



Uji Model Kinerja Karyawan Sektor Manufaktur di Kabupaten Sukabumi

Richard Surungan Hutajulu^a, Ridwanullah^a

^aSekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Trianandra, richard.hutajulu@stietrianandra.ac.id

^bSekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Trianandra, ridwanullah0682@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received 12-11-2025

Revised 21-11-2025

Accepted 24-11-2025

Keywords:

Employee Performance;
Transformational
Leadership; Psychological
Empowerment; Job
Satisfaction

Kata Kunci:

Kinerja Karyawan;
Kepemimpinan
Transformasional;
Pemberdayaan Psikologis;
Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The low performance of manufacturing sector employees in Sukabumi Regency has resulted in the closure of five manufacturing companies in Sukabumi Regency. This study aims to analyze the factors that influence the performance of manufacturing sector employees in Sukabumi Regency, which are considered transformational leadership, psychological support, and job satisfaction. The population of this study was all manufacturing sector employees in Sukabumi Regency using a purposive sampling technique with the criteria of respondents who have worked in the manufacturing sector in Sukabumi Regency for at least three years. Of the 305 respondents who provided responses, 293 respondents met the sample criteria. Data obtained from the Google Form questionnaire were processed quantitatively using structural equation modeling with SmartPLS software. The results of the study proved that there is a direct and significant influence of transformational leadership, psychological support, and job satisfaction on employee performance. In addition, there is an influence of transformational leadership style and psychological empowerment on job satisfaction. Similarly, job satisfaction acts as a partial mediator in the influence of transformational leadership and psychological empowerment on employee performance.

ABSTRAK

Rendahnya kinerja karyawan sektor manufaktur di Kabupaten Sukabumi yang berdampak pada 5 (lima) perusahaan manufaktur di Kabupaten Sukabumi menutup operasionalnya, sehingga penting dilakukan penelitian empiris dengan tujuan penelitian ini untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sektor manufaktur di Kabupaten Sukabumi, yang diduga kepemimpinan transformasional, pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan sektor manufaktur di Kabupaten Sukabumi dengan teknik sampling purposif kriteria responden minimal 3 tahun bekerja di sektor manufaktur di Kabupaten Sukabumi. Dari 305 responden yang merespon, terdapat 293 responden yang memenuhi kriteria sebagai sampel. Data yang diperoleh berbasis kuesioner google form diolah secara kuantitatif menggunakan analisis structural equation model dengan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara langsung kepemimpinan transformasional, pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan psikologis terhadap kepuasan kerja. Demikian juga kepuasan kerja sebagai mediasi parsial pada pengaruh kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan psikologis terhadap kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Persaingan kompetitif di era global saat ini menuntut seluruh Perusahaan untuk dapat bersaing agar mampu berkelanjutan menjalankan operasional bisnisnya. Banyak Perusahaan di hampir seluruh Negara mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat kebangkrutan. Demikian di Kabupaten Sukabumi, menurut data yang diperoleh dari dinas ketenagakerjaan Kabupaten Sukabumi, pada tahun 2024 terdapat empat Perusahaan manufaktur dengan skala besar menutup operasional Perusahaan dikarenakan mengalami kebangkrutan, yaitu PT Manito World, PT Fajar Tunggal Nasional, PT Moda Apparel, dan PT Tirtamas Lestari. Berdasarkan data tersebut, sejak tahun 2023 hingga 2024 total PHK sebanyak 25.000 lebih, dan hingga tahun 2025 total PHK mencapai 30.000 karyawan di sektor industry manufaktur.

Jumlah PHK tersebut dari tahun ke tahun akan terus meningkat bilamana tidak ada terobosan perbaikan mengatasi permasalahan yang dialami Perusahaan manufaktur di Kabupaten Sukabumi. Dalam dunia bisnis, terutama sektor industry manufaktur yang semakin kompetitif dan berkembang pesat, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting. SDM tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai penggerak utama yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Menurut pendapat Taamneh et al., (2024) bahwa keberhasilan sebuah Perusahaan terlihat dari pencapaian kinerja yang sesuai target ataupun harapan. Selaras dengan hal tersebut ahli lainnya juga berpendapat bahwa sebuah perusahaan akan memiliki daya saing yang baik apabila memiliki sumber daya manusia yang handal dan memiliki kinerja yang baik sehingga mampu meningkatkan kinerja

perusahaan (Chang, 2024). Kedua pendapat ahli tersebut didukung ahli lainnya yang juga menyatakan bahwa kinerja sebuah perusahaan terlihat dari capaian kinerja karyawan (Capatina et al., 2024).

Para peneliti terdahulu telah banyak melakukan penelitian terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang saling berbeda pendapat. Menurut Milhem et al., (2024) bahwa *gaya kepemimpinan transformasional* merupakan kunci penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ahli lainnya berpendapat bahwa *pemberdayaan psikologis* merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam meningkatkan kinerja organisasi (Mujtaba et al., 2025). Sementara itu ahli lainnya berpendapat berbeda terkait faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu *motivation* (Ohanyere et al., 2025), *kepuasan kerja* (Mumford et al., 2025), *competency* (Kharub et al., 2025), *work environment* (Al-Zoubi et al., 2025) dan *organization culture* (Ortega & Acero, 2025).

Terdapat tujuh faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan menurut para ahli di atas, yaitu: *gaya kepemimpinan transformasional*, *pemberdayaan psikologis*, *motivation*, *kepuasan kerja*, *competency*, *work environment* dan *organization culture*. Untuk memastikan faktor penting dirasakan karyawan yang mempengaruhi kinerja individu, peneliti melakukan penelitian pendahuluan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 30 karyawan pabrik di Kabupaten Sukabumi, dengan hasil seperti terlihat pada tabel 1.2 di bawah ini:

Tabel 1. 1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

No	Faktor Utama	Jumlah	Persentase
1	<i>Gaya kepemimpinan transformasional</i>	9	30%
2	<i>Pemberdayaan psikologis</i>	9	30%
3	<i>Motivation</i>	1	3%
4	<i>Kepuasan kerja</i>	8	27%
5	<i>Competency</i>	1	3%
6	<i>Work Environment</i>	1	3%
7	<i>Organization Culture</i>	1	3%
TOTAL		30	100%

Sumber: Data Primer Diolah, (2025)

Tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa terdapat tiga faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan di Kabupaten Sukabumi, yaitu gaya kepemimpinan transformasional, pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja. Fenomena penurunan kinerja karyawan yang diduga diakibatkan oleh tiga faktor dominan tersebut, selaras dengan teori *Organizational Behaviour* yang tergambar pada model Integratif Perilaku Organisasi (*Integrative Model of Organizational Behaviour*). Dalam teori *Organizational Behaviour* dijelaskan oleh Colquitt et al., (2018) bahwa *leadership style* dalam hal ini *gaya kepemimpinan transformasional* merupakan *group*

mechanisms yang berpengaruh terhadap *kinerja karyawan* yang merupakan *individual outcome*. Demikian dengan *pemberdayaan psikologis* merupakan *individual characteristics* yang juga berpengaruh terhadap *kinerja karyawan* yang merupakan *individual outcome*. Sementara itu kepuasan kerja merupakan individual mechanisms yang berperan sebagai faktor mediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan psikologis terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dapat diduga bahwa terdapat dua faktor (gaya kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan psikologis) yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja, sehingga hubungan pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional, pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dibangun menjadi sebuah model sebagai rujukan penyelesaian permasalahan peningkatan kinerja karyawan di Kabupaten Sukabumi. Namun demikian model tersebut belum pernah diuji oleh peneliti terdahulu, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan menguji dan menganalisis model secara bersamaan dengan topik “Pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional dan Pemberdayaan psikologis Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan kerja Pada Karyawan Pabrik di Kabupaten Sukabumi.”

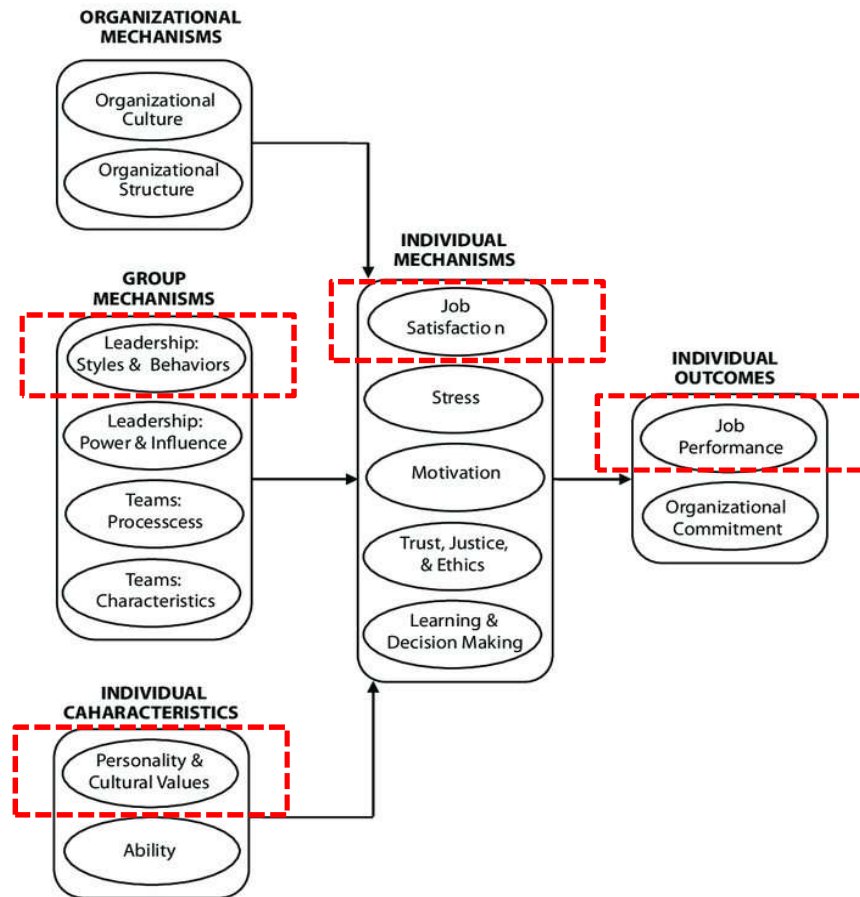
KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Teori organizational behavior pada umumnya memiliki tiga bagian penting dari perilaku organisasi yaitu masukan, proses, dan keluaran. Masukan merupakan pengaturan awal situasi dan lokasi dimana proses-proses akan terjadi. Komponen ini ditentukan di awal sebelum hubungan kerja terjadi. Komponen proses merupakan tindakan dan keputusan yang dilakukan oleh individu, grup, dan organisasi yang terlibat di dalamnya sebagai hasil dari masukan dan berujung pada hasil tertentu. Keluaran merupakan hasil akhir yang diprediksi yang dipengaruhi oleh beberapa variabel lainnya.

Teori organizational behavior menurut Colquitt et al., (2018) bahwa aktivitas input – process – output merupakan aktivitas yang komprehensif dan terintegrasi dalam model integratif perilaku organisasi yang terdiri dari 5 elemen yaitu Organization Mechanism, Group Mechanisms, Individual Characteristics, Individual Mechanisms dan Individual Outcomes. Pada model tersebut, variabel yang terletak pada Organization Mechanism, Group Mechanisms dan Individual Characteristics merupakan elemen input. Sementara variabel yang terletak pada Individual Mechanisms merupakan elemen proses, sedangkan variabel yang terletak pada Individual Outcomes merupakan elemen output. Dijelaskannya bahwa variabel yang terletak pada elemen input dapat mempengaruhi variabel yang terletak pada elemen proses (variabel mediasi), dengan tujuan untuk mempengaruhi variabel yang terletak pada elemen output.

Mengadopsi teori tersebut, model penelitian ini terdiri dari 4 variabel, yaitu kinerja karyawan sebagai variabel terikat (dependent), gaya kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan psikologis sebagai variabel bebas (independent)

serta kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Keempat variabel tersebut terlihat pada model integratif perilaku organisasi pada gambar 2.1 di bawah ini:



Gambar 2. 1 Variabel Penelitian Mengadopsi Model Perilaku Organisasi.

Model perilaku organisasi di atas, selaras dengan enelitian yang dilakukan Putri & Meria, (2022) dengan temuan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung peneliti lainnya yang menghasilkan temuan yang sama (Garad et al., 2022), sehingga menjadi hipotesis 1 (H1) pada penelitian ini.

Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja telah diteliti (Nguon, 2022) dengan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini juga selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gebreheat et al., (2023), sehingga menjadi hipotesis 2 (H2) pada penelitian ini.

Penelitian Hilton et al., (2023) menempatkan kepuasan kerja sebagai mediasi pada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan,

dengan hasil bahwa kepuasan kerja merupakan mediasi parsial. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Alwali & Alwali, 2022) dengan hasil bahwa kepuasan kerja merupakan mediasi penuh, sehingga menjadi hipotesis 3 (H3) pada penelitian ini

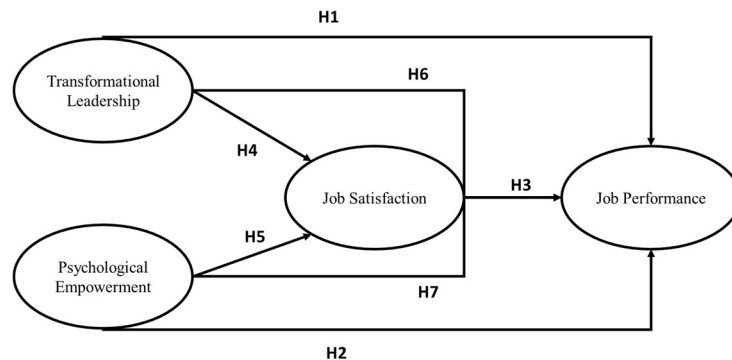
Hasil temuan Pacheco & Coello-Montecel, (2023) menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini selaras dengan hasil penelitian Regina et al., (2021) yang juga membuktikan pengaruh signifikan, sehingga menjadi hipotesis 4 (H4) pada penelitian ini.

Penelitian Mathew & Nair, (2022) telah membuktikan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Demikian juga dengan temuan hasil penelitian peneliti lainnya yang menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Pepe et al., 2021), sehingga menjadi hipotesis 5 (H5) pada penelitian ini.

Penelitian Cao et al., (2022) menempatkan kepuasan kerja sebagai mediasi pada pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kinerja karyawan, dengan hasil bahwa kepuasan kerja merupakan mediasi parsial. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kumari et al., 2021) dengan hasil bahwa kepuasan kerja merupakan mediasi penuh pada pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kinerja karyawan, sehingga menjadi hipotesis 6 (H6) pada penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Mac Thi Hai & Tran Thi, (2025) dan penelitian Ohanyere et al., (2025) telah membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua penelitian ini dilakukan pada tahun 2025 sehingga dapat diduga bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga menjadi hipotesis 7 (H7) pada penelitian ini.

Berdasarkan hipotesis tersebut peneliti mengembangkan model penelitian yang menduga hubungan antara variabel seperti pada gambar 2.2 di bawah ini:



Gambar 2. 2 Kerangka Berpikir Penelitian

METODA PENELITIAN

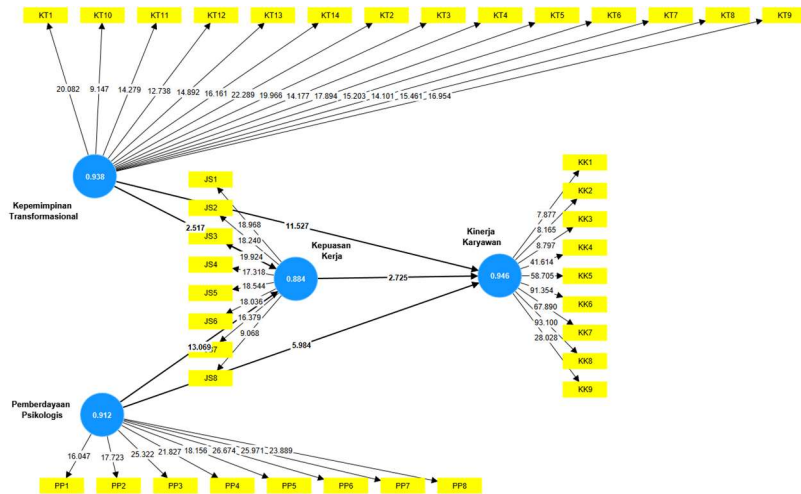
Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah survei yang diberikan kepada responden menggunakan google form yang disebarakan kepada karyawan sektor industri manufaktur di Kabupaten Sukabumi secara purposive dengan kriteria minimal sudah 3 tahun bekerja. Sementara sampel yang dibutuhkan pada penelitian ini

sebanyak minimal 250 karyawan untuk memenuhi ketentuan multivariat analysis dengan dengan instrumen penelitian disusun dengan pernyataan tertutup dan penilaian menggunakan 5 skala likert, dimana 5 Sangat Setuju, 4 Setuju, 3 Netral, 2 Tidak Setuju dan 1 Sangat Tidak Setuju.

Analisis Structural Equation Modeling (SEM) dipilih untuk mengolah data dengan menggunakan perangkat lunak SEM PLS. Pengujian Struktural Model, merupakan uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini untuk menguji hubungan antara konstruk laten (inner model), dengan cara melakukan Uji Path. Penelitian ini mengadopsi pernyataan Hair et al., (2021) bahwa nilai P-Value atau Probability lebih kecil dari 0.05, atau nilai t value > 1.96 maka pengaruh antara variabel dinyatakan signifikan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pengujian Struktural Model pada penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian, yaitu hubungan antara variabel atau konstruk laten (inner model), dengan cara melakukan uji Path atau analisis jalur yang dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4. Hasil uji hipotesis terlihat pada gambar 4.1 di bawah ini:



Gambar 4.1 Grafik SmartPLS Hasil Uji Model Penelitian

Berdasarkan gambar 4.2 di atas diperoleh hasil bahwa seluruh hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung pada penelitian ini dinyatakan signifikan, dikarenakan nilai t-statistik atau nilai t value > 1.96. Detail hasil uji hipotesis pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dapat terlihat pada tabel 4.1 di bawah ini:

Tabel 4.1 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis		T statistics >1.96	P values <0.05	Keputusan
H1	Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan	11.527	0.000	Diterima
H2	Pemberdayaan Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan	5.984	0.000	Diterima
H3	Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	2.725	0.006	Diterima
H4	Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja	2.517	0.012	Diterima
H5	Pemberdayaan Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja	13.069	0.000	Diterima
H6	Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja	1.962	0.049	Diterima
H7	Pemberdayaan Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja	2.574	0.010	Diterima

Berdasarkan tabel 4.1 di atas hasil empiris penelitian ini telah menguji model penelitian dan menjawab permasalahan yaitu:

1. Terdapat Pengaruh Signifikan Secara Langsung Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terbukti dari hasil olahan data yang menunjukkan nilai T Statistik sebesar 11.527 atau nilai P Value sebesar 0.000. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Putri & Meria (2022) dan Garad et al. (2022).
2. Terdapat Pengaruh Signifikan Secara Langsung Pemberdayaan Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terbukti dari hasil olahan data yang menunjukkan nilai T Statistik sebesar 5.984 atau nilai P Value sebesar 0.000. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Pacheco & Coello-Montecel (2023) dan Regina et al. (2021).
3. Terdapat Pengaruh Signifikan Secara Langsung Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terbukti dari hasil olahan data yang menunjukkan nilai T Statistik sebesar 2.725 atau nilai P Value sebesar 0.006. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Ohanyere et al. (2025) dan Mac Thi Hai & Tran Thi (2025)
4. Terdapat Pengaruh Signifikan Secara Langsung Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini terbukti dari hasil olahan data yang

- menunjukkan nilai T Statistik sebesar 2.517 atau nilai P Value sebesar 0.012. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Nguon (2022) dan Gebreheat et al. (2022)
5. Terdapat Pengaruh Signifikan Secara Langsung Pemberdayaan Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini terbukti dari hasil olahan data yang menunjukkan nilai T Statistik sebesar 13.069 atau nilai P Value sebesar 0.000. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Mathew & Nair (2022) dan Pepe et al. (2021).
 6. Terdapat Pengaruh Mediasi Parsial Kepuasan Kerja Pada Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terbukti dari hasil olahan data yang menunjukkan nilai T Statistik sebesar 1.962 atau nilai P Value sebesar 0.049. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Hilton et al. (2023), namun berbeda dengan penelitian Alwali & Alwali (2022) yang berpendapat bahwa terdapat pengaruh mediasi penuh kepuasan kerja pada kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.
 7. Terdapat Pengaruh Mediasi Parsial Kepuasan Kerja Pada Pemberdayaan Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terbukti dari hasil olahan data yang menunjukkan nilai T Statistik sebesar 2.574 atau nilai P Value sebesar 0.010. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Cao et al. (2022) dan Kumari et al. (2022).

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Permasalahan pada penelitian ini telah terjawab secara empiris bahwa permasalahan kinerja karyawan sektor manufaktur di Kabupaten Sukabumi dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja, dimana terdapat Pengaruh Signifikan Secara Langsung Kepemimpinan transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Sehingga jika ingin meningkatkan kinerja karyawan karyawan di Kabupaten Sukabumi khususnya sektor manufaktur, maka perlu meningkatkan kepemimpinan transformasional pada perusahaan manufaktur di Kabupaten Sukabumi. Terdapat Pengaruh Signifikan Secara Langsung Pemberdayaan Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik pemberdayaan psikologis, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Sehingga jika ingin meningkatkan kinerja karyawan karyawan di Kabupaten Sukabumi khususnya sektor manufaktur, maka perlu meningkatkan pemberdayaan psikologis pada karyawan perusahaan manufaktur di Kabupaten Sukabumi. Terdapat Pengaruh Signifikan Secara Langsung Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Sehingga jika ingin meningkatkan kinerja karyawan karyawan di Kabupaten Sukabumi khususnya sektor manufaktur, maka perlu meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan perusahaan manufaktur di

Kabupaten Sukabumi. Terdapat Pengaruh Signifikan Secara Langsung Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional, maka semakin baik pula kepuasan kerja. Sehingga jika ingin meningkatkan kepuasan di Kabupaten Sukabumi khususnya sektor manufaktur, maka perlu meningkatkan kepemimpinan transformasional pada perusahaan manufaktur di Kabupaten Sukabumi. Terdapat Pengaruh Signifikan Secara Langsung Pemberdayaan Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik pemberdayaan psikologis, maka semakin baik pula kepuasan kerja. Sehingga jika ingin meningkatkan kepuasan kerja di Kabupaten Sukabumi khususnya sektor manufaktur, maka perlu meningkatkan pemberdayaan psikologis pada karyawan perusahaan manufaktur di Kabupaten Sukabumi.

Selain itu terdapat Pengaruh Mediasi Parsial Kepuasan Kerja Pada Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja, maka dapat meningkatkan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yang semakin baik pula. Sehingga jika ingin meningkatkan pengaruh baik kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan karyawan di Kabupaten Sukabumi khususnya sektor manufaktur, maka perlu meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan perusahaan manufaktur di Kabupaten Sukabumi. Terdapat Pengaruh Mediasi Parsial Kepuasan Kerja Pada Pemberdayaan Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja, maka dapat meningkatkan pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kinerja karyawan yang semakin baik pula. Sehingga jika ingin meningkatkan pengaruh baik pemberdayaan psikologis terhadap kinerja karyawan karyawan di Kabupaten Sukabumi khususnya sektor manufaktur, maka perlu meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan perusahaan manufaktur di Kabupaten Sukabumi.

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan terkait metode penelitian yang belum mengkombinasikan dengan metode kualitatif agar hasil penelitian ini lebih komprehensif. Oleh karena itu peneliti memberikan rekomendasi bagi peneliti selanjutnya menggunakan model penelitian ini yang telah teruji secara empiris, namun perlu disempurnakan dengan menambahkan metode kualitatif sehingga penelitian selanjutnya lebih komprehensif dengan mix method. Hal tersebut direkomendasikan sebagai upaya menghasilkan penelitian yang akan datang memperoleh kredibilitas, dependabilitas, konfirmabilitas, dan transferabilitas, untuk menambah wawasan yang luas dan mendalam tentang bidang penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Zoubi, M. O., Masa'deh, R., & Twaissi, N. M. (2025). Exploring the relationship among structured-on-the job training, mentoring, job rotation, work environment factors and tacit knowledge transfer. *VINE Journal of Information and*

- Knowledge Management Systems*, 55(1), 240–267.
- Alwali, J., & Alwali, W. (2022). The relationship between emotional intelligence, transformational leadership, and performance: a test of the mediating role of job satisfaction. *Leadership & Organization Development Journal*, 43(6), 928–952.
- Cao, X., Zhang, H., Li, P., & Huang, X. (2022). The influence of mental health on job satisfaction: mediating effect of psychological capital and social capital. *Frontiers in Public Health*, 10, 797274.
- Capatina, A., Juarez-Varon, D., Micu, A., & Micu, A. E. (2024). Leveling up in corporate training: Unveiling the power of gamification to enhance knowledge retention, knowledge sharing, and job performance. *Journal of Innovation & Knowledge*, 9(3), 100530.
- Chang, R. (2024). The impact of employees' health and well-being on job performance. *Journal of Education, Humanities and Social Sciences*, 29(1), 372–378.
- Colquitt, J., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2018). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York, NY, USA: McGraw-Hill.
- Garad, A., Haryono, S., Yaya, R., Pratolo, S., & Rahmawati, A. (2022). The relationship between transformational leadership, improving employee's performance and the raising efficiency of organizations. *Management and Production Engineering Review*, 15–30.
- Gebreheat, G., Teame, H., & Costa, E. I. (2023). The impact of transformational leadership style on nurses' job satisfaction: an integrative review. *SAGE Open Nursing*, 9, 23779608231197428.
- Hair, J., Hult, G. T. M., Ringle, C., Sarstedt, M., Danks, N., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A workbook*.
- Hilton, S. K., Madilo, W., Awaah, F., & Arkorful, H. (2023). Dimensions of transformational leadership and organizational performance: the mediating effect of job satisfaction. *Management Research Review*, 46(1), 1–19.
- Kharub, M., Mondal, S., Singh, S., & Gupta, H. (2025). Evaluation of competency dimensions for employee performance assessment: evidence from micro, small, and medium enterprises. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 74(1), 107–138.
- Kumari, K., Ali, S. B., & Abbas, J. (2021). Examining the Role of Motivation and Reward in Employees' Job Performance through Mediating Effect of Job Satisfaction: An Empirical Evidence. *International Journal of Organizational Leadership*, 10(4).
- Mac Thi Hai, Y., & Tran Thi, C. (2025). the Impact of Job Satisfaction on Job

- Performance in Remote Work Contexts: An Empirical Investigation Using the JD-R Model. *Central European Business Review*.
- Mathew, J., & Nair, S. (2022). Psychological empowerment and job satisfaction: A meta-analytic review. *Vision*, 26(4), 431–440.
- Milhem, M., Ateeq, A., Dawood, S., Alzoraik, M., & Alastal, A. Y. M. (2024). The impact of transformational leadership on the job performance of ICT employees in Palestine: the role of psychological empowerment as a mediating factor. *Int. J. Innov. Res. Sci. Stud*, 7(4), 1662–1670.
- Mujtaba, M., Naeem, M., & Khan, K. (2025). From Leadership to Performance: Exploring the Pathway through Psychological Empowerment and Job Satisfaction in Developing Economies. *Journal of Management & Social Science*, 2(5), 166–183.
- Mumford, E. A., Liu, W., & O’leary, M. S. (2025). Us law enforcement officers’ stress, job satisfaction, job performance, and resilience: A national sample. *Police Quarterly*, 28(1), 104–126.
- Nguon, V. (2022). Effect of transformational leadership on job satisfaction, innovative behavior, and work performance: A conceptual review. *International Journal of Business and Management*, 17(12), 75–89.
- Ohanyere, C. P., Eboh, O. S., & Theresa, E. E. (2025). Impact of motivation and job satisfaction on employees’ performance at Central Bank of Nigeria, Awka Branch. *Ecobankers: Journal of Economy and Banking*, 6(2), 65–85.
- Ortega, L., & Acero, J. P. (2025). The nexus of organizational culture and work performance: The mediating role of organizational politics in local government setting. *Global Review of Tourism and Social Sciences*, 1(2), 129–144.
- Pacheco, P. O., & Coello-Montecel, D. (2023). Does psychological empowerment mediate the relationship between digital competencies and job performance? *Computers in Human Behavior*, 140, 107575.
- Pepe, A., Addimando, L., Dagdukee, J., & Veronese, G. (2021). Psychological distress, job satisfaction and work engagement: a cross-sectional mediation study with a sample of Palestinian teachers. *Educational Studies*, 47(3), 275–291.
- Putri, N., & Meria, L. (2022). The effect of transformational leadership on employee performance through job satisfaction and organizational commitment. *IAIC Transactions on Sustainable Digital Innovation (ITSDI)*, 4(1), 8–21.
- Regina, M., Henny, S., & Antonio, F. (2021). The antecedents of psychological empowerment and its impact towards general physician job performance. *Open Access Macedonian Journal of Medical Sciences*, 9(E), 1322–1330.
- Taamneh, M. M., Al-Okaily, M., Barhem, B., Taamneh, A. M., & Alomari, Z. S. (2024). Examining the influence of gender equality in HRMP on job

performance: the mediating role of job satisfaction. *Global Knowledge, Memory and Communication*.