

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Persaingan global di zaman sekarang semakin banyak terjadi, salah satu contoh yaitu pada suatu perusahaan terdapat persaingan antar karyawan. Karyawan tentu memiliki keinginan untuk sebisa mungkin bekerja secara lebih dibanding karyawan lain agar memperoleh imbalan jasa yang lebih atau mendapatkan posisi jabatan ataupun bebas dari putus hubungan kerja (PHK). Pada dasarnya setiap perusahaan sangat mendambakan karyawan yang memiliki antusiasme yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Perusahaan juga perlu memperhatikan kebutuhan dan hak para karyawannya dalam rangka mendapatkan karyawan yang berkualitas dan loyal terhadap perusahaan.

Karyawan yang bersedia tenaga dan waktunya terkuras demi menyelesaikan pekerjaannya berharap mereka akan memperoleh imbalan jasa dan bisa diperlakukan adil oleh perusahaannya. Ketika perusahaan mewujudkan harapan karyawan tersebut maka akan membuat karyawan merasa puas sehingga meningkatkan antusiasme karyawan dalam melakukan pekerjaan. Sebaliknya jika karyawan tidak mendapatkan apa yang diharapkan dalam bekerja maka membuat mereka merasa kecewa dan menimbulkan perilaku negatif terhadap pekerjaan mereka. Kondisi tersebut akan membuat si karyawan merasa jenuh dengan pekerjaan mereka yang memungkinkan bisa berkembang menjadi *burnout*.

*Burnout* merupakan istilah yang digunakan untuk menyatakan kondisi penurunan energi mental atau fisik setelah periode stress berkepanjangan, berkaitan

dengan pekerjaan atau cacat fisik (Perry & Potter, 2005 dalam Asi, 2013). Maslach, *et. al.*, (1996) dalam (Hakanen *et. al.*, 2005) mendefinisikan *burnout* sebagai sindrom kelelahan, sinisme, dan mengurangi efikasi profesional. Kelelahan mengacu pada perasaan ketegangan, terutama kelelahan kronis akibat kelelahan kerja. Melakukan pekerjaan membuat tubuh akan menerima beban dari luar tubuh yang bisa berupa beban fisik ataupun beban mental yang pada akhirnya bisa menimbulkan *burnout*.

Menurut (Casserley & Megginson, 2009) dalam (Hikmatullah, 2016) *burnout* adalah sindrom multidimensi yang memiliki gejala kelelahan yang akut dan kewalahan berlebihan, perasaan tidak efektif dan tidak mampu, menurunkan motivasi dan komitmen, serta sikap dan perilaku negatif di tempat kerja. *Burnout* yang terjadi di tempat kerja bukan hanya sekedar stres dan kelelahan akibat tingginya tuntutan kerja setiap harinya. Hal ini ditandai dengan kelelahan yang frustrasi dan kronis pada tingkat tinggi serta merasa tidak berdaya dalam bertugas di perusahaan. Seseorang yang mengalami *burnout* cenderung merasa bosan dengan pekerjaannya, tidak memiliki semangat, dan kurang produktif dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Upaya yang dapat dilakukan untuk menekan *burnout* adalah dengan memunculkan kondisi *engagement* yaitu dimana karyawan merasa percaya diri, penuh semangat, dan merasa terlibat dengan pekerjaan mereka.. Hal ini dikarenakan dimensi dari *engagement* terbukti berlawanan dari dimensi *burnout* (Maslach dalam Saks 2006), sehingga ketika dimensi *engagement* ada pada seorang karyawan maka dimungkinkan tingkat *burnout* pun akan menurun (Bakker & Leiter, 2010 dalam

Wulandari, *et. al.*, 2013). Dalam penelitian Schaufeli dan Bakker (2004), Maslach dan Leiter (1997) menyatakan bahwa dimensi *engagement* merupakan kutub yang berlawanan dengan dimensi *burnout* yang mana energi berubah menjadi kelelahan, dedikasi berubah menjadi sinisme dan penghayatan berubah menjadi ketidakefektifan.

Banyaknya karyawan yang mengalami *burnout* dapat diketahui melalui ukuran rasa keterikatan (*engagement*) yang dimiliki oleh karyawan pada pekerjaannya tersebut. Dengan mengetahui tingkat rasa keterikatan (*engagement*) karyawan pada pekerjaannya maka hal itu bisa menjadi acuan untuk mengetahui bahwa karyawan tersebut memiliki persepsi yang positif ataukah negatif terhadap perusahaan tempat ia bekerja yang akan berdampak pada semangat kerja karyawan dan tentunya ini akan mempengaruhi tingkat *burnout* pada karyawan. Dengan begitu bibit *burnout* sudah bisa terdeteksi dan bisa segera cepat ditangani oleh perusahaan/organisasi.

Manusia sebagai SDM dalam perusahaan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Oleh karena itu, ini merupakan hal krusial bagi organisasi agar dapat mengelola SDM yang dimiliki menjadi lebih baik dan berkualitas. Saat perusahaan berhasil menciptakan SDM yang baik dan berkualitas selanjutnya perusahaan harus memikirkan strategi agar mampu mempertahankan SDM atau karyawannya tersebut. Karyawan yang berkualitas akan mampu memberikan kontribusi yang besar bagi kesuksesan perusahaan tersebut yang kemudian akan diikat dan diberdayakan oleh perusahaan. Karyawan yang terikat

akan merasa nyaman dan aman sehingga memiliki keinginan untuk tinggal di dalam organisasi dalam jangka waktu yang lama.

*Work engagement* (keterikatan kerja) merupakan istilah yang bisa digunakan untuk menjelaskan hubungan antara pekerja dengan pekerjaannya. *Work engagement* merupakan suatu komitmen, keterlibatan, dan kegiatan untuk berkontribusi dan rasa memiliki terhadap pekerjaan dan perusahaan (Shimazu, *et. al.*, 2008) dalam (Wulandari, *et. al.*, 2013). *Work engagement* merupakan sebuah konsep manajemen bisnis yang menyatakan bahwa karyawan dengan *engagement* yang tinggi adalah karyawan yang memiliki semangat bekerja yang tinggi dan memiliki keterlibatan penuh terhadap pekerjaannya serta hal-hal yang berkaitan dengan aktivitas perusahaan jangka panjang (Mujiasih & Ratnaningsih, 2012).

Semakin tinggi *work engagement* maka seseorang akan merasa keberadaannya dalam organisasi/perusahaan bermakna dan penting untuk terlibat dalam pencapaian target pada kehidupan organisasinya. Robbins (2003) dalam (Mujiasih & Ratnaningsih, 2012) memberikan definisi *work engagement* yaitu karyawan yang *engagement* dalam pekerjaannya adalah karyawan yang dapat mengidentifikasi diri secara psikologis terhadap pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya memiliki manfaat untuk dirinya, selain untuk perusahaan. Pegawai yang memiliki *work engagement* yang lebih tinggi, akan cenderung lebih kreatif, lebih produktif dan mau untuk bekerja ekstra (Bakker, *et. al.*, 2006 dalam Astuti, *et. al.*, 2016).

Terdapat hubungan timbal balik antara *work engagement* dengan *burnout* yaitu tingginya tingkat *engagement* yang dialami karyawan akan mengurangi laju

*burnout* karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan (Schaufeli, *et. al.*, 2006) yang meneliti hubungan antara *burnout* dan keterikatan kerja dengan menggunakan masing masing jenis kuesioner yang berbeda menyatakan bahwa keterikatan dan kelelahan negatif saling berkaitan. Dalam penelitiannya dijelaskan bahwa dimensi kelelahan dan sinisme menjadi inti dari *burnout* berkaitan negatif dengan masing masing dimensi energi dan dedikasi dari keterikatan. Dimensi terakhir dari *burnout* yaitu keberhasilan profesional yang dirumuskan secara positif dapat dinilai dari tiga dimensi keterikatan (*vigor*, dedikasi, penyerapan).

Selain *engagement*, *burnout* yang dialami seorang karyawan dapat ditekan dengan adanya peran seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus mampu mengelola bawahannya dengan keahlian pemimpin yang dimilikinya. Karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Salah satu tipe kepemimpinan yaitu kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan yang mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada pengikut (Cavazott, *et. al.*, 2011 dalam Mahendra, 2015).

Robbins (2010) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya, dalam (Sembiring *et.al*, 2017). Dengan kata lain tipe kepemimpinan ini merupakan aktifitas pemimpin untuk menanamkan inspirasi dan motivasi ke

persepsi bawahannya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Gaya kepemimpinan transformasional adalah persepsi bawahan terhadap pemimpin mengenai kemampuan pemimpin dalam mendukung dan memotivasi bawahan untuk berpikir kreatif, serta kemampuan dalam memahami perbedaan antar individu untuk meningkatkan prestasi kerja dan mengembangkan potensi bawahan (Dewi dan Ariati, 2014).

Dalam membentuk *engagement*, peran atasan sangat penting untuk meningkatkan kepuasan, motivasi karyawan dan komitmen serta dapat menekan laju stress kerja karyawan. *Work engagement* yang tinggi menyebabkan karyawan merasa nyaman ketika bekerja sehingga memiliki antusias, komitmen dan semangat terhadap pekerjaannya. Tingginya *work engagement* membuat karyawan merasa keberadaannya dalam perusahaan memiliki makna untuk kehidupan mereka sehingga akan menambah energi positif bagi karyawan dalam bekerja dan membantu meningkatkan kinerja perusahaan.

Kemampuan seorang pemimpin merupakan faktor utama dalam membangun etos kerja dalam organisasi (Mujiasih dan Ratnaningsih, 2012). Gaya kepemimpinan transformasional adalah pendekatan yang dipilih pemimpin dengan menginspirasi para karyawan untuk melampaui kepentingan pribadinya dan mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada karyawan (Robbins, 2006 dalam Dewi & Ariati, 2014). Dalam rangka ingin memiliki karyawan yang berkualitas maka penting bagi perusahaan untuk memenuhi beberapa kebutuhan karyawan guna memelihara kesejahteraan karyawan.

Dengan demikian karyawan yang sering mendapat perhatian pemimpin akan merasa diakui dan bangga sehingga akan membuat mereka ingin menjadi seperti apa yang diinginkan atasan. Mereka akan melaksanakan pekerjaan dengan dedikasi yang tinggi demi ingin membuat atasan bangga dengan kinerja mereka yang akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Secara tidak sadar dalam kondisi tersebut karyawan telah memiliki *work engagement* yang tinggi karena adanya dorongan dari atasan. Pada saat itu juga kemungkinan karyawan akan mengalami *burnout* sangatlah rendah.

Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Widjaja, *et. al.*, 2015) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap *employee engagement* pada karyawan di *D'Season Hotel Surabaya*. Selaras dengan hasil penelitian Tims, *et. al.*, (2011) yang mendukung pengaruh positif antara kepemimpinan transformasional terhadap keterikatan kerja sehari-hari karyawan The Netherlands. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sembiring, *et.al.*, 2015) menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Langkat.

Begitu juga dengan penelitian Raharjo dan Widiastuti (2016) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak mempunyai pengaruh terhadap keterikatan kerja. Hal ini disebabkan kurangnya perhatian secara individu terhadap perawat pelaksana seperti pelatihan dan pendampingan dalam mengembangkan potensi perawat pelaksana yang menyebabkan perawat pelaksana merasa tidak diperhatikan. Dari adanya kesimpangsiuran hasil penelitian tersebut

maka perlu untuk mengkaji ulang mengenai hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan *engagement*.

Agustian (2012) menyatakan pentingnya *work engagement* tidak hanya untuk perusahaan swasta, namun perusahaan milik negara (BUMN) atau instansi pemerintahan, bahkan organisasi, dalam (Mujiasih & Ratnaningsih, 2012). Pentingnya mempertahankan *work engagement* pada karyawan agar terhindar dari perilaku disfungsional salah satunya yaitu *burnout*. Salah satu perusahaan BUMN yang ada di Indonesia yaitu PT. ANTAM (Persero) Tbk sekiranya perlu mengantisipasi fenomena *burnout* pada karyawannya agar tidak menjadi kendala dalam pencapaian keberhasilan perusahaan.

PT Aneka Tambang (Persero) Tbk atau yang biasa disebut dengan PT Antam merupakan perusahaan BUMN yang bergerak dibidang pertambangan. Sebagian besar sahamnya dimiliki oleh pemerintah Indonesia (65%) dan masyarakat (35%). PT Antam dinyatakan resmi lahir oleh Peraturan Pemerintah No. 22 tahun 1968 pada tanggal 5 Juli 1968. Melalui wilayah operasi yang tersebar di seluruh Indonesia yang kaya akan bahan mineral, kegiatan Antam mencakup eksplorasi, penambangan, pengolahan serta pemasaran dari komoditas bijih nikel, feronikel, emas, perak, bauksit dan batubara. Segmen usaha nikel Antam terdiri dari komoditas feronikel dan bijih nikel, yang dihasilkan dari tambang-tambang nikel di Sulawesi Tenggara dan Maluku Utara serta pabrik-pabrik feronikel di Sulawesi Tenggara.

Antam mengoperasikan dua tambang nikel di Sulawesi Tenggara yakni di Pomalaa dan Tapunopaka, satu tambang nikel di Maluku Utara, yakni di Buli, serta

tiga pabrik pengolahan feronikel di Pomalaa, Sulawesi Tenggara. Unit Bisnis Antam yang berada di Sulawesi Tenggara ini memiliki 25 satuan kerja dengan jumlah karyawan sebanyak 1.220. Salah satu satker yang menjadi ketertarikan peneliti adalah satuan kerja smelting yang memiliki 170 karyawan. Deskripsi umum pekerjaan pada satuan kerja ini adalah melakukan proses reduksi nikel atau tambang lainnya menjadi logam unsur yang dapat digunakan berbagai macam zat seperti karbid, hidrogen, logam aktif atau dengan cara elektrolisis.

Para karyawan satker smelting dalam menunaikan tugasnya memerlukan energi dan tenaga fisik. Proses reduksi biji nikel tersebut menggunakan beberapa mesin yang butuh pengecekan, pembersihan, dan perawatan secara rutin. Karyawan yang bekerja pada satker ini tidak hanya sekedar melakukan proses reduksi untuk menghasilkan suatu produk tetapi perawatan mesin juga menjadi bagian dari tugas mereka. Proses reduksi ini akan menggunakan banyak energi karena terdapat beberapa tahap yang harus dilalui seperti pengeringan, reduksi, peleburan, pemurnian hingga *granulating*.

Meskipun proses ini menggunakan mesin tetapi karyawan juga tetap perlu mengeluarkan energi untuk mengoperasikan dan melakukan pengawasan terhadap mesin-mesin ini. Selain itu pekerjaan yang terdapat pada satker ini terbilang beresiko karena beberapa material dan mesin harus digunakan sesuai standar dari perusahaan yang mana jika ada kesalahan penggunaan maka akan mengancam keselamatan kerja. Hal tersebut membuat karyawan secara mental selalu merasa was-was dalam bekerja sehingga akan mempengaruhi psikolog karyawan yang

menjadi merasa tertekan secara mental dan jika dibiarkan lama akan bisa berkembang menjadi *burnout*.

Seperti kutipan Prestiana dan Putri (2013) menyatakan kelelahan ditandai dengan terkurasnya sumber-sumber emosional, misalnya perasaan frustrasi, putus asa, sedih, tak berdaya, merasa tertekan, apatis terhadap pekerjaan dan lingkungan. Kondisi seperti ini jika tidak diatasi maka dapat meningkatkan laju *burnout* karyawan. Perusahaan dapat mengantisipasi terjadinya kondisi tersebut dengan tetap memenuhi hak-hak karyawan serta berlaku adil dalam pendistribusian hasil hasil organisasi.

Keadilan distributif merupakan tipe dari keadilan organisasi yang mana Adams (1963) mengemukakan teori bahwa individu akan membandingkan rasio antara hasil dengan pekerjaan yang mereka lakukan, misalnya imbalan dan promosi dengan input yang mereka berikan dibandingkan rasio yang sama dari orang lain, dalam (Kristanto, *et. al.*, 2014). Robbins dan Judge (2008) dalam Kristanto, *et. al.* (2014) mendefinisikan keadilan distributif sebagai keadilan jumlah dan penghargaan yang dirasakan diantara individu-individu. Keadilan distributif berhubungan dengan keadilan dalam mengalokasikan sumber penghasilan organisasi jika dibandingkan dengan keadilan prosedural yang fokusnya pada keadilan dalam proses menemukan keputusan, dalam (Margaretha & Santosa, 2012).

Keadilan distibutif dapat didefinisikan sebagai perlakuan adil bagi karyawan ditinjau dari gaji atau upah, jam kerja, promosi, dan *reward* lainnya (Lewis, 2003). Sementara menurut Simpson dan Kaminski (2007) dalam

Margaretha dan Santosa (2012) keadilan distributif adalah keadilan yang diterima dalam pemberian imbalan jasa di dalam suatu organisasi seperti pembayaran yang tepat waktu, jumlah yang diterima dan tingkat manfaatnya. Jika pembayaran yang dilakukan organisasi telah sesuai maka karyawan akan merasa dihargai atas usahanya yang kemudian akan membuat karyawan semakin totalitas dalam menyelesaikan pekerjaan, begitu juga sebaliknya jika seseorang merasa tidak dihargai maka dia merasa tidak semangat untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Hal tersebut menandakan keadilan distributif dapat mempengaruhi tingkat *work engagement* karyawan yang akan berdampak pula terhadap laju *burnout* karyawan. Seperti yang dikemukakan (Maslach & Leiter, 1997 dalam Nurjayadi, 2004) menyatakan salah satu sumber atau penyebab terjadinya *burnout* adalah kurangnya keseimbangan antara sistem imbalan yang bersifat ekstrinsik (gaji, imbalan) dan sistem instrinsik karena akan melemahkan semangat untuk menyukai pekerjaan dan akhirnya membuat seseorang merasa terbelenggu dengan hal-hal rutin yang mengakibatkan turunnya komitmen dan motivasi kerja, sehingga hal tersebut menjadi awal kejenuhan mulai menggejala, dalam (Prestiana & Putri, 2013).

Penelitian yang dilakukan oleh Raharjo dan Witiastuti (2016) menyatakan bahwa semakin adil keadilan distributif yang dirasakan perawat pelaksana maka akan mendorong perawat dalam meningkatkan keterikatan kerjanya. Hasil penelitian tersebut selaras dengan penelitian (Alvi & Abbasi, 2012) menemukan bahwa keadilan organisasi memainkan peran penting dalam mempromosikan keterlibatan karyawan di sektor korporasi terutama di perbankan. Pemimpin di

sektor perbankan dapat meningkatkan tingkat keterlibatan karyawan dengan menggunakan sistem organisasi yang memperkuat keadilan di dalam dan sekitar praktek organisasi. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Saks (2006) yang menyatakan bahwa keadilan distributif tidak memiliki pengaruh terhadap keterikatan kerja seorang karyawan. Dari hasil-hasil penelitian yang telah dipaparkan terdapat celah yang peneliti bisa jadikan sebagai alasan untuk mengkaji ulang mengenai pengaruh antara keadilan distributif terhadap *engagement*.

Bermula dari sinilah yang menjadi ketertarikan peneliti untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan keadilan distributif terhadap *burnout* yang dimediasi oleh *work engagement*. Peneliti ingin mengetahui tingkat *burnout* karyawan di Satker Smelting PT ANTAM (Persero) Tbk UBPN Sultra. Penelitian yang dilakukan oleh Schaufeli, *et.al* (2006) menyatakan bahwa dimensi *work engagement* memiliki hubungan negatif terhadap dimensi *burnout*. Schaufeli dan Bakker menjelaskan energi bisa berubah menjadi kelelahan, sinisme berubah menjadi dedikasi dan ketidakefektifan berubah menjadi penyerapan.

Penelitian tersebut menguatkan kerangka berfikir peneliti yaitu ketika karyawan mengalami kondisi *work engagement* yang tinggi maka pada saat yang bersama tidak memungkinkan karyawan mengalami kondisi kelelahan, rasa sinis terhadap pekerjaan ataupun rasa menarik diri dari pekerjaan yang merupakan dimensi dari *burnout*. Hal tersebut dikarenakan kedua variabel ini merupakan kondisi psikologis yang sama dengan konsep yang berbeda. Tetapi penelitian yang

dilakukan oleh Hikmatullah (2016) berbeda dengan hasil penelitian Schaufeli, *et al.* (2006) yaitu menyimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara *employee engagement* dengan *burnout* pada pegawai divisi IT di Jakarta. Dari hasil penelitian yang tidak sejalan ini menarik sekiranya untuk dilakukan pengkajian ulang mengenai hubungan antara *engagement* dengan *burnout*.

Lokasi penelitian ini dilakukan di Satuan Kerja Smelting PT. Antam Tbk UBPN Sultra yang berlokasi di Sulawesi Tenggara. Alasan peneliti memilih populasi ini adalah karena di antara 25 Satuan Kerja di PT Antam Unit Bisnis Sultra ini karyawan satker smelting yang berpotensi mengalami *burnout*. Pekerjaan pada satker ini harus dilakukan terus menerus selama 24 jam yaitu melakukan proses reduksi biji nikel yang melalui berbagai tahap seperti pengeringan, reduksi, peleburan, pemurnian hingga *granulating*. Meskipun proses tersebut menggunakan mesin tetapi karyawan punya tanggung jawab besar atas penggunaan mesin dengan baik dan benar.

Jika penggunaan mesin tidak sesuai dengan prosedur maka akan mengancam keselamatan kerja karyawan, hal tersebut membuat karyawan akan selalu merasa khawatir hingga bisa mempengaruhi mental karyawan. Telah banyak kasus kecelakaan kerja terjadi pada satker Smelting ini yang membuat karyawan memiliki perasaan trauma dan adanya perasaan was-was ketika melakukan pekerjaan. Selain itu, suasana tempat kerja yang berada di pabrik peleburan nikel tentu tidak jauh dari hawa yang panas serta kebisingan yang mengganggu kenyamanan karyawan saat bekerja. Seperti pada penelitian yang dilakukan

(Antara, *et. al.*, 2013) menyatakan area pekerjaan (*Area of worklife*) merupakan faktor prediktor munculnya *burnout*.

Topik penelitian ini juga meneliti mengenai keadilan distributif yang mana keadilan dalam penelitian ini berfokus pada keadilan distributif karir. Dalam konteks kebijakan SDM, karir menempati kedudukan penting di mata karyawan karena merupakan salah satu sumber motivasi penting bagi karyawan dalam bekerja (Tjahjono, 2005). Karir merupakan tujuan penting karyawan untuk menjadi bagian dari organisasi dalam jangka panjang. Selain itu, karir merupakan salah satu praktik penting SDM untuk mempertahankan dan mengembangkan produktivitas karyawan (Palupi, *et. al.*, 2014). Oleh karena itu keadilan karir menjadi hal yang kritical bagi karyawan. Keadilan distributif karir terkait erat dengan pengalokasian karir dalam persepsi karyawan. Semakin dinilai adil oleh karyawan maka konsekuensinya berdampak pada kenyamanan dan kepuasan karyawan.

Maka itu peneliti ingin meneliti bagaimana tingkat *burnout* pada karyawan di Satker Smelting PT. ANTAM (Persero) Tbk. UBPN Sultra. Serta peneliti ingin mengetahui apakah *burnout* karyawan Satker Smelting Antam dapat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan transformasional, keadilan distributif karir dan *work engagement*. Alasan lain pemilihan *work engagement* sebagai variabel mediasi dikarenakan *burnout* merupakan perilaku yang tidak diinginkan oleh perusahaan, perusahaan dapat mengurangi tingkat *burnout* pada karyawan dengan cara membangun *work engagement* mereka. Sedangkan *work engagement* karyawan bisa dibentuk dengan adanya persepsi karyawan terhadap keadilan distributif diorganisasinya serta terhadap gaya pemimpinnya yang transformasional.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *burnout* karyawan di Satker Smelting PT Antam (Persero) Tbk UBPN Sultra?
2. Apakah keadilan distributif karir berpengaruh terhadap *burnout* karyawan di Satker Smelting PT Antam (Persero) Tbk UBPN Sultra?
3. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *work engagement* karyawan di Satker Smelting PT Antam (Persero) Tbk UBPN Sultra?
4. Apakah keadilan distributif karir berpengaruh terhadap *work engagement* karyawan di Satker Smelting PT Antam (Persero) Tbk UBPN Sultra?
5. Apakah *work engagement* berpengaruh terhadap *burnout* karyawan di Satker Smelting PT Antam (Persero) Tbk UBPN Sultra?
6. Apakah *work engagement* memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *burnout* karyawan di Satker Smelting PT Antam Tbk (Persero) UBPN Sultra?
7. Apakah *work engagement* memediasi pengaruh keadilan distributif karir terhadap *burnout* karyawan di Satker Smelting PT Antam Tbk (Persero) UBPN Sultra?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menguji apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *burnout* karyawan di Satker Smelting PT Antam (Persero) Tbk UBPN Sultra.

2. Untuk menguji apakah keadilan distributif karir berpengaruh terhadap *burnout* karyawan di Satker Smelting PT Antam (Persero) Tbk UBPN Sultra.
3. Untuk menguji apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *work engagement* karyawan di Satker Smelting PT Antam (Persero) Tbk UBPN Sultra.
4. Untuk menguji apakah keadilan distributif karir berpengaruh terhadap *work engagement* karyawan di Satker Smelting PT Antam (Persero) Tbk UBPN Sultra.
5. Untuk menguji apakah *work engagement* berpengaruh terhadap *burnout* karyawan di Satker Smelting PT Antam (Persero) Tbk UBPN Sultra.
6. Untuk menguji apakah *work engagement* memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *burnout* karyawan di Satker Smelting PT Antam (Persero) Tbk UBPN Sultra.
7. Untuk menguji apakah *work engagement* memediasi pengaruh keadilan distributif karir terhadap *burnout* karyawan di Satker Smelting PT Antam (Persero) Tbk UBPN Sultra.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan mengenai tingkat *burnout* karyawan pada Satuan Kerja Smelting PT. Antam (Persero) Tbk UBPN Sultra yang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kepemimpinan transformasional, keadilan distributif karir, dan *work engagement*.

2. Manfaat penelitian ini secara praktis diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan transformasional, keadilan distributif karir, dan *work engagement* yang berdampak terhadap tingkat *burnout* karyawan Satuan Kerja Smelting PT.Antam (Persero) Tbk. UBPN Sultra.
3. Manfaat penelitian ini secara akademis diharapkan dapat menjadi referensi bagi para peneliti yang memerlukan sumber data dalam penelitian dengan topik dan obyek yang sama.
4. Manfaat bagi penulis diharapkan dapat memperoleh pengetahuan mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, keadilan distributif karir terhadap *work engagement* yang akan berdampak juga pada tingkat *burnout* pada sebuah organisasi dengan melihat praktiknya secara langsung.