap *Turnover Intention*. Dari hasil pengolahan diperoleh nilai koefisien estimasi sebesar -0,089 yang artinya meningkatnya *work environment* akan menurunkan *turnover* dengan dimediasi oleh *job satisfaction* dan sebaliknya *work environment* yang rendah akan meningkatkan *turnover intention* dengan dimediasi oleh *job satisfaction*. Nilai t statistik sebesar 1.242 menghasilkan p-value sebesar $0,107 > 0,05$ yang artinya hipotesis yang menyatakan *Job Satisfaction* memediasi *Work Environment* terhadap *Turnover Intention* tidak terbukti

Hipotesis 7

Hipotesis 7 dilakukan dengan tujuan untuk menguji Peran *Job Satisfaction* memediasi *reward* terhadap

Turnover Intention. Dari hasil pengolahan diperoleh nilai koefisien estimasi sebesar -0,031 yang artinya meningkatnya *reward* akan menurunkan *turnover intention* dengan dimediasi oleh *job satisfaction* dan sebaliknya *reward* yang rendah akan meningkatkan *turnover intention* dengan dimediasi oleh *job satisfaction*. Nilai t statistik sebesar 1.141 menghasilkan p-value sebesar $0,237 > 0,05$ yang artinya hipotesis yang menyatakan *Job Satisfaction* memediasi *reward* terhadap *Turnover Intention* tidak terbukti.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh *Work Environment* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti didapatkan nilai koefisien estimasi dari hipotesis pertama sebesar -0.041 dengan nilai p-value sebesar 0,351. Nilai p-value tersebut menjelaskan bahwa variabel meningkatnya *work environment* akan menurunnya *turnover intention* dan sebaliknya meningkatnya *work environment* akan menurunkan *turnover intention*.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kirana et al (2023), yang menyatakan bahwa *work environment* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Lu et al (2023) juga menyatakan bahwa niat karyawan dalam mengundurkan diri dari perusahaan akan berkurang jika kondisi lingkungan kerja yang bagus. Penelitian ini juga berkorelasi dengan penelitian terdahulu oleh Pahlawan dan Wahyuni (2023) dengan responden sejumlah 102 karyawan di PT Madani Talatah Nusantara bahwa *work environment* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Pengaruh *Reward* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesa yang telah dilakukan oleh peneliti didapatkan nilai koefisien estimasi dari hipotesis kedua sebesar -0.344 dengan nilai *p-value* sebesar 0,001. Nilai *p-value* tersebut memiliki arti yakni variabel *reward* berpengaruh negatif pada *turnover intention*. Nilai koefisien estimasi sebesar -0.344 dapat memberikan gambaran yang dapat dijelaskan bahwa pelaksanaan dari meningkatnya *reward* akan menurunkan *turnover intention* dan sebaliknya meningkatnya *reward* akan menurunkan *turnover intention*.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rostandi dan Senen (2023) menyatakan bahwa *Rewards* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan penelitian terdahulu juga yang dinyatakan oleh Hariyani et al (2024), bahwa *Rewards* berpengaruh negatif yang signifikan terhadap *Turnover Intention*. Dan hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ejim et al (2022) yang menyatakan bahwa Perusahaan perlu merancang sistem imbalan yang tidak hanya “cukup” tetapi juga dilihat sebagai adil, kompetitif, dan bermakna. Mereka juga menyatakan bahwa komponen non-finansial (seperti pengakuan, kesempatan pengembangan) penting untuk menahan karyawan agar tidak mencari peluang kerja lain.

Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*

Melalui hasil pengujian hipotesa yang telah dilakukan oleh peneliti didapatkan nilai koefisien estimasi dari hipotesis ketiga sebesar -0.146 dengan nilai *p-value* sebesar 0.099. Nilai *p-value* tersebut memiliki arti yakni variabel *Job*

Satisfaction mampu memberikan pengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Nilai koefisien estimasi sebesar -0.146 dapat memberikan gambaran yang dapat dijelaskan bahwa pelaksanaan dari variabel *Job Satisfaction* mampu menurunkan *Turnover Intention* dan sebaliknya tidak adanya pelaksanaan dari *Job Satisfaction* yang baik maka hal ini dapat meningkatkan *Turnover Intention*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu menurut (Haedar & Kholifah, 2025) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif pada *turnover intention*, dimana apabila karyawan merasa puas dalam pekerjaannya maka akan menurunkan niat untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Bendon dan Van Mourik 2016, menyatakan bahwa kepuasan kerja pada karyawan di perusahaan tambang di kota Peru dapat memengaruhi niat karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Dan hasil pengujian penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Farizi dan Tanuwijaya (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja berdampak negatif pada *turnover intention* karyawan.

Pengaruh *Work Environment* terhadap *Job Satisfaction*

Hasil pengujian hipotesa yang telah dilakukan oleh peneliti didapatkan nilai koefisien estimasi dari hipotesis keempat sebesar 0,211 dengan nilai *p-value* sebesar 0,006. Nilai *p-value* tersebut memiliki arti yakni variabel *Work Environment* mampu memberikan pengaruh positif signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Nilai koefisien estimasi sebesar 0,211 dapat memberikan gambaran yang dapat dijelaskan bahwa pelaksanaan dari variabel *Work Environment* mampu meningkatkan *Job*

Satisfaction dan sebaliknya tidak adanya pelaksanaan dari *Work Environment* maka hal ini dapat menurunkan *Job Satisfaction*.

Hasil pengujian yang telah diteliti dan diamati oleh peneliti diketahui bahwa adanya penerapan *Work Environment* yang dapat memberikan pengaruh positif pada *Job Satisfaction*. Perusahaan pertambangan di Kalimantan Timur yang telah melakukan penerapan tentang praktik *Work Environment* di setiap karyawan mereka dalam hal guna meningkatkan *Job Satisfaction* terbukti dari dominasi pernyataan kuesioner yang mereka lakukan. Adanya lingkungan kerja yang baik dari indikator yang ada dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan bekerja tanpa khawatir dengan kenyamanan dan keamanan lingkungan kerja. Penelitian ini sejalan dengan tiga penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lelo et al (2024), Romdoni (2024), dan Kawoan (2022) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif pada *Job Satisfaction* karyawan.

Pengaruh Reward terhadap Job Satisfaction

Hasil pengujian hipotesa yang telah dilakukan oleh peneliti didapatkan nilai koefisien estimasi dari hipotesis kelima sebesar 0,608 dengan nilai *p-value* sebesar 0,000. Nilai *p-value* tersebut memiliki arti yakni variabel *Reward* mampu memberikan pengaruh positif signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Nilai koefisien estimasi sebesar 0,608 dapat memberikan gambaran yang dapat dijelaskan bahwa pelaksanaan dari variabel *Reward* mampu meningkatkan *Job Satisfaction* dan sebaliknya tidak adanya pelaksanaan dari *Reward* maka hal ini dapat menurunkan *Job Satisfaction*.

Hasil pengujian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa *Rewards* dapat memberikan pengaruh positif pada *Job Satisfaction*. Hal ini dibuktikan dengan para karyawan yang merasa bangga pada setiap pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu, para karyawan juga dapat merasakan bahwa pekerjaan mereka sangatlah penting bagi lembaga sehingga mereka mempunyai banyak inspirasi dalam bekerja dan mereka juga merasa termotivasi dengan pekerjaan yang sedang dilakukan sehingga hal ini memberikan pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja pekerjaan mereka di perusahaan. Seorang karyawan yang selalu bisa memberikan hal-hal baik di setiap penyelesaian pekerjaan mereka dan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sesuai dan penuh tanggung jawab hal ini merupakan suatu bentuk sikap positif dimana keterlibatan karyawan bisa membuktikan adanya pengaruh pada kinerja pekerjaan seseorang di perusahaan. Hal ini dibuktikan melalui dominasi responden yang menyatakan bahwa gaji dan tunjangan yang mereka terima sepadan dengan risiko dan beban kerja di pertambangan, mereka juga merasa bahwa telah mendapatkan pengakuan yang cukup atas kontribusi yang telah mereka lakukan, mereka juga merasa bahwa perusahaan telah menyediakan pengembangan karier dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensinya, serta mereka merasa bahwa lingkungan kerja telah mendukung sehingga responden merasa dihargai.

Pengaruh Peran Mediasi Job Satisfaction pada Work Environment terhadap Turnover Intention

Hipotesis keenam dalam penelitian ini diajukan untuk menguji apakah kepuasan kerja (*job satisfaction*) berperan sebagai variabel mediasi dalam

hubungan antara lingkungan kerja (*work environment*) terhadap keinginan untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*). Secara teoritis, diasumsikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya akan menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa *job satisfaction* memediasi pengaruh *work environment* terhadap *turnover intention* tidak terbukti dalam penelitian ini. Artinya, meskipun arah hubungan sesuai dengan teori dan dugaan awal, namun secara empiris belum cukup kuat untuk menyatakan bahwa *job satisfaction* memainkan peran mediasi yang signifikan dalam konteks ini.

Oleh karena itu, penelitian ini tidak mendukung penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Rihannur et al (2025), Balogun et al (2020), dan Angiriella et al (2023) yang menyatakan bahwa *Job Satisfaction* dapat memediasi hubungan antara *Work Environment* terhadap *Turnover Intention*.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa tidak semua hubungan teoritis dapat dibuktikan secara statistik, dan justru memberikan kontribusi penting dalam memperluas pemahaman mengenai dinamika *turnover intention*, khususnya dalam konteks kerja di sektor pertambangan.

Pengaruh Peran Mediasi *Job Satisfaction* pada *Reward* terhadap *Turnover Intention*

Hipotesis ketujuh dalam penelitian ini dirancang untuk menguji peran kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara sistem imbalan (*reward*) terhadap *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan.

Berdasarkan landasan teori, reward yang layak dan adil diyakini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya akan menurunkan intensi mereka untuk meninggalkan organisasi. Pemikiran ini sejalan dengan teori motivasi seperti *Herzberg's Two-Factor Theory*, di mana reward termasuk dalam kategori "*hygiene factors*" yang memengaruhi kepuasan kerja secara signifikan.

Hasil analisis statistik pada Hipotesis 7 menunjukkan bahwa nilai koefisien estimasi sebesar -0,031, yang menunjukkan arah hubungan negatif. Artinya, secara teoritis, peningkatan dalam sistem reward berpotensi menurunkan *turnover intention*, dengan *job satisfaction* sebagai mediator. Sebaliknya, reward yang tidak memadai dapat menurunkan kepuasan kerja dan pada akhirnya meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar.

Oleh karena itu, penelitian ini tidak mendukung penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Gunawan et al (2024), Morrow & Brough (2019), dan Wiguna et al (2024), yang menyatakan bahwa *Job Satisfaction* memediasi hubungan antara *Rewards* terhadap *Turnover Intention*.

Secara keseluruhan, meskipun Hipotesis 7 tidak terbukti secara statistik, temuan ini tetap memberikan kontribusi penting dalam memahami keterbatasan pengaruh reward terhadap niat keluar kerja melalui kepuasan kerja, terutama dalam konteks dunia kerja yang kompleks dan dinamis.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Pertambangan di Kalimantan Timur. Karakteristik responden didominasi oleh pria dengan rentang masa kerja 1-5 tahun, pendidikan terakhir S1, dan jabatan Non Staff

(Operator, Mekanik, Admin, Assistant, Helper). Dari hasil penelitian ini dirumuskan 7 hipotesis, dan dari ketujuh hipotesis tersebut terdapat 2 hipotesis yang dinyatakan tidak terdukung (diterima). Hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh negatif *Work Environment* terhadap *Turnover Intention* pada setiap karyawan Perusahaan Pertambangan di Kalimantan Timur terbukti jika lingkungan kerja baik maka niat karyawan untuk mengundurkan diri akan menurun.
2. Terdapat pengaruh negatif *Reward* terhadap *Turnover Intention* pada setiap karyawan Perusahaan Pertambangan di Kalimantan Timur terbukti jika sistem imbalan baik maka niat karyawan untuk mengundurkan diri akan menurun.
3. Terdapat pengaruh negatif *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* pada setiap karyawan Perusahaan Pertambangan di Kalimantan Timur terbukti jika kepuasan kerja baik maka niat karyawan untuk mengundurkan diri akan menurun.
4. Terdapat pengaruh positif *Work Environment* terhadap *Job Satisfaction* pada setiap karyawan Perusahaan Pertambangan di Kalimantan Timur terbukti jika lingkungan kerja karyawan baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja.
5. Terdapat pengaruh positif *Reward* terhadap *Job Satisfaction* pada setiap karyawan Perusahaan Pertambangan di Kalimantan Timur terbukti jika sistem imbalan karyawan baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja.
6. *Job Satisfaction* tidak dapat memediasi secara parsial pengaruh *Work Environment* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan perusahaan pertambangan di

Kalimantan Timur. Hal ini dikarenakan *Job Satisfaction* tidak dapat berfungsi sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara *Work Environment* dan *Turnover Intention*.

7. *Job Satisfaction* tidak dapat memediasi secara parsial pengaruh *Reward* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan perusahaan pertambangan di Kalimantan Timur. Hal ini dikarenakan *Job Satisfaction* tidak dapat berfungsi sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara *Reward* dan *Turnover Intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Bendon, M. M., & Van Mourik, A. (2016). Job satisfaction influence on turnover intention. *International Journal of Human Resource Studies*, 6(1), 145–156. Diambil kembali dari <https://www.researchgate.net/publication/315132494>
- Ejim, E. P., Ajagu, E. H., & Onah, S. C. (2022). Reward System and Turnover Intentions of Employees: A Study of Deposit Money Banks in South East, Nigeria. *Management and Human Resource Research Journal*, 1-12.
- Elshaer, I. A., & Sipma, I. (2024). Social-psychological risk perception impacts on job insecurity and turnover intention: a mediation model using PLS-SEM technique. *Cogent Psychology*, 11(1). doi:DOI: 10.1080/23311908.2024.2303219
- Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2017). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1-4.
- Farizi, M., & Tanuwijaya, J. (2022).

- Career Satisfaction Mempunyai Pengaruh yang Signifikan terhadap Turnover Intention pada Karyawan di Industri Pertambangan. *SEIKO: Journal of Management and Business*, 5(2), 74-85. Diambil kembali dari <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/3232>
- Haedar, H. M., & Kholifah, S. (2025). The Impact of Occupational Safety, Workload, and Compensation on Employee Job Satisfaction in the Mining Industry: A Case Study of PT BCKA. *Journal of Management and Informatics (JMI)*, 587-598.
- Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2020). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publications.
- Hasanah, F. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia di Industri Pertambangan dalam Menghadapi Transformasi Energi Era Society 5.0 . *Seminar Nasional Rekayasa Tropis 2024*, 1-8.
- Istiani, & Amrulloh, A. (2025). Analisis Kinerja Perusahaan Sektor Pertambangan yang Terdaftar di BEI tahun 2020. *Analisis Kinerja Keuangan Perusahaan Sektor Pertambangan yang Terdaftar di BEI tahun 2020-2023*, 63-73.
- Khoshnevis, H., & Tahmasebi, H. (2016). The motivation system in a governmental organization. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 212-218.
- Khuong, M., & Vu, P. (2014). Measuring the effects of drivers organizational commitment through the mediation of job satisfaction Study in Ho Chi Min City Vietnam. *International Journal of Current Research and Academic Review*, 1-16.
- Ohunakin, F., & Olugbade, O. A. (2022). Do Employees' Perceived Compensation System Influence Turnover Intentions and Job Performance? The Role of Communication Satisfaction as a moderator. *Tourism Management Perspectives*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.tmp.2022.100970>
- Pahlawan, A. F., & Wahyuni, P. (2023). The effect of workload and work environment on employee turnover intention mediated by job satisfaction. *Sebelas Maret Business Review*, 7(2). doi:<https://doi.org/10.20961/smbr.v7i2.73415>
- Rai, A., Ghosh, P., & Dutta, T. (2019). Total Rewards to Enhance Employees' Intention to Stay: Does Perception of Justice Play Any Role? *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*, 262-280.
- Rihannur, A. M., Sindhunata, J., & Sibarani, R. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Persepsi Keselamatan Kerja terhadap Turnover Intention Operator pada Perusahaan Kontraktor Batubara di Indonesia. *Journal of Economics and Business UBS*, 129-146.
- Romdonih, F. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Perdagangan Depok. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15-25.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2018). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th ed.). Wiley.
- Takawira, N., Coetzee, M., & Schreuder, A. G. (2014). Job embeddedness,

work engagement and turnover intention of staff in a higher education institution. *SA Journal of Human Resource Management*, 12(1), 1-10.

Wibowo, B. (2021). The Role of Creative Economy-Based Startups on Member Economic Improvement and Economic Resilient. *Research Horizon*, 172-178.