

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Sektor pertambangan adalah salah satu industri yang memiliki peran penting dalam perekonomian nasional maupun global. Namun di balik kontribusi tersebut, kondisi kerja di sektor pertambangan sering kali digambarkan dengan tuntutan kerja yang tinggi dan risiko yang berat. Kondisi tersebut turut mendorong munculnya salah satu fenomena yang menunjukkan kecenderungan tinggi di Indonesia, yaitu *Turnover Intention*, termasuk pada sektor pertambangan secara khusus (Gunawan dkk., 2024). Survei SEEK (2023) bersama *Boston Consulting Group* mencatat 34% karyawan di Indonesia dan negara Asia Tenggara lainnya aktif mencari pekerjaan baru. Sementara pada perusahaan tambang di Kalimantan, Gani dkk. (2022) menemukan tingkat *Turnover Intention* meningkat tajam dari 4,35% (2019) menjadi 15,56% (2020), jauh melampaui standar normal 5% - 10%.

Cruz-Ausejo dkk. (2024) melaporkan bahwa industri pertambangan menyumbang sekitar 8% dari total cedera fatal di dunia, sementara data Kementerian ESDM mencatat 217 kejadian kecelakaan kerja tambang di Indonesia pada tahun 2023 dan 48 di antaranya menimbulkan korban jiwa (Pramita, 2024). Selain risiko kecelakaan, sistem kerja shift dengan durasi 12 jam yang berlangsung tanpa henti turut memicu kelelahan fisik dan mental karyawan (Nasir dkk., 2025).

Selain itu sektor pertambangan juga di tandai dengan kondisi lingkungan kerja yang ekstrem mulai dari area tambang terbuka hingga fasilitas pengolahan bersuhu tinggi (Poly dkk., 2025). Kondisi kerja yang berat tersebut berkaitan dengan meningkatnya stres dan ketidakpuasan kerja, yang pada akhirnya mendorong karyawan untuk mempertimbangkan meninggalkan pekerjaannya (Smith & Mondal, 2025). Kecenderungan tersebut dikenal dalam konteks organisasi sebagai *Turnover Intention*.

Turnover Intention didefinisikan sebagai keinginan seseorang yang direncanakan dan disadari untuk meninggalkan perusahaan (Binkanan dkk., 2024), sekaligus merupakan langkah awal dari indikator perilaku *Turnover* secara nyata (Fuzi & Baki, 2025). Mobley dkk. (1978) menjelaskan bahwa *Turnover Intention* tersusun atas tiga aspek yang berurutan , yaitu: (1) *Thinking of Quitting*, yaitu munculnya pikiran untuk berhenti bekerja; (2) *Intention to Search*, yaitu niat untuk mencari pekerjaan lain; dan (3) *Intention to Quit*, yaitu niat yang telah mengarah pada keputusan untuk keluar dari perusahaan.

Sebagaimana disebutkan di awal, data survei SEEK (2023) dan penelitian Gani dkk. (2022) telah menggambarkan tingginya kecenderungan *Turnover Intention* baik secara nasional maupun pada sektor pertambangan secara khusus . Temuan tersebut turut didukung oleh penelitian Bimantoro (2024) yang menemukan bahwa dari 115 subjek, sebanyak 60,9% memiliki niat untuk melakukan *Turnover*.

Dalam memperoleh gambaran yang lebih akurat terkait *Turnover Intention* pada Karyawan Pertambangan, peneliti melakukan wawancara awal menggunakan *Google Meet* pada tanggal 4-10 November 2025 kepada sembilan karyawan pertambangan. Pertanyaan wawancara tersebut disusun berdasarkan dengan tiga aspek utama *Turnover Intention* yaitu *thinking of quitting*, *intention to search*, dan *intention to quit*.

Dari hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan. Sebanyak delapan dari sembilan karyawan menyatakan pernah berpikir untuk keluar dari perusahaan (*thinking to quitting*). Hal ini dikarenakan adanya beban kerja yang berat, jam kerja yang panjang, tekanan kerja yang tinggi, serta adanya ketidakadilan pembagian kerja antara pekerja lokal dan asing. Selain itu adanya ketidaksesuaian gaji dan jarak kerja yang jauh dari keluarga yang memicu munculnya keinginan untuk keluar.

Lebih lanjut, lima dari sembilan karyawan telah berupaya untuk mencari pekerjaan di tempat lain, bahkan satu di antaranya telah melakukan wawancara (*intention to search*). Kemudian enam dari sembilan karyawan menyatakan memiliki niat meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat apabila mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (*intention to quit*). Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat *Turnover Intention* pada karyawan tambang cukup tinggi.

Tingginya *Turnover Intention* membawa dampak merugikan bagi perusahaan, diantaranya ketidakstabilan tenaga kerja dan meningkatnya beban biaya rekrutmen serta pelatihan (Anastia dkk., 2021; Shavira & Purwanti, 2024), hingga hilangnya karyawan berpengalaman yang berdampak pada produktivitas dan inovasi organisasi Zakaria dan Ali (2024).

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi *Turnover Intention*, menurut Mobley dkk. (1979) dalam kajian konseptualnya mengelompokkan *Turnover Intention* kedalam beberapa kategori, yaitu faktor kepuasan kerja, faktor individual seperti usia dan masa kerja, faktor peluang kerja, serta faktor organisasional termasuk di dalamnya sistem kompensasi dan kondisi kerja yang diterima karyawan. Sejumlah penelitian terdahulu juga secara khusus menempatkan ketidakseimbangan antara usaha dan imbalan sebagai variabel yang memengaruhi *Turnover Intention*. (Leineweber dkk., 2021) menemukan bahwa ketidakseimbangan usaha-imbalan berkaitan dengan meningkatnya kemungkinan karyawan meninggalkan pekerjaannya. Kemudian Kurniawaty dan Tawil (2023) juga menunjukkan bahwa ketidakseimbangan tersebut meningkatkan *burnout* dan stres kerja yang mendorong *Turnover Intention*. Sementara Limuria dkk. (2025) dan Prechsl (2025) membuktikan adanya hubungan langsung antara keduanya. Suharyanto dkk. (2023) turut memperkuat temuan ini dengan menyimpulkan bahwa ketidakpuasan terhadap kompensasi menjadi faktor utama pendorong tingginya *Turnover Intention*.

Dari faktor organisasional tersebut, salah satu yang paling relevan dengan kondisi kerja di sektor pertambangan adalah ketidakseimbangan antara usaha kerja yang dikeluarkan karyawan dengan imbalan yang diterima, yang dikenal dengan istilah *Effort-Reward Imbalance*. Menurut Siegrist (2016), *Effort-Reward Imbalance* adalah kondisi yang terjadi ketika usaha kerja yang tinggi tidak diikuti dengan imbalan yang setara, baik berupa gaji, kesempatan promosi, maupun keamanan kerja. Model *Effort-Reward Imbalance* tersusun atas tiga aspek utama, yaitu: (1) *Effort*, meliputi tuntutan kerja; (2) *Reward*, yaitu kompensasi yang diterima berupa uang, penghargaan dan dukungan; serta (3) *Overcommitment*, yaitu kecenderungan individu mengeluarkan usaha berlebihan demi memperoleh kontrol atau pengakuan.

Dalam kerangka model tersebut, Siegrist (2016) menjelaskan bahwa kondisi ideal dalam hubungan kerja tercermin ketika usaha yang dikeluarkan karyawan memperoleh imbalan yang sepadan, sehingga tercipta rasa keadilan dan kesejahteraan dalam bekerja. Namun kondisi ideal tersebut tidak selalu terjadi pada kenyataannya, khususnya di sektor pertambangan, dimana usaha kerja yang tinggi kerap tidak diimbangi dengan imbalan yang memadai, sebagaimana tergambar dari kondisi kerja dan tingginya *Turnover Intention* yang telah diuraikan sebelumnya. Ketidakseimbangan tersebut secara konsisten berkaitan dengan meningkatnya kecenderungan *Turnover Intention* (Leineweber dkk., 2021), baik secara langsung (Limuria dkk., 2025; Prechsl, 2025) maupun melalui proses psikologis seperti stres kerja dan *burnout* (Kurniawaty & Tawil, 2023; Emirza, 2023). Kondisi ini

menegaskan pentingnya *Effort-Reward Imbalance* diteliti sebagai salah satu prediktor *Turnover Intention*, khususnya pada sektor kerja yang berisiko tinggi seperti pertambangan.

Literatur menunjukkan bahwa *Effort-Reward Imbalance* telah banyak diteliti kaitannya dengan *Turnover Intention* di berbagai sektor, khususnya pada sektor kesehatan seperti perawat dan karyawan perkantoran (Emirza, 2023 ; Kurniawaty & Tawil, 2023; Leineweber dkk., 2021; Limuria dkk., 2025). Namun sebagian besar studi tersebut berfokus pada konteks pekerja dengan tuntutan kognitif dan emosional seperti perawat dan *white-collar workers*, sehingga masih diperlukan kajian lebih lanjut mengenai dinamika hubungan *Effort-Reward Imbalance* dengan *Turnover Intention* pada konteks pekerjaan berisiko tinggi dengan tuntutan fisik berat seperti sektor pertambangan, khususnya di Indonesia.

Di sisi lain, hasil penelitian terkait dengan hubungan langsung *Effort-Reward Imbalance* dengan *Turnover Intention* juga menunjukkan temuan yang tidak konsisten dimana sebagian penelitian menemukan pengaruh langsung seperti pada penelitian Limuria dkk. (2025) dan Prechsl (2025). Sementara pada penelitian lain membuktikan hubungan tersebut terjadi melalui mediator seperti *burnout*, stres kerja, dan persepsi keadilan organisasi (Emirza, 2023; Kurniawaty & Tawil, 2023; Leineweber dkk., 2021). Kondisi ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk mengkaji hubungan antara *Effort-Reward Imbalance* dengan *Turnover Intention* secara spesifik pada konteks pertambangan di Indonesia. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan dengan mengkaji hubungan

Effort-Reward Imbalance dengan *Turnover Intention* pada sektor pertambangan, melalui pendekatan kuantitatif korelasional.

Berdasarkan uraian tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Apakah terdapat hubungan antara *Effort-Reward Imbalance* dengan *Turnover Intention* pada Karyawan Pertambangan?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui apakah terdapat Hubungan antara *Effort-Reward Imbalance* dengan *Turnover Intention* pada Karyawan Pertambangan

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, studi ini diharapkan memberikan kontribusi yang signifikan dalam sektor pertambangan, baik bersifat langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori *Effort-Reward Imbalance* dan teori *Turnover Intention*. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur khususnya pada konteks

sektor pertambangan, yang masih minim penelitian terkait hubungan *Effort-Reward Imbalance* dan *Turnover Intention*.

b. Manfaat praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi perusahaan pertambangan untuk merancang kebijakan yang lebih efektif dalam menyeimbangkan beban kerja dan imbalan agar dapat menekan tingkat *Turnover Intention*. Penelitian ini juga diharapkan memberikan informasi bagi perusahaan untuk memperbaiki sistem kompensasi, penghargaan, serta praktik manajemen SDM lainnya guna meningkatkan kesejahteraan karyawan