

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Belakangan ini telah terjadi fenomena transisi dari energi tidak terbarukan ke energi terbarukan menjadi salah satu faktor adanya perpindahan sektor pekerja dari *brown jobs* ke *green jobs* (kemnaker, 2023). Penggunaan energi fosil yang berlebihan berdampak pada meningkatnya perubahan iklim, sebagai langkah dalam mengatasi perubahan iklim, Indonesia berkomitmen dalam menerapkan kebijakan *net zero emission*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (kemnaker, 2023), Indonesia menjadi salah satu negara di ASIA yang cukup gencar dalam menggunakan energi terbarukan, salah satunya dengan masifnya penggunaan kendaraan berbasis listrik. Pada COP26 Indonesia juga menyatakan akan berhenti menggunakan batu bara pada tahun 2040 dan mencapai emisi nol bersih pada tahun 2026.

Dengan adanya fenomena komitmen Indonesia dalam penggunaan energi terbarukan dan mengurangi penggunaan batu bara, penulis berasumsi akan adanya pengaruh terhadap pekerja di sektor pertambangan, hal ini didukung dengan artikel yang dikeluarkan oleh CNBC Indonesia (Firda, 2023) tentang terancamnya 150.000 pekerja terkena PHK pada industri pertambangan batu bara di Indonesia.

Industri pertambangan juga termasuk dalam pekerjaan yang memiliki resiko pekerjaan yang cukup tinggi. Pada tanggal 7 Januari 2022, (KataData, 2022) mengeluarkan data jumlah kecelakaan di area pertambangan di Indonesia.

Tabel 1. 1 Jumlah Kecelakaan di Area Pertambangan di Indonesia

Tahun	Tingkat Resiko Kecelakaan		
	Ringan	Berat	Meninggal
2019	27	106	24
2020	33	95	17
2021	36	57	11

Sumber : KataData (2022)

Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa tingkat kecelakaan tenaga kerja di industri pertambangan cukup tinggi. Terdapat beberapa hal yang sering menyebabkan terjadinya kecelakaan terjadi di industri pertambangan, salah satunya yaitu adalah kurangnya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) oleh perusahaan. Penerapan K3 merupakan salah satu bentuk budaya organisasi yang harus diterapkan dengan baik oleh perusahaan, terlebih bagi perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan dengan resiko tingkat kecelakaan yang tinggi.

Pada tanggal 14 Maret 2024, Badan Pusat Statistik (BPS, 2024) mengeluarkan hasil survei tentang penduduk 15 tahun ke atas yang bekerja menurut lapangan pekerjaan utama. Adapun hasil survei tentang adalah sebagai berikut :

Tabel 1. 2 Ketenagakerjaan Industri Tambang di Indonesia

Sektor	Tahun	Bulan	Jumlah
Pertambangan dan Penggalian	2021	Februari	1.348.217
		Agustus	1.443.443
	2022	Februari	1.587.978
		Agustus	1.530.157
	2023	Februari	1.696.911
		Agustus	1.662.488

Sumber : BPS (2024)

Berdasarkan data tersebut, pada kuartal ke-3 jumlah pekerja di industri pertambangan cenderung mengalami penurunan. Pada tahun 2022, Indonesia mengalami pandemi Covid 19, hal ini menjadi alasan mengapa terjadinya penurunan jumlah tenaga kerja yang cukup signifikan. Pada bulan Februari tahun 2022 jumlah pekerja sebanyak 1.587.978 jiwa, dan pada bulan Agustus 2022 sebanyak 1.530.157 jiwa, pada tahun 2022 terdapat penurunan sebanyak 3,6 % atau 57.821 jiwa.

Begitupula yang terjadi pada kuartal 3 pada tahun 2023. Bulan Februari tahun 2023 jumlah pekerja di industri pertambangan sebanyak 1.696.911 jiwa, dan pada bulan Agustus tahun 2023 sebanyak 1.662.488. Pada tahun 2023 terdapat penurunan jumlah pekerja sebanyak 2,02% atau 34.423 jiwa.

Pada tanggal 26 Juni 2024, Badan Pusat Statistik DKI Jakarta mengeluarkan hasil survei tentang penduduk 15 tahun ke atas yang bekerja menurut lapangan pekerjaan utama, adapun hasilnya sebagai berikut (bps, 2024):

Tabel 1. 3 Ketenagakerjaan Industri Pertambangan di DKI Jakarta

Sektor	Tahun	Jumlah
Pertambangan dan Penggalian	2020	11.697
	2021	19.213
	2022	17.005

Sumber : BPS (2024)

Berdasarkan data diatas, pada tahun 2022 jumlah pekerja pada industri pertambangan yang bekerja di DKI Jakarta mengalami penurunan, tahun sebelumnya yaitu pada tahun 2021 jumlah pekerja sebanyak 19.213 menjadi 17.005 jiwa pada tahun 2022. Lebih lanjut data (bps, 2023) mengungkapkan bahwa industri pertambangan pada tahun 2022, hanya menyumbang 0,04% jumlah keseluruhan tenaga kerja pada sektor industri manufaktur di Indonesia.

Berdasarkan data yang didapatkan dari Badan Pusat Statistik (Mukrimaa et al., 2016) (Dirstat. Duknaker., 2021) tentang analisis mobilitas kerja, menyatakan bahwa terdapat kenaikan *turnover* karyawan usia produktif dari tahun 2019 – 2020. Pada usia 25 – 34 tahun terdapat kenaikan sebesar 6%, dan pada usia 35 – 44 tahun terdapat kenaikan sebesar 7%.

PT. Global Energitama berdiri pada tahun 2009 dengan nama CV. Global Aftermarket Resources dan berganti menjadi PT. Global Energitama pada tahun 2012. Perusahaan yang telah berdiri selama 15 tahun ini bergerak di bidang pertambangan, dengan menyediakan jasa berupa penyewaan alat berat, perawatan dan servis mesin alat pertambangan, dan menyediakan jasa pertambangan baik dari eksplorasi sampai melakukan ekstraksi.

Dengan penerapan gaya kepemimpinan, komitmen organisasional, dan budaya organisasional yang baik, diharapkan dapat menekan angka niat untuk keluar pada karyawan di industri pertambangan. Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dapat memiliki dampak besar pada perusahaan dan juga memengaruhi tingkat keterlibatan karyawan terhadap perusahaan dan pemimpin mereka. Terdapat dua jenis gaya kepemimpinan yang populer digunakan oleh para pemimpin yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional. Gaya kepemimpinan transformasional mengedepankan pemberian motivasi kepada karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan transaksional mengedepankan kepada penggunaan penghargaan dan hukuman bagi karyawan Mayowa Adebara (2019).

Gaya kepemimpinan dipilih sebagai salah satu variabel penelitian dikarenakan dengan penerapan gaya kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat melakukan pendekatan dan memberikan arahan serta motivasi terhadap karyawan Mayowa Adebara (2019). Terlebih bagi perusahaan yang saat ini bergerak di industri pertambangan, dengan adanya gejala perpindahan industri energi tak terbarukan ke energi terbarukan dan berpotensi terjadinya pemutusan hubungan kerja pada industri tersebut, penerapan gaya kepemimpinan yang baik diharapkan dapat menimbulkan rasa aman dan terhindar dari pemutusan hubungan kerja bagi karyawan.

Stallworth (2004) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi mengacu pada keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi. Apabila karyawan memiliki rasa keterikatan yang tinggi terhadap

perusahaan, maka fenomena seperti peralihan industri, tingkat kecelakaan kerja yang tinggi tidak akan menimbulkan niat untuk keluar bagi karyawan dari perusahaan tersebut. Budaya organisasional juga memiliki peran penting dalam loyalitas karyawannya. Yang (1981) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem norma organisasi dan nilai-nilai yang mendasari keyakinan suatu organisasi seperti yang dirasakan oleh karyawan. Apabila perusahaan dapat menjalankan norma-norma dan aturan yang berlaku dengan baik serta karyawan memiliki visi dan misi yang sejalan dengan apa yang dilakukan perusahaan, maka karyawan akan cenderung untuk menetap pada perusahaan tersebut.

Chaln Chavez (2014) membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap niat untuk keluar, dari hasil penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa baik kepemimpinan transformasional ataupun transaksional memiliki hubungan yang signifikan dengan niat untuk keluar. Penelitian yang dilakukan oleh (2019) membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen karyawan. Dari hasil penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap komitmen karyawan. Lebih lanjut, penelitian yang dilakukan oleh Yang (1981) membahas tentang pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen karyawan dan niat untuk keluar. Dari hasil penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa budaya organisasi memiliki hubungan negatif terhadap niat karyawan untuk keluar.

Penelitian yang dilakukan oleh Alzubi (2018) merupakan penelitian utama yang menjadi dasar penelitian ini. Pada penelitian tersebut menghasilkan bukti

empiris bahwa gaya kepemimpinan, komitmen organisai, dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap niat untuk keluar.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas ini, rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap niat untuk keluar karyawan ?
2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap niat untuk keluar karyawan ?
3. Apakah budaya organisasional berpengaruh terhadap niat untuk keluar karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan pada penelitian ini merupakan titik tolak dari penelitian sesuai dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap niat untuk keluar karyawan.
2. Mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap niat untuk keluar karyawan.
3. Mengetahui pengaruh budaya organisasional terhadap niat untuk keluar karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional transaksional, komitmen organisasional, dan budaya organisasional terhadap niat untuk keluar karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam menilai apakah gaya kepemimpinan transformasional transaksional, budaya organisasional, dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap niat untuk keluar karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Batasan yang muncul dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan adalah pendekatan seorang pemimpin untuk memberikan arahan, rencana pelaksanaan, dan memotivasi karyawan Mayowa Adebara (2019). Lebih lanjut lagi Mayowa Adebara (2019) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah seseorang yang berfikir kreatif, inovator, dan seorang motivator yang memastikan mereka bekerja dengan bawahannya untuk meningkatkan kualitas mereka dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan perusahaan, kepemimpinan transaksional juga memiliki arti yaitu sebagai seorang pemimpin yang mengedepankan penghargaan dan hukuman untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2. Komitmen organisasional mengacu pada keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi Stallworth (2004).

Komitmen organisasional menurut Meyer memiliki 3 komponen dikutip dari Stallworth (2004) :

- a. *Affective commitment* adalah keterkaitan emosional karyawan terhadap sebuah organisasi.
 - b. *Continuance commitment* adalah biaya yang diasosiasikan ketika karyawan meninggalkan organisasi tersebut.
 - c. *Normative commitment* adalah mengacu pada perasaan karyawan untuk tetap bertahan di organisasi tersebut.
3. Budaya organisasional adalah sistem norma organisasi dan nilai-nilai yang mendasari keyakinan suatu organisasi seperti yang dirasakan oleh karyawan Yang (1981)
 4. Niat untuk keluar yang digunakan dalam penelitian ini mengarah pada keinginan karyawan untuk berpindah perusahaan atau berhenti dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan baru Meyer et al., (1993)

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam bab ini terdapat 5 bab yang berisi :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang bagian awal dari penelitian ini, mulai dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2 : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini menjelaskan tentang definisi dari setiap variabel penelitian, penelitian terdahulu yang serupa untuk mendukung penelitian, kerangka penelitian, serta pengembangan hipotesis penelitian dari setiap variabel.

BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang lingkup penelitian, metode pengumpulan data, metode pengukuran data, metode pengujian instrumen penelitian, serta metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB 4 : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan mengenai hasil penelitian dan pembahasan penelitian secara detail.

BAB 5 : PENUTUP

Bab ini merupakan penutup penelitian membahas tentang kesimpulan penelitian, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran bagi penelitian yang akan datang.