

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Agar sebuah organisasi mencapai tujuannya, dibutuhkan individu atau sekelompok orang untuk mengambil peran sebagai pelaku. Dengan kata lain, satu-satunya cara bagi organisasi untuk mencapai tujuannya adalah dengan anggotanya dapat berkolaborasi dalam bekerja sama. (Tsauri, 2014). Menurut Steers dan Porter dalam jurnal prahaladaiah et al. (2023), apabila pemberi kerja tidak berhasil, hal ini berpotensi mengakibatkan kinerja yang rendah, meningkatkan tingkat frustrasi di kalangan karyawan, serta menimbulkan ketidakpuasan kerja, yang pada gilirannya dapat memperburuk kondisi organisasi secara keseluruhan.

Menurut Sunarta (2019), organisasi yang mengalami ketidakpuasan di kalangan pegawainya dapat menghadapi konsekuensi negatif yang merugikan kinerja dan keberlangsungan organisasi. Kerugian yang dapat diidentifikasi secara jelas adalah penurunan moral kerja yang terjadi serta gangguan pada layanan organisasi, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

Perlu untuk diperhatikan bahwa efisiensi dan keberhasilan keseluruhan organisasi tergantung pada kinerja karyawan yang efektif dan efisien, dan untuk mencapai kinerja tersebut, hal ini bergantung pada kepuasan kerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan pilar fundamental dari suatu organisasi, oleh karena itu, aspek-aspek yang mendasari kinerja tinggi harus dievaluasi secara kritis oleh organisasi untuk mencapai keberhasilan. Kinerja karyawan senantiasa menjadi

tantangan dalam organisasi, dan mengimplementasikan strategy yang tepat untuk memotivasi karyawan agar berprestasi dan meningkatkan kinerja serta daya saing organisasi. Kepuasan kerja merupakan investasi penting bagi setiap perusahaan. Kepuasan karyawan merupakan salah satu prediktor krusial bagi kinerja organisasi, yang menunjukkan bahwa kepuasan karyawan berkontribusi pada peningkatan kinerja Perusahaan, Prahaladaiah et al. (2023).

Menurut Robbins (2024), ada 3 hal yang berpengaruh dalam menciptakan kepuasan kerja. Yang pertama adalah kondisi kerja, dimana suatu pekerjaan yang menarik akan selaras dengan adanya pelatihan, kontrol terhadap karyawan, ketersediaan umpan balik, dukungan sosial, serta interaksi yang mendukung dengan rekan kerja. Yang kedua adalah kepribadian dan perbedaan individu, yaitu seberapa besar pengaruh kondisi pekerjaan terhadap kepuasan kerja, kepribadian juga memiliki peran yang signifikan. Individu yang mengevaluasi diri secara positif, meyakini nilai diri dan kompetensi dasar mereka, menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan individu yang memiliki pandangan negatif. Dan yang ketiga adalah gaji, dimana orang-orang sering membicarakan apakah mereka puas dengan gaji yang mereka terima, bahkan mereka membandingkan pendapatan yang mereka terima dibandingkan dengan yang lain. Pendapatan berkorelasi dengan kepuasan kerja dan kebahagiaan secara keseluruhan bagi banyak individu. Penurunan kepuasan kerja terjadi ketika individu mendeteksi perbedaan dengan orang lain (Robbins, 2024).

Menurut J. J. Keller and Associates, Inc. et al. (2014), faktor utama yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah sikap dari seorang atasan. Pengawas

harus selalu menyadari dampak yang mereka miliki terhadap individu lain. Karyawan cenderung lebih mudah mengadopsi sikap positif ketika atasan menunjukkan sikap yang baik. Berbagai studi telah mengindikasikan bahwa produktivitas karyawan meningkat ketika mereka berada di lingkungan yang dikelilingi oleh individu-individu yang memiliki sikap positif. Perilaku yang optimis berkontribusi pada peningkatan kebahagiaan, produktivitas, dan kesuksesan individu. Berikutnya adalah perlunya mendokumentasikan kinerja karyawan, inipun harus dilakukan dengan tepat untuk memitigasi dampak negatif terhadap moral karyawan, produktivitas dan pergantian karyawan.

Menurut Taufiqurokhman (2009), karyawan adalah individu yang terlibat dalam pekerjaan untuk sebuah organisasi dan umumnya disebut sebagai sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam setiap organisasi. Dengan ketidakhadiran karyawan akan menghambat sumber daya perusahaan dalam menghasilkan keuntungan atau meningkatkan nilainya. Prinsip bahwa setiap karyawan adalah seorang individu dan bukan sekedar aset bisnis berfungsi sebagai dasar untuk manajemen sumber daya manusia yang efektif.

Menurut Indrayani et al. (2024), kinerja karyawan sangat penting dalam mempengaruhi kinerja keseluruhan dari suatu perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang berperan sebagai katalis yang sangat penting bagi pertumbuhan suatu organisasi. Untuk mengoptimalkan sumber daya manusia, sesuaikan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan dengan pekerjaan yang ditugaskan, dengan menegaskan bahwa memanfaatkan modal intelektual akan

meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu, individu merupakan sumber daya utama yang memfasilitasi peningkatan kinerja organisasi.

Menurut Robbins, (2006), Tjiong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, (2018), kinerja adalah pencapaian yang maksimal yang sejalan dengan potensi yang dimiliki oleh seorang karyawan, dan ini selalu menjadi fokus utama bagi para pemimpin perusahaan. Kinerja ini mencerminkan tingkat aktivitas individu dalam melaksanakan tugas serta upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dari sudut pandang ini, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh seorang individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tolok ukur yang ditentukan oleh setiap perusahaan atau organisasi Tjiong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, (2018).

Menurut Mangkunegara (2005), Febrianti et al. (2020), *employee performance* merujuk pada mutu dan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh individu dalam menjalankan tugas-tugas yang telah ditetapkan sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia merupakan hasil atau performa kerja, yang dapat dinilai baik dari aspek kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh individu dalam periode tertentu saat melaksanakan tugas-tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diemban.

Employee Performance di dalam suatu organisasi ditandai oleh sejauh mana individu berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Organisasi yang tidak memiliki sistem insentif dan penghargaan yang efektif akan menghadapi masalah seperti menurunnya moral staf, kinerja karyawan yang suboptimal, dan

tingginya tingkat perputaran karyawan. Organisasi dapat mengevaluasi kinerja karyawan dengan memeriksa volume dan kualitas hasil kerja, serta ketepatan waktu dan efisiensi tugas. (Alkandi et al. 2023).

Job Satisfaction merupakan sikap emosional yang positif dan mencerminkan kecintaan terhadap aktivitas di tempat kerja, yang dapat dianalisis melalui aspek moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. *Job satisfaction* dapat didefinisikan sebagai kondisi emosional yang muncul dari keselarasan antara nilai *reward* yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dan tingkat *reward* yang diharapkan oleh karyawan, baik dari sisi finansial maupun non-finansial. Tidak terdapat satu standar kepuasan yang mutlak, mengingat setiap karyawan memiliki kriteria kepuasan yang berbeda satu dengan yang lainnya. (Marnis, 2016).

Menurut Robbins (2003), Pawirosumarto et al. (2017), *Job Satisfaction* merupakan sikap umum terhadap kinerja dari suatu individu yang mencerminkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dengan jumlah yang mereka anggap seharusnya diterima. Kesimpulannya, *job satisfaction* merupakan sikap positif dari karyawan yang meliputi perasaan dan penilaian terhadap pekerjaan sebagai pengakuan atas pencapaian nilai-nilai penting, yang bergantung pada persepsi individu mengenai kesesuaian atau ketidaksesuaian antara harapan dan hasil yang diperoleh. Ketika batas minimal yang diinginkan tercapai dan tidak terdapat perbedaan antara keinginan individu dan realitas, individu tersebut akan meraih suatu kepuasan dalam pekerjaan.

Transformational Leadership mencerminkan suatu gaya kepemimpinan yang secara efektif dapat mencapai berbagai tujuan organisasi dan secara signifikan

dapat mempengaruhi karyawan dengan memanfaatkan wawasan kreatif, ketekunan, semangat, intuisi, dan kepekaan yang tajam terhadap kebutuhan karyawan (Prabowo et al. 2018, Rafia et al. 2020). Seperti yang dijelaskan oleh Hoxha (2015), Adi & Sukmawati (2020), dan Bak, Jin & McDonald III (2022), Jabid et al. (2023), *Transformational Leadership* mengacu pada tindakan seorang pemimpin, kualitas, otoritas, dan elemen lingkungan yang berdampak positif pada kinerja karyawan. Ini termasuk mendorong karyawan untuk berusaha lebih keras dari yang mereka butuhkan dan membuat mereka menikmati pekerjaan mereka.

Motivation adalah kekuatan yang memungkinkan seseorang bertindak menuju suatu tujuan. Hal ini sangat krusial bagi karyawan untuk memastikan bahwa tugas yang diberikan dapat diselesaikan sesuai dengan standar operasional perusahaan (Indahingwati et al. 2019, Paais et al. 2020). Menurut Armstrong et al. (2016), Suriyanti (2020), Chandra et al. (2023), kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja yang tinggi dan pemenuhan harapan karyawan. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya mungkin termotivasi untuk tumbuh dan berkembang. Oleh karena itu, motivasi kerja yang tinggi mencerminkan tingkat tanggung jawab dan antusiasme yang kuat terhadap pekerjaan, yang mendorong keinginan untuk bekerja dan melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka.

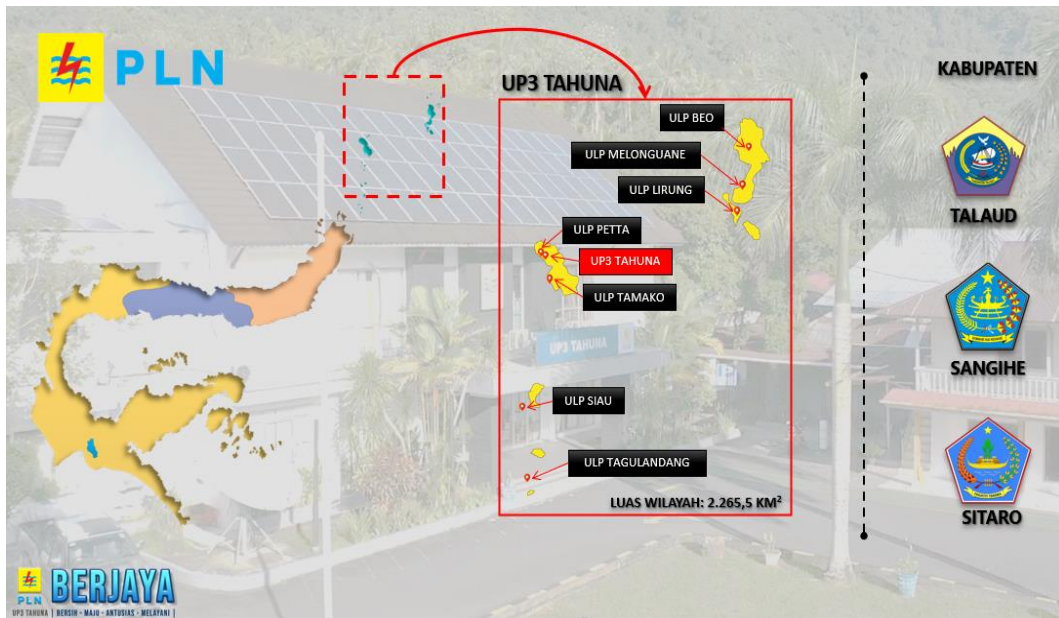
Career development menurut Mondy (2008), Febrianti et al. (2020), mencakup kegiatan untuk mempersiapkan orang untuk maju melalui jalur karir yang direncanakan. Definisi tersebut mengindikasikan bahwa pengembangan karir merupakan suatu aktivitas yang mempersiapkan individu untuk melangkah maju

melalui jalur karir yang telah direncanakan. Perencanaan dan pengembangan terhadap karir merupakan instrument yang penting yang memungkinkan manajemen untuk meningkatkan nilai produktivitas, memperbaiki sikap karyawan terhadap pekerjaan, serta meningkatkan nilai kepuasan dan loyalitas karyawan (Veithzal., 2004, Amaral et al. 2024). Program pengembangan karir adalah cara yang bagus untuk membangun pemimpin masa depan yang terampil yang memiliki pengalaman yang diperlukan untuk menerapkan strategi perusahaan di dalam Perusahaan (Fieldman & Thomas., 2004, Sheraz et al. 2021).

Work Environment atau ruang fisik di tempat kerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan, dan kualitas (Barry dan Heizer., 2001, Pawirosumarto et al. 2017). Perasaan karyawan dapat dipengaruhi oleh kondisi kerja yang menawarkan rasa aman dan mendukung mereka untuk berkontribusi secara optimal. Apabila karyawan merasa puas dengan lingkungan kerja mereka, mereka cenderung menghabiskan waktu lebih banyak di tempat tersebut untuk menjalankan aktivitas yang ada. Hal ini memungkinkan mereka untuk memanfaatkan waktu secara efisien dan berpotensi meningkatkan kinerja individu untuk pencapaian yang dituju. Interaksi antara karyawan dan dinamika antara atasan serta bawahan merupakan elemen penting dalam konteks lingkungan kerja.

BUMN XYZ adalah BUMN yang bekerja di bidang ketenagalistrikan. Sebagai satu-satunya penyedia listrik di Indonesia, BUMN XYZ selalu berupaya menyediakan layanan kelistrikan terbaik kepada Masyarakat. BUMN XYZ memiliki fokus utama yang sangat menghargai komitmen kepada pelanggan (*customer focus*). BUMN XYZ memiliki jaringan usaha yang luas di seluruh

Indonesia, salah satu Unit usahanya berada di Kabupaten Kepulauan Sangihe, Provinsi Sulawesi Utara, sebagai BUMN XYZ Tahuna (Data Pengusahaan, 2024).

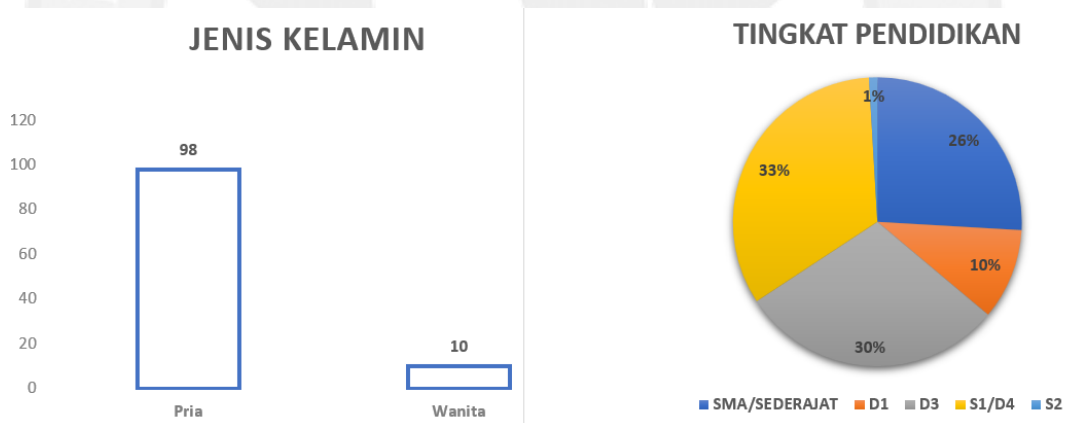


Gambar 1.1 Wilayah Kerja BUMN XYZ Tahuna
Sumber: Data Pengusahaan BUMN XYZ Tahuna 2024

BUMN XYZ Tahuna merupakan salah satu Unit Pelaksana dibawah BUMN XYZ SULUTTENGGO yang diberi tugas dan tanggung jawab untuk memberikan pelayanan yang berfokus pada kepuasan pelanggan. Untuk pelaksanaannya berorientasi terhadap pelanggan khususnya di wilayah yang melingkupi 3 Kabupaten Kepulauan, yaitu Kabupaten Kepulauan Sangihe, Kabupaten Kepulauan SITARO dan Kabupaten Kepulauan Talaud. Dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya maka BUMN XYZ Tahuna sangat membutuhkan dukungan dari Sumber Daya Manusia yang berkompetensi dan memiliki nilai integritas tinggi (Data Pengusahaan, 2024).



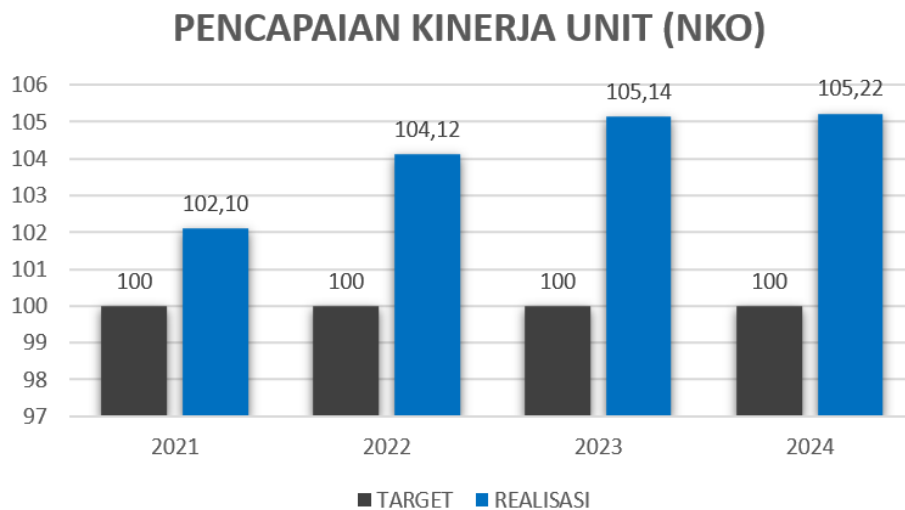
Gambar 1.2 Komposisi Pegawai BUMN XYZ Tahuna
 Sumber: Data Pengusahaan BUMN XYZ Tahuna, 2024



Gambar 1.3 Karakteristik Pegawai BUMN XYZ Tahuna
 Sumber: Data Pengusahaan BUMN XYZ Tahuna, 2024

Key Performance Indicator (KPI) atau indikator kinerja utama, berfungsi untuk mendefinisikan dan mengukur tujuan organisasi, yang merupakan elemen fundamental bagi setiap organisasi yang berkelanjutan serta keberhasilan perusahaan manapun. KPI sangat penting bagi Perusahaan yang bertujuan untuk

menerapkan sistem manajemen kinerja yang berdasarkan pada aspek-aspek yang terukur (Asih et al. 2020).



Gambar 1.4 Pencapaian Kinerja Unit BUMN XYZ Tahuna
Sumber: Data Pengusahaan BUMN XYZ Tahuna, 2024

KPI dapat memodifikasi perilaku dan menghasilkan beragam hasil untuk meningkatkan kinerja bisnis, mendorong perbaikan dalam operasional, serta mendukung keberlanjutan dalam penerapan ukuran kinerja, sehingga menjadi metode yang lebih efisien dalam pengelolaan organisasi (Sudaryanto, 2024). Dengan demikian maka dalam suatu Perusahaan seperti pada BUMN XYZ Tahuna, penting untuk meningkatkan *job satisfaction* pada karyawan dengan tujuan agar *employee performance* dapat meningkat, yang pada saatnya akan selaras dengan peningkatan kinerja BUMN XYZ Tahuna, sehingga realisasi kinerja sesuai dengan *Key Performance Indicator* (KPI) yang terwujud dapat mencapai bahkan melebihi target yang diberikan.

Mempertimbangkan kondisi dan komposisi pegawai di BUMN XYZ Tahuna (pln.co.id, 2024), sebelum dilakukan penelitian maka dilakukanlah terlebih

dahulu pra-penelitian melalui kuesioner awal dari 30 responden pegawai BUMN XYZ Tahuna untuk menganalisa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *employee performance* melalui *job satisfaction* selaku mediasi. Pada Tabel 1.1 terlihat faktor yang paling dominan adalah *career development* dengan mencatat skor 139, berikutnya adalah faktor *work environment* dengan skor 132, lalu diikuti oleh faktor *motivation* dengan skor 128 dan *transformational leadership* dengan skor 127.

Tabel 1.1 Hasil Survey Pra-Penelitian

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI EMPLOYEE PERFORMANCE YANG DIMEDIASI OLEH JOB SATISFACTION	RESPON PEGAWAI
<i>Motivation</i>	128
<i>Communication</i>	114
<i>Work Environment</i>	132
<i>Transformational Leadership</i>	127
<i>Organizational Culture</i>	112
<i>Career Development</i>	139
<i>Work Pressure</i>	110
<i>Competency</i>	118
<i>Job Placement</i>	120
<i>Work Life Balance</i>	124

Sumber: Kuesioner Pra-Penelitian

Berdasarkan hasil survey pra-penelitian serta mengacu kepada beberapa penelitian sebelumnya, sangat krusial bagi perusahaan atau organisasi untuk menganalisis *transformational leadership*, *motivation*, *career development*, dan *work environment*. Analisis ini bertujuan untuk mengevaluasi *job satisfaction*, yang pada akhirnya dapat mendukung penyelesaian tugas dan mengoptimalkan *employee performance*. BUMN XYZ Tahuna diharapkan dapat memperoleh manfaat positif dan mampu meningkatkan tingkat produktivitas dari karyawan serta Perusahaan

(Data Perusahaan, 2024). Penelitian ini melakukan pembatasan masalah untuk dapat lebih berfokus pada rumusan dan tujuan yang ditetapkan. Penelitian ini memiliki batasan pada variabel independen yang digunakan, meliputi: *Transformational Leadership*, *Motivation*, *Career Development* dan *Work Environment*, variabel dependen yaitu *Employee Performance* dan *Job Satisfaction* yaitu variabel yang berfungsi sebagai mediator antara variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 1.2 Penelitian Terdahulu terkait Variabel yang digunakan pada Penelitian

Topik Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
<i>The determinants of job satisfaction and auditors' performance in the Saudi context</i> (Hakami, 2022)	<i>Achievement, advancement, recognition, growth, company policies, relationship with peer, work security, relationship with supervisor, job satisfaction, auditors' performance</i>	Faktor internal seperti <i>Achievement, advancement, recognition, growth</i> berperan signifikan dalam menentukan <i>job satisfaction</i> . Faktor eksternal seperti <i>company policies, relationship with peer, relationship with supervisor</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> . Dan ditemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara <i>job satisfaction</i> dan <i>auditor's performance</i>
<i>How does millennial employee job satisfaction affect performance?</i> (Indrayani et al, 2023)	<i>Continuous commitment, Task complexity, Professional Competence, Personal values, Job satisfaction, Performance</i>	<i>Task complexity, Professional Competence</i> berpengaruh signifikan kepada <i>job satisfaction</i> . <i>Job satisfaction</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>performance</i> . <i>Continuous commitment</i> dan <i>Personal values</i> tidak berpengaruh kepada <i>job satisfaction</i>
<i>The Effect of Transformational Leadership on Job Satisfaction among academic staff</i> (Jameel, 2019)	<i>Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, Individualized Consideration, Transformational Leadership, Job Satisfaction</i>	<i>Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation dan Individualized Consideration</i> berpengaruh positif terhadap <i>Transformational Leadership</i> . <i>Transformational Leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Job Satisfaction</i>
<i>The Effect of Transformational Leadership on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction and Employee Engagement</i> (Rafia et al, 2020)	<i>Transformational Leadership, Job Satisfaction, Employee Engagement, Employee Performance</i>	<i>Transformational Leadership</i> berpengaruh signifikan kepada <i>job satisfaction</i> dan <i>employee engagement</i> . <i>Job satisfaction</i> dan <i>employee engagement</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>employee performance</i> .

Topik Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
<i>Effect of Motivation, Leadership and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance</i> (Paais & Pattiruhu, 2020)	<i>Motivation, Leadership, Organizational Culture, Work Satisfaction, Performance</i>	<i>Motivation, Leadership</i> berpengaruh signifikan dan positif terhadap <i>job satisfaction</i> dan <i>performance</i>
<i>Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance</i> (Crus Carvalho et al, 2020)	<i>Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance</i>	<i>Motivation</i> berpengaruh positif dan signifikan kepada <i>job satisfaction</i> . <i>Motivation</i> dan <i>Job satisfaction</i> berpengaruh positif dan signifikan kepada <i>employee performance</i> .
<i>Impact of Working Environment on Job Satisfaction</i> (Taheri et al, 2020)	<i>Physical working environment, Social working environment, Secured working environment, Financial working environment, Job Satisfaction</i>	<i>Physical working environment, Social working environment, Secured working environment, financial working environment</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>job satisfaction</i>
<i>The Influence of Work Environment and Workload on Job Satisfaction and Its Impact on Employee Loyalty</i> (Usniarti et al, 2024)	<i>Work Environment, Workload, Job satisfaction, Employee Loyalty</i>	- <i>Work environment</i> berpengaruh positif kepada <i>employee loyalty</i> dan <i>job satisfaction</i> . - <i>workload</i> berpengaruh positif kepada <i>employee loyalty</i> dan <i>job satisfaction</i> . - <i>job satisfaction</i> berpengaruh positif kepada <i>employee loyalty</i>
<i>The effect of career development and motivation on employee performance through job satisfaction in PT Jabar jaya perkasa</i> (Febrianti et al, 2020)	<i>career development, motivation, job satisfaction, employee performance</i>	- <i>career development</i> dan <i>motivation</i> berpengaruh signifikan dalam meningkatkan <i>job satisfaction</i> - <i>career development</i> dan <i>motivation</i> berpengaruh signifikan dalam meningkatkan <i>employee performance</i> - <i>job satisfaction</i> berpengaruh signifikan dalam meningkatkan <i>employee performance</i>
<i>Career development, salary and employee motivation influence on job satisfaction in Timor Cooperative Café Company Timor Leste</i> (Amaral et al, 2024)	<i>career development, salary, employee performance, job satisfaction</i>	<i>career development</i> dan <i>salary</i> berpengaruh langsung kepada <i>job satisfaction</i>
<i>The Influence of Total Compensation on Job Satisfaction</i> (Gonzalez et al, 2021)	<i>Pay satisfaction, supervisor support, career development, work life balance, job satisfaction</i>	<i>Supervisor support, career development</i> dan <i>work life balance</i> berhubungan positif dengan <i>job satisfaction</i> . <i>Pay satisfaction</i> tidak terhubung signifikan dengan <i>job satisfaction</i> .
<i>Mediating role of career development program on employee's motivation and job satisfaction in Telecom Secto Peshaway</i> (Sheraz et al, 2021)	<i>career development, employee motivation, job satisfaction</i>	terdapat hubungan yang signifikan antara <i>career development</i> dengan <i>employee motivation</i> dan <i>job satisfaction</i> .

Sumber: Jurnal Acuan Penelitian

1.2 Perumusan Masalah

Dengan mempertimbangkan latar belakang yang telah disampaikan, maka masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *Transformational Leadership* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan BUMN XYZ Tahuna?
2. Apakah *Motivation* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan BUMN XYZ Tahuna?
3. Apakah *Career Development* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan BUMN XYZ Tahuna?
4. Apakah *Work Environment* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan BUMN XYZ Tahuna?
5. Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* pada karyawan BUMN XYZ Tahuna?
6. Apakah *Job Satisfaction* dapat memediasi pengaruh dari *transformational leadership* terhadap *employee performance* pada karyawan BUMN XYZ Tahuna?
7. Apakah *Job Satisfaction* dapat memediasi pengaruh dari *motivation* terhadap *employee performance* pada karyawan BUMN XYZ Tahuna?
8. Apakah *Job Satisfaction* dapat memediasi pengaruh dari *career development* terhadap *employee performance* pada karyawan BUMN XYZ Tahuna?

9. Apakah *Job Satisfaction* dapat memediasi pengaruh dari *work environment* terhadap *employee performance* pada karyawan BUMN XYZ Tahuna?

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut adalah daftar tujuan yang diharapkan dapat dicapai sebagai hasil dari penelitian yang sedang dilakukan:

1. Untuk Menguji dan menganalisis pengaruh positif dari *Transformational Leadership* terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan BUMN XYZ Tahuna.
2. Untuk Menguji dan menganalisis pengaruh positif dari *Motivation* terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan BUMN XYZ Tahuna.
3. Untuk Menguji dan menganalisis pengaruh positif dari *Career Development* terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan BUMN XYZ Tahuna.
4. Untuk Menguji dan menganalisis pengaruh positif dari *Work Environment* terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan BUMN XYZ Tahuna.
5. Untuk Menguji dan menganalisis pengaruh positif dari *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance* pada karyawan BUMN XYZ Tahuna.
6. Untuk Menguji dan menganalisis pengaruh mediasi *job satisfaction* pada *transformational leadership* terhadap *employee performance*.
7. Untuk Menguji dan menganalisis pengaruh mediasi *job satisfaction* pada *motivation* terhadap *employee performance*.
8. Untuk Menguji dan menganalisis pengaruh mediasi *job satisfaction* pada *career development* terhadap *employee performance*.

9. Untuk Menguji dan menganalisis pengaruh mediasi *job satisfaction* pada *work environment* terhadap *employee performance*.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penulisan ini adalah:

1. Diharapkan bahwa hasil dari penelitian ini akan menyajikan informasi yang signifikan untuk diterapkan dalam pengelolaan sumber manusia yang terkait. Serta dapat memberikan pemahaman mendalam mengenai semua komponen yang memiliki potensi dalam mempengaruhi *Employee Performance* dalam suatu Perusahaan. Penelitian ini juga berpotensi menjadi referensi yang signifikan penerapan manajemen sumber daya manusia di BUMN XYZ Tahuna, dengan tujuan untuk memperkuat dan meningkatkan pengelolaan pegawai di perusahaan.
2. Sebagai masukan dan saran bagi BUMN XYZ Tahuna untuk menentukan langkah-langkah strategis dalam menentukan kebijakan untuk meningkatkan *job satisfaction* dari tiap-tiap karyawan. Serta diharapkan dapat menjadi bahan kajian atau referensi guna meningkatkan *employee performance*.

1.5 Sistematika Penulisan

Bagian awal terdiri dari halaman kulit, halaman judul, halaman pernyataan keaslian karya tugas akhir, halaman persetujuan tim penguji tugas akhir, abstrak, kata pengantar, daftar isi, daftar gambar, daftar tabel, serta daftar lainnya.

Bab I Pendahuluan mencakup latar belakang masalah yang merupakan uraian tentang fenomena-fenomena yang menjadi fokus penelitian, pembatasan masalah yang memberikan batasan-batasan dalam penelitian, perumusan masalah yang menyajikan pertanyaan penelitian berdasarkan ruang lingkup permasalahan yang diteliti, tujuan penelitian yang menjawab rancangan yang dikaji dalam penelitian, manfaat penelitian yang mencakup manfaat teoritis dan praktis, serta sistematika penulisan yang merupakan urutan penulisan penelitian.

Bab II Tinjauan Pustaka mencakup landasan teori, dasar konsep, hasil penelitian sebelumnya yang berfokus pada penelitian, pengembangan hipotesis, model penelitian dan diagram alur pemikiran.

Bab III Metode Penelitian meliputi obyek penelitian, unit analysis, tipe penelitian, pengukuran variabel penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

Bab IV Hasil dan Pembahasan termasuk didalamnya profil demografi responden, profil perilaku responden, analisis deskriptif variabel, analisis inferensial dan diskusi.

Bab V Konklusi, Implikasi dan rekomendasi yang didalamnya meliputi Kesimpulan, implikasi manajerial, implikasi teoritis serta keterbatasan dan saran.