

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia adalah modal dan aset yang penting di perusahaan guna mendukung jalannya suatu perusahaan. Organisasi perusahaan tidak akan berjalan dan tumbuh dengan baik, tanpa didukung sumber daya manusia yang handal dan kompeten. Dalam persaingan dibidang ekonomi saat ini, setiap perusahaan berupaya dan di tuntut untuk memperoleh sumber daya manusia yang tepat dan berkompeten guna mendorong kesuksesan usaha mereka sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Pengelolaan sumber daya manusia harus mendapat perhatian lebih oleh perusahaan sehingga organisasi mampu mencapai visi misi dan tujuan perusahaan dengan efektif (Halisa 2020).

Manajemen SDM merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi - segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan juga pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang kepegawaian, karena sumber daya manusia dianggap sangat penting. Perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia (Pipit Mulyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu 2020).

PT Djambi Waras Jujuhan adalah perusahaan swasta dibidang *crumb rubber*, mulai memproduksi pada tahun 1991, adapun kegiatan konstruksi

berlangsung secara garis besarnya adalah mulai dari *land Clearning* dan pematangan tanah, pekerjaan sipil, transportasi alat bahan bangunan, pembangunan sarana penunjang, pengujian mesin-mesin produksi, penerimaan penggunaan tenaga kerja selama tahap kontruksi berlangsung.

PT Djambi Waras Jujuhan merupakan salah satu perusahaan swasta, pabrik pengolahan bongkahan karet (bokar) yang ada di Provinsi Jambi. Dalam kegiatan pengolahan bongkahan karet (bokar) tentu banyak kegiatan yang akan dilakukan mulai dari penerimaan bahan baku sampai menjadi SIR (Standar Indonesia Rubber). Dalam hal ini tidak dapat dipungkiri peranan atau fungsi manusia yang sangat menentukan, untuk itu perlu diadakan tenaga kerja manusia yang handal, trampil, dan berkopeten dibidang ini atau sesuai dengan spesifikasi pekerjaan, supaya agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

Dalam upaya menganalisis kinerja karyawan pada PT Djambi Waras, berikut ini disajikan data produksi *crumbing* selama tahun 2024 yang menggambarkan pencapaian target dan realisasi produksi per triwulan. Data ini diperoleh dari Divisi Personalia, Departemen Kantor PT Djambi Waras Jujuhan yang mencerminkan dinamika produktivitas karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Adapun data program kinerja karyawan pada PT Djambi Waras Pada Tahun 2024 sebagai berikut ini :

**Tabel 1.1**  
**Data Produksi *Crumbing* Pada PT Djambi Waras**

<b>TriWulan</b>	<b>Target (Kg)</b>	<b>Realisasi (Kg)</b>	<b>Persentase Realisasi %</b>
TriwulanI	11.385.750	11.174.415	98.14%
TriwulanII	11.243.250	10.586.555	94.16%
TriwulanIII	11.556.750	11.752.546	101.96%
TriwulanIV	12.616.000	12.364.555	98.01%

Sumber: Div Personalia, Dept Kantor PT Djambi Waras Jujuhan 2024

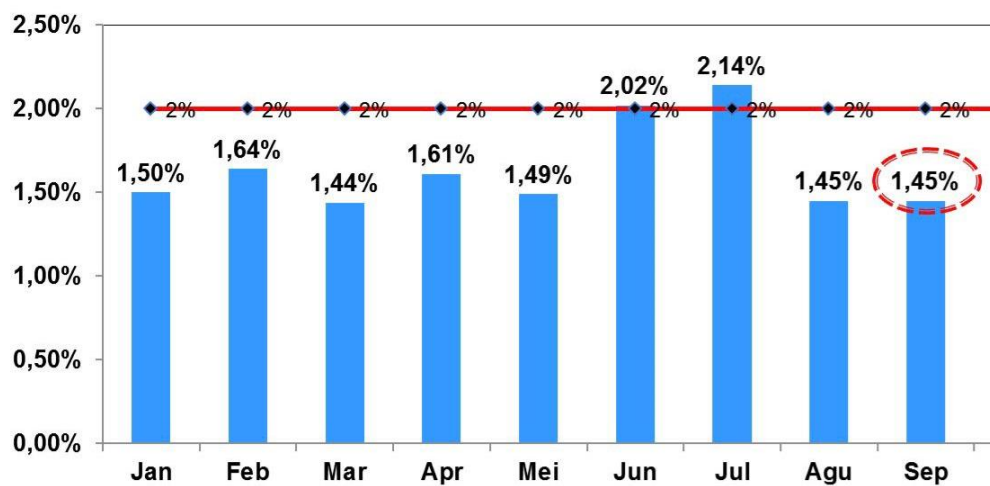
Mengacu pada data yang tersaji dalam tabel di atas, dapat diidentifikasi adanya fenomena yang menarik dalam kinerja karyawan PT Djambi Waras sepanjang tahun 2024. Hasil analisis menunjukkan bahwa terjadi fluktuasi yang cukup signifikan dalam pencapaian target produksi, di mana hanya Triwulan III yang berhasil melampaui target dengan pencapaian 101.96%. Sementara itu, triwulan lainnya menunjukkan performa di bawah target, dengan Triwulan II mencatatkan persentase realisasi terendah sebesar 94.16%, diikuti Triwulan IV (98.01%) dan Triwulan I (98.14%). Secara keseluruhan, pencapaian rata-rata target produksi hanya mencapai 82.87% dari standar yang telah ditetapkan perusahaan, mengindikasikan adanya tantangan serius dalam optimalisasi kinerja karyawan.

Kondisi ini menggaris bawahi pentingnya evaluasi komprehensif terhadap berbagai aspek yang mempengaruhi produktivitas, meliputi efektivitas sistem manajemen produksi, kapasitas dan kemampuan teknis karyawan, ketersediaan dan kondisi peralatan produksi, serta tingkat motivasi dan karyawan. Diperlukan langkah-langkah strategis dari manajemen PT Djambi Waras untuk

meningkatkan performa produksi dan mencapai target yang telah ditetapkan di masa mendatang.

Selain data produksi yang menggambarkan pencapaian target kinerja, tingkat kehadiran karyawan juga menjadi indikator penting dalam mengevaluasi kinerja SDM di PT Djambi Waras. Berikut ini disajikan data absensi karyawan yang mencerminkan tingkat kehadiran dan kedisiplinan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Data absensi ini dapat memberikan gambaran lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi pencapaian target produksi yang telah dibahas sebelumnya. Manajemen perusahaan secara berkala melakukan monitoring terhadap Hari Kerja Non Efektif (HKNE) yang dapat mempengaruhi produktivitas organisasi.

**Grafik 1.1**  
**Grafik HKNE (Hari Kerja Non Efektif) Tahun 2024**



*Sumber: Div Personalia, Dept Kantor PT Djambi Waras Jujuhan 2024*

Grafik HKNE (Hari Kerja Non Efektif) tahun 2024 menunjukkan fluktuasi persentase hari kerja tidak efektif setiap bulan dengan batas maksimal yang ditetapkan sebesar 2%. Data menunjukkan bahwa HKNE aktual mencapai puncaknya pada Juni (2,02%) dan Juli (2,14%), yang melebihi batas maksimal, menandakan periode dengan performa terburuk. Sebaliknya, nilai HKNE terendah tercatat pada September (1,45%), yang kemungkinan besar mencerminkan hasil upaya perbaikan atau strategi khusus untuk meningkatkan kinerja. Tren ini mengindikasikan adanya sejumlah faktor yang dapat memengaruhi tingkat efektivitas hari kerja, yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada penurunan produktivitas. Beberapa faktor utama yang dapat menyebabkan hari kerja menjadi tidak efektif antara lain adalah kelelahan karyawan, beban kerja yang terlalu tinggi, kurangnya motivasi, serta adanya musim liburan atau periode istirahat yang dapat mengganggu fokus dan konsentrasi.

Fenomena ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti cuti tahunan, hari libur nasional, atau kegiatan-kegiatan organisasi yang memerlukan waktu non-produktif. Namun, tingginya angka hari kerja non-efektif juga dapat mengindikasikan adanya permasalahan dalam manajemen sumber daya manusia, seperti perencanaan dan penjadwalan yang kurang matang, kurangnya motivasi dan keterlibatan karyawan, budaya kerja yang belum optimal, serta ketidakseimbangan antara beban kerja dan jumlah sumber daya manusia yang tersedia.

Untuk mengatasi permasalahan ini, organisasi dapat melakukan kampanye kinerja yang bertujuan meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Upaya-upaya yang dapat dilakukan antara lain meningkatkan perencanaan dan penjadwalan yang lebih matang, meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan, melakukan analisis beban kerja, serta membangun sistem monitoring dan evaluasi yang efektif. Dengan begitu, diharapkan organisasi dapat mendukung pencapaian tujuan secara optimal melalui pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik.

Dalam konteks pengembangan manajemen sumber daya manusia (MSDM), tingginya nilai HKNE dapat menunjukkan perlunya intervensi untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Langkah-langkah yang dapat dilakukan meliputi pelatihan untuk efisiensi kerja, penerapan keseimbangan kerja dan kehidupan dengan jadwal yang fleksibel, serta penyesuaian target kerja agar lebih realistis, terutama pada periode sibuk. Selain itu, pemanfaatan teknologi untuk memantau kinerja secara real-time juga dapat membantu mengidentifikasi penyebab ketidak efisienan sebelum berdampak lebih jauh. Jika upaya ini diterapkan secara konsisten, perusahaan berpotensi mempertahankan tingkat hari kerja efektif yang tinggi, seperti yang terlihat pada September. Dengan demikian, strategi pengembangan MSDM yang tepat sangat penting untuk memastikan stabilitas dan peningkatan kinerja karyawan di masa mendatang.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk

bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dari pada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Menurut (Theodoridis and Kraemer n.d.), faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi : gaya kepemimpinan transformasional dan pengembangan sumber daya manusia. Kinerja pegawai salah satunya dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawai. Kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan dan persepsi peranan.

Pimpinan yang memiliki gaya transformasional mampu menginspirasi orang lain untuk melihat masa depan dengan optimis, memproyeksikan visi yang ideal, dan mampu mengkomunikasikan bahwa visi tersebut sehingga dapat dicapai. Banyak peneliti dan praktisi manajemen yang sepakat bahwa model

kepemimpinan transformasional merupakan konsep kepemimpinan yang terbaik dalam menguraikan karakteristik pemimpin (Asriani, Mintarti, and ZA, 2020).

Penelitian ini akan berfokus pada sebuah gaya kepemimpinan yang menurut literatur berpengaruh positif terhadap kinerja individu dan organisasi, yaitu gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan ini didasarkan pada penelitian Burns yang melakukan investigasi pada perilaku yang ditunjukkan pada pemimpin. Temuan Burns tersebut kemudian menginspirasi peneliti lain untuk mengidentifikasi dan mengembangkan konstruk kepemimpinan transformasional. Dengan empat dimensi yang dimiliki oleh gaya kepemimpinan transformasional; *idealized influence*, *motivational inspiration*, *intellectual stimulation* dan *individual consideration*, kepemimpinan transformasional dikaitkan pada output dan hasil yang positif, misalnya ketika dikaitkan dengan kepuasan kerja, dan kinerja (Winarto and Purba 2018).

Pengembangan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan atau organisasi serta penting bagi kesuksesan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, peningkatan pengembangan sumber daya manusia mutlak diperlukan. Di era globalisasi sekarang ini sumber daya manusia yang berkualitas akan sangat banyak diperlukan serta menjadi kekuatan bagi perusahaan untuk terus maju dan berkembang. Peningkatan pengembangan sumber daya manusia harus direncanakan dengan sebaik mungkin untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan.



Untuk meningkatkan pengembangan sumber daya manusia bisa dilakukan dengan melakukan pelatihan. Sebelum dilakukannya pengembangan, perlu suatu analisis untuk mengetahui metode serta strategi yang dibutuhkan oleh para pegawai. Pada dasarnya, pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja para pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan maka akan semakin tinggi dan baik pula kinerja para pegawai.

Salah satu konsep penunjang kesejahteraan ditempat kerja ialah kepuasan kerja harus diciptakan sebaik - baiknya, supaya moral kerja, dedikasi dan disiplin karyawan meningkat. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan sendiri. Sikap ini dicerminkan dengan moral kerja, prestasi kerja, dan kedisiplinan. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Selain itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja pegawainya. Definisi kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berkaitan dengan keadaan emosional pekerja, dimana terjadi atau tidak terjadi titik temuan antara segala sesuatu berupa jasa yang diberikan oleh pekerja dengan tingkat balas jasa yang diberikan perusahaan (Hanifa Putri Alifa, Marta Widian Sari, and Harmelia Harmelia 2024).

Kepuasan kerja banyak yang tidak tercapai pada karyawan di sebuah perusahaan. Tidak jarang para pemimpin tidak mengetahui faktor-faktor penyebab ketidakpuasan sehingga karyawan merasa tidak puas dalam bekerja. Banyak perusahaan mengalami masalah pada kepuasan karyawannya mulai dari insentif yang kurang, tempat kerja yang kurang nyaman hingga masalah kenaikan jabatan karyawan apabila dibiarkan maka akan terjadi tingkat *turnover* yang sangat tinggi.

Kepuasan kerja sering ditunjukkan oleh karyawan dengan caranya menyukai pekerjaan itu sendiri serta tingkat keasikannya dalam menjalankan pekerjaan, umumnya dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja rasa nyaman dan hubungan yang positif antara sesama karyawan adalah Kepuasan kerja didefinisikan sebagai kenikmatan karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan mereka, hal ini dianggap sebagai faktor penting karena dapat berhubungan langsung dengan stres, turnover, absensi. Kepuasan kerja dapat memberikan rasa yang menyenangkan dan gembira dalam menjalankan pekerjaan, selain itu terpeliharanya kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan akhirnya akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan

Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan yang dirasakan karyawan sebagai hasil analisa dari pekerjaannya. Menurut (Mardia Rahmi dalam Oboi, 2019) kepuasan kerja dapat menurunkan tingkat perputaran karyawan dan meningkatkan prestasi kerja, kepuasan kerja sangat penting untuk diteliti yang nantinya akan berdampak kepada perusahaan. Orang yang mengungkapkan

kepuasaan yang tinggi dalam pekerjaannya cenderung lebih produktif, mempunyai keterlibatan yang tinggi dan kecil kemungkinannya dalam mengundurkan diri dibandingkan dengan karyawan yang merasakan kepuasan yang kurang. Ketidakhadiran pekerja dalam tempat kerja dapat disebabkan beberapa faktor salah satunya faktor ketidakpuasan karyawan. Kepuasan kerja merupakan bangunan satu dimensi, dimana seseorang memiliki kepuasan umum dan ketidakpuasan dalam bekerja mengatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi cenderung pengaruhi satu sama lain. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karena kepuasan kerja memainkan peranan yang penting dalam pengembangan perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawan. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, dan cenderung lebih produktif.

Pemaparan definisi diatas dapat dikemukakan bahwa kepuasan kerja adalah tentang perasaan senang sampai tidak senang yang dirasakan pegawai terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Jika seorang pegawai mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi maka pegawai tersebut akan menunjukkan produktivitas kerja yang baik, sebaliknya pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja yang rendah maka pegawai tersebut akan menunjukkan produktivitas yang tidak baik pada organisasi.

Beberapa penelitian tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja karyawan dan kepuasan kerja sudah dilakukan diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Feri, Rahmat, and Supeno 2020), Penelitian ini

menunjukkan bahwa motivasi, gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kepuasan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Champion Kurnia Djaja Technologies. Kepuasan kerja mampu bertindak sebagai variabel intervening untuk memediasi hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sementara, untuk hubungan gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel intervening tidak sebesar pengaruh langsungnya.

(Efendi and Fiton 2022) Penelitian membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional, kompetensi, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian berimplikasi terhadap gaya kepemimpinan transformasional, kompetensi, pengembangan karir yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, kompetensi, pengembangan karir perlu ditingkatkan guna meningkatkan kinerja pegawai.

(Palilu 2022) menunjukkan kepemimpinan transformasional yang dapat berpengaruh terhadap suatu kinerja karyawan. Dimana kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji sobel menunjukkan kepuasan

kerja mampu memediasi pengaruh kepemimpinan transformasioanl terhadap kinerja karyawan.

(Ummah 2019) penelitian yang didapatkan berdasarkan Uji Parsial (Ujit) diperoleh pengembangan sdm berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kemudian kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap keterlibatan kerja dan kinerja karyawan. Serta kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh langsung pengembangan SDM lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung pengembangan sdm terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Pengaruh langsung kepemimpinan tranformasional lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung kepemimpinan tranformasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

(Najiyah, Khasanah, and Asas 2022) penelitian menunjukkan motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun, kepuasan kerja bukan sebagai variabel intervening yang mempengaruhi motivasi terhadap kinerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Oleh karena itu, disarankan untuk mengembangkan program pelatihan kepemimpinan yang fokus pada gaya kepemimpinan efektif, seperti transformasional atau demokratis, serta melibatkan strategi motivasi karyawan yang mencakup insentif, pengakuan kinerja, dan pengembangan karir

(Purnamasari and Utari 2024) penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, kinerja karyawan, dan motivasi kerja karyawan Koperasi Jasa Tri Capital Investama Regional Jatim 1 Bali Nusra dalam kategori yang tinggi, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan di Koperasi jasa Tri Capital Investama. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan di Koperasi jasa Tri Capital Investama.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT Djambi Waras Jujuhan”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Penurunan partisipasi dalam program pengembangan dari 90% menjadi 65% (2020-2024) mengindikasikan masalah dalam kepemimpinan.
2. Kesenjangan dalam kinerja menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional yang kurang memotivasi.
3. Penurunan kinerja karyawan selama lima tahun terakhir menunjukkan gaya kepemimpinan yang tidak optimal.

4. Kepuasan kerja yang rendah mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan.
5. Karyawan gagal memenuhi ekspektasi kualitas dan kuantitas kerja yang diharapkan perusahaan.
6. Pengembangan SDM yang tidak optimal mengurangi daya saing perusahaan.
7. Minimnya sarana dan prasarana menghambat peningkatan kemampuan karyawan.
8. Pengelolaan SDM dan sistem kepemimpinan yang tidak efektif mempengaruhi produktivitas.
9. Kurangnya motivasi kerja menghambat pencapaian hasil yang diinginkan.
10. Minimnya pemahaman tentang faktor kepuasan kerja berpotensi meningkatkan turnover dan menurunkan kinerja.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut dan agar penelitian ini fokus dan tidak menimbulkan banyak penafsiran, maka penulis perlu membatasi permasalahan yang diteliti. Penulis membatasi pengaruh gaya kepemimpinan tranformasional (X1) dan pengembangan sumber daya manusia (X2) sebagai variabel bebas, kinerja karyawan sebagai variabel yang terikat (Y), dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening(Z), dengan objek penelitian pada PT Djambi Waras Jujuhan.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan tersebut, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian yaitu:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Djambi Waras Jujuhan?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Djambi Waras Jujuhan?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT Djambi Waras Jujuhan?
4. Bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Djambi Waras Jujuhan?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Djambi Waras Jujuhan?
6. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Djambi Waras Jujuhan?
7. Bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Djambi Waras Jujuhan?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Djambi Waras Jujuhan?



2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Djambi Waras Jujuhan?
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT Djambi Waras Jujuhan?
4. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Djambi Waras Jujuhan?
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Djambi Waras Jujuhan?
6. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Djambi Waras Jujuhan?
7. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Djambi Waras Jujuhan

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah:

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan bermanfaat dan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pembaca tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai salah satu cara mendapatkan referensi dan acuan untuk melakukan penelitian lanjutan serta bisa menjadi perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam konsentrasi yang sama yaitu sumber daya manusia.

### 4. Bagi Penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan penulis dan memperluas wawasan dalam hal pengembangan sumber daya manusia.