

PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, WORK ENGAGEMENT TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE DIMEDIASI JOB SATISFACTION PADA PT. SINAR SOSRO (KANTOR PABRIKAN DELI SERDANG)

Pramudini Dwi Jenefil^{1*}, Muslih²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
pramudinid@gmail.com , muslih@umsu.ac.id .

ABSTRAK

Penelitian ini fokus menyoroti employee performance di PT. Sinar Sosro Deli Serdang. Research gap dalam penelitian ini adalah dampak work engagement terhadap Employee Performance. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran Transformational Leadership, work Engagement terhadap Employee Performance dimediasi Job satisfaction pada karyawan PT. Sinar Sosro Deli Serdang, Indonesia . Makalah ini menggunakan teknik stratified random sampling dengan sampel acak tidak proporsional. Sampelnya melibatkan 100 karyawan PT. Sinar Sosro Deli Serdang, Indonesia. Data dianalisis menggunakan pendekatan SEM PLS. Hasil hipotesis yang diperoleh menyatakan bahwa Temuan penelitian menunjukkan tidak adanya hubungan Transformational leadership terhadap employee performance. Adanya hubungan Transformational leadership terhadap Job satisfaction. Ada Hubungan Work engagement terhadap Employee performance. Adanya hubungan antara Work engagement terhadap Job satisfaction. Tidak adanya hubungan antara Job satisfaction terhadap Employee performance. Job satisfaction tidak memediasi Transformational leadership terhadap Employee performance. Tidak adanya hubungan mediasi Job satisfaction antara Work engagement terhadap Employee performance. Implikasinya adalah Transformational leadership mempunyai peran yang melekat untuk individu seorang pegawai dan sebagai strategi untuk menekankan Work engagement dan Employee performance pada lingkup PT. Sinar Sosro Deli Serdang, Indonesia.

Kata Kunci : Transformational Leadership, work Engagement, Employee Performance Job satisfaction

ABSTRACT

This research focuses on highlighting employee performance at PT. Sinar Sosro Deli Serdang. The research gap in this research is the impact of work engagement on Employee Performance. Therefore, this research aims to determine the role of Transformational Leadership, work Engagement on Employee Performance mediated by Job satisfaction in PT employees. Sinar Sosro Deli Serdang, Indonesia. This paper uses a stratified random sampling technique with a disproportionate random sample. The sample involved 100 PT employees. Sinar Sosro Deli Serdang, Indonesia. Data were analyzed using the SEM PLS approach. The hypothesis results obtained state that the research findings show that there is no relationship between Transformational leadership and employee performance. There is a relationship between transformational leadership and job satisfaction. There is a relationship between work engagement and employee performance. There is a relationship between work engagement and job satisfaction. There is no relationship between job satisfaction and employee performance. Job satisfaction does not mediate Transformational leadership on employee performance. There is no mediating relationship between job satisfaction and work engagement on employee performance. The implication is that transformational leadership has an inherent role for individual employees and as a strategy to emphasize work engagement and employee performance within the scope of PT. Sinar Sosro Deli Serdang, Indonesia.

Keywords: Transformational Leadership, work Engagement, Employee Performance Job satisfaction

PENDAHULUAN

Perusahaan harus tanggap dalam menyadari karakteristik karyawan yang unik dan mampu memberdayakan keunggulan competitive mereka agar

bertahan dalam kondisi ekonomi yang berubah ubah. Karena itu manajer harus fokus dalam eksploitasi sumber daya manusia khususnya kinerja karyawan (employee performance) sebagai sumber

keuntungan yang strategis diperusahan. Aktivitas paling penting dengan menggunakan emosional dan kemampuan adalah employe performance, menurut (Purcell, 2015) bahwa penerapan proses evaluasi employe performance dengan baik dan lancar akan mempengaruhi kelancaran proses kerja perusahaan dimasa yang akan datang. Tantangan perusahaan adalah bagaimana leader mengevaluasi employe performance agar lebih efisien dan baik, dengan kata lain bagaimana perusahaan menempatkan mana karyawan baik dan mana karyawan yang kurang baik dalam kinerja (Rynes et al., 2002). Namun banyak faktor penting penelitian dan pemodelan yang belum terungkap mengenai model evaluasi employe performance bahkan sering diabaikan, selain masih sedikit akademisi yang meneliti tentang tiga faktor sekaligus yang mempengaruhi employee performance (Chatzoglou, 2018) ; (Muslih & Jufrizen, 2021) .

Untuk mencapai employe performance yang baik tentunya karyawan tidak terlepas dari kepuasan kerja (job satisfaction). Teori maslow mengatakan bahwa manusia mempunyai kebutuhan dasar tersendiri yang harus terpenuhi (Jufrizen et al., 2013) ; (Norazmi et al., 2019). Menurut (Muhammad & Pratama, 2022) ; (Azaliny Binti Mohd Amin et al., 2021) perusahaan yang tidak memperhatikan kebutuhan karyawan dan mengalami kegagalan dalam memenuhi kebutuhan maka karyawan tersebut akan terganggu jiwa dan pemikirannya otomatis job satisfaction tidak tercapai maka selanjutnya akan gagal mencapai employee performance. Untuk mencapai employe performance yang baik diperlukan job satisfaction terpenuhi dalam perusahaan, seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan cinta, harga diri dan juga tingkat kesempurnaan diri (Specchia et al., 2021) ; (Ali & Anwar, 2021) ; (Putri et al., 2023).

Dalam mencapai employee performance dan job satisfaction dibutuhkan aksi dan realisasi dari seorang

pemimpin dengan gaya transformational leadership yang memandu dan memberikan arah tujuan yang baik. Konseptualisasi transformational leadership ada empat dimensi yaitu; karisma, inspirasi, stimulasi intelektual, atau pertimbangan individual. Me ingkatnya motivasi, energi akan lebih menghasilkan pengikut bawahan untuk lebih meningkatkan unit kerja lebih efektif (Walumbwa & Hartnell, 2011). Teori kepemimpinan dikemukakan pertama kali oleh (Bass, 2010) yang memungkinkan untuk membantu karyawan dalam mencapai target dan tujuan perusahaan. Transformational leadership menggambarkan dimana seorang pemimpin memotivasi dan mengarahkan pengikutnya agar selaras dengan tujuan dan kepentingan organisasi untuk mencapai employee performance yang lebih dari harapan (Mysirlaki & Paraskeva, 2020) ; (Siangchokyoo et al., 2020).

Setelah itu, produktivitas karyawan untuk mencapai employee performance diperlukan keterikatan kerja (work engagement) juga disebut hubungan karyawan dengan pekerjaan, yang diharapkan dapat mendorong kesuksesan bisnis perusahaan dan tujuan (Decuyper & Schaufeli, 2019). Konseptualisasi work engagement yang paling disepakati menunjukkan bahwa keterlibatan kerja merupakan konstruksi dengan tiga dimensi, termasuk komponen perilaku-energi (yaitu semangat), komponen emosional (yaitu dedikasi), dan komponen kognitif (yaitu penyerapan) (Schaufeli, 2014) ; (Wood et al., 2020) ; (Nasution et al., 2023). Pemimpin dapat mempengaruhi work engagement tidak hanya dari melalui kondisi kerja tetapi secara langsung yaitu menginspirasi dan memperkuat karyawan dengan pekerjaannya (Schaufeli, 2012) ; (Mehmood et al., 2016).

Transformational leadership dan Employee performance

Mengamati perkembangan bisnis dan kepemimpinan (Evelyn, 2015) mengungkapkan bahwa transformational

leadership berpengaruh positif signifikan terhadap employee performance. Demikian pula (Wibowo, 2023) menyelidiki transformational leadership memiliki korelasi positif terhadap employee performance. Selain itu (Langat et al., 2019) mengungkapkan adanya pengaruh langsung antara transformational leadership terhadap employee performance. Pengaruh langsung antara transformational leadership terhadap employee performance adalah prediktor yang kuat (Walumbwa & Hartnell, 2011) ; (Lorena & Bilawal, 2022).
H1 ; Mengoreksi Transformational leadership terhadap Employee performance

Transformational leadership dan Job satisfaction

Pemimpin memiliki kekuasaan langsung yang dapat memberikan dampak baik kepada pengikut. Penelitian yang dilakukan (Nurjanah et al., 2020a) menunjukkan bahwa transformational leadership berpengaruh positif signifikan terhadap job satisfaction. (Sijabat, 2021) mengungkapkan transformational leadership merupakan prediktor utama terhadap job satisfaction. Selanjutnya lebih jauh (Darmawan et al., 2018) ; (Cahyono et al., 2020) menemukan bukti bahwa transformational leadership memiliki pengaruh yang tinggi terhadap job satisfaction. Dengan tipe transformational leadership akan lebih membedakan karyawan yang mengakibatkan meningkatnya job satisfaction, sehingga (Ilyas et al., 2021) menyimpulkan dalam penelitiannya transformational leadership dan job satisfaction berpengaruh signifikan.
H2 ; Mengoreksi Transformational leadership terhadap Job satisfaction

Work engagement dan Employee performance

Employee performance banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya adalah work engagement, semakin tinggi work engagement karyawan maka semakin baik pula employee performance

yang dihasilkan karyawan (Management & Sayg, 2017). Hasil penelitian (Karatepe, 2013) ; (Decuyper & Schaufeli, 2019) mengungkapkan bahwa work engagement berpengaruh signifikan terhadap employee performance. Selanjutnya Work engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance (Perangin-angin et al., 2020). Bukti empiris menunjukkan bahwa work engagement memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap employee performance bahkan melampaui harapan perusahaan (Karatepe, 2011) ; (Christian, 2019).

H3 ; Mengoreksi Work engagement dan Employee performance

Work engagement dan Job satisfaction

Study yang menunjukkan bahwa work engagement yang lebih tinggi akan memberikan hasil yang maksimal dan cenderung berkomitmen terhadap pekerjaan. Study yang dilakukan (Neale, 2016) bahwa work engagement memiliki hubungan signifikan terhadap job satisfaction. Selanjutnya temuan penelitian (Ozturk et al., 2021) menunjukkan bahwa work engagement menjadi prediktor utama terhadap job satisfaction. lebih lanjut (Orgamb, 2020) ; (Gülbahar, 2020) mengungkapkan work engagement memiliki hubungan positif signifikan terhadap job satisfaction.

H4 ; Mengoreksi Work engagement dan Job satisfaction

Job satisfaction dan Employee performance

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai pengukuran pekerjaan atau pengalaman seseorang dalam kaitannya dengan emosi positif atau kenikmatan dalam pekerjaan. Definisi ini lah yang merujuk pada emosi individu yang cenderung mengarah pada sikap lebih produktif, kreatif, dan berkomitmen terhadap suatu pekerjaan. Penelitian yang dilakukan (Kurniawan & Alimudin, 2015) ; (Rinny et al., 2022) mengungkapkan bahwa job satisfaction memiliki pengaruh

yang signifikan terhadap employee performance. Selanjutnya job satisfaction adalah prediktor terbesar dalam mempengaruhi employee performance disuatu perusahaan (Berliana et al., 2018) ; (Fidyah, 2020). Hasil penelitian yang menegaskan bahwa job satisfaction memiliki peran sangat penting terhadap employee performance (Kadek et al., 2015) ; (Pila-Ngarm, 2016).

H5 ; Mengoreksi Job satisfaction dan Employee performance

Transformational leadership terhadap Employee performance dimediasi Job satisfaction

Perusahaan yang mampu memberikan kesejahteraan job satisfaction dengan segala kebutuhan hidup telah tercapai maka karyawan akan memberikan hasil pekerjaan yang seimbang dan akan lebih loyal terhadap organisasi. Pemimpin dengan tipe transformational leadership tentu akan mempengaruhi employee performance karyawan sehingga peran mediasi job satisfaction akan memberikan arah dan semangat baru untuk mencapai hasil yang baik. Hasil penelitian yang mengungkapkan job satisfaction sebagai mediator antara transformational leadership signifikan terhadap employee performance (Wu et al., 2020). Penelitian mengungkapkan bahwa job satisfaction

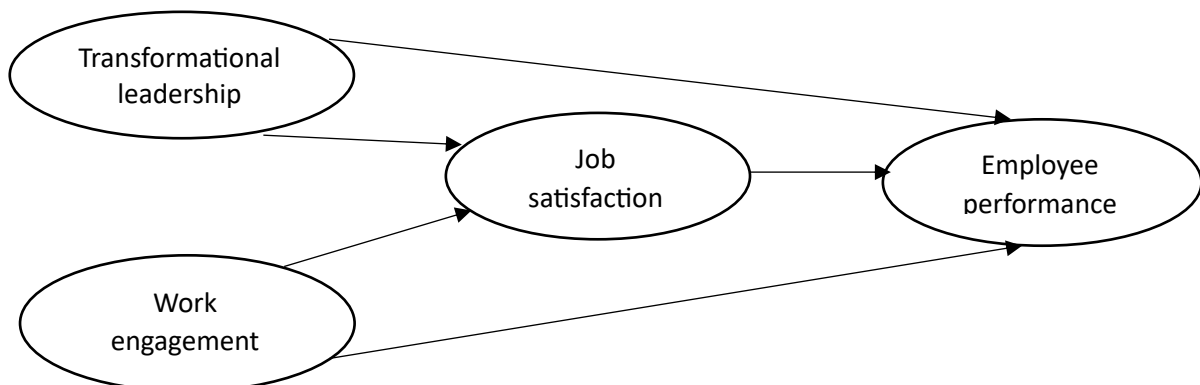
perlu untuk sebagai mediator (Bhola & Nigade, 2016). Semakin bahagia dan terpenuhi job satisfaction karyawan maka akan semakin lebih produktif karyawan tersebut dan dapat memediasi hubungan antara transformational leadership terhadap employee performance (Joo & Lee, 2018).

H6 ; Mengoreksi Transformational leadership terhadap Employee performance dimediasi Job satisfaction

Work engagement terhadap Employee performance dimediasi Job satisfaction

Karyawan yang merasa bahagia dan terpenuhi job satisfaction akan merasa berkewajiban membantu perusahaan kemudian memberikan perhatian work engagement karyawan untuk mencapai employee performance. Hasil penelitian yang sependapat bahwa job satisfaction adalah prediktor mediasi antara work engagement terhadap employee performance (Côté et al., 2021). Hasil penelitian (Ng et al., 2019) akan lebih kuat dengan hadirnya job satisfaction sebagai mediasi untuk mempengaruhi antara work engagement terhadap employee performance (Amunkete & Rothmann, 2015) ; (Wirawan et al., 2020).

H7 ; Mengoreksi Work engagement terhadap Employee performance dimediasi Job satisfaction



Gambar1. Kerangka konsep

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif,

dimana penelitian dilakukan secara yang terstruktur dan sistematis sehingga dapat mengklasifikasikan data untuk dapat

digeneralisasikan, kemudian dilakukan pengukuran data, pengujian hipotesis, dan pembuatan kesimpulan, yang berguna untuk mengembangkan dan menggunakan model matematis, teoritis serta dapat menjelaskan fenomena yang dapat dianalisis kemudian ditemukan korelasi ataupun sebab akibat diantara variabel yang terlibat pada penelitian ini dengan menggunakan Struktural Equation Model - Part Least Square (SEM-PLS). Populasi penelitian ini adalah karyawan pada PT. Sosro kantor Deli Serdang. Dengan menggunakan Tabel Isaac dan Michael dengan tingkat signifikansi 5%, kami melakukan perhitungan sampel dan menghasilkan sampel sebanyak 100 staf responden di PT. Kantor Sosro Deli Serdang.. Dengan skala pengukuran skala

likert dengan nilai 1 sd 5 (sangat tidak setuju sampai saya sangat setuju).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil demografi responden menunjukkan mayoritas adalah perempuan (62% atau 62 orang) dibandingkan Laki-laki (38% atau 38) responden. Mayoritas responden berusia antara 18 dan 27 tahun (59 % atau 59). Meski hanya (10% atau 10 orang) responden yang berusia di atas 45 tahun, menariknya banyak dari mereka yang masih berada pada usia produktif. Demikian pula 52 % atau 52 orang pegawai bergelar sarjana. Selanjutnya sebagian besar pegawai berstatus belum menikah sebesar 57% atau 52 orang responden (Tabel 1).

Tabel 1. Demografi responden

| Item | Detail | Jumlah | Persen |
|----------------|---------------|--------|--------|
| Jenis kelamin | Laki-laki | 38 | 38% |
| | Perempuan | 62 | 62% |
| Umur | 18 - 27 | 59 | 59% |
| | 28 - 37 | 31 | 31% |
| | 38 - 47 | 10 | 10% |
| | 48 - 57 | 0 | 0 |
| Pendidikan | SMA | 38 | 38% |
| | D3 | 6 | 6% |
| | D4 | 1 | 1% |
| | S1 | 52 | 52% |
| | S2 | 2 | 2% |
| | S3 | 1 | 1% |
| Status Menikah | Menikah | 43 | 43% |
| | Belum menikah | 57 | 57% |
| Masa Kerja | 1 - 5 tahun | 55 | 55% |
| | 5 - 10 tahun | 36 | 36% |
| | > 10 tahun | 9 | 9% |

Sumber : SEM-PLs 2024

Pada tahap awal dilakukan uji validitas konvergen untuk mengukur validitas model setiap variabel dengan indikatornya. Penelitian ini menggunakan batasan loading factor minimal 0,6. Hasil perhitungan algoritma PLS untuk outer model (validitas konvergen) ditemukan indikator yang tidak memenuhi asumsi

dimana nilai CR yang diharapkan > 0,7. Pada semua variabel dan indikator yaitu Transformational Leadership, work Engagement, Employee Performance serta Job satisfaction telah memenuhi nilai CR > 0,7, artinya layak untuk dilanjutkan untuk tahapan berikutnya.

Tabel 2 menampilkan nilai outer loading untuk masing-masing variabel yang mempunyai nilai outer loading lebih dari 0,6. Agar dianggap memuaskan, nilai rata-rata varians yang diekstraksi (AVE) harus melebihi 0,50. Nilai ketergantungan komposit melebihi 0,6. Variabel penelitian menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi. Tingginya nilai reliabilitas variabel dan terpenuhinya uji reliabilitas didukung oleh nilai Cronbach's alpha lebih dari 0,7 yang memperkuat nilai reliabilitas komposit.

Begitu pula dengan analisis koefisien determinasi (R²) pada penelitian diperoleh hasil yaitu Employee Performance sebesar 0,914, Job satisfaction 0,915, work engagement sebesar 0,949 dan work engagement sebesar 0,948. Selanjutnya R-square adalah ukuran statistik yang mengkuantifikasi proporsi variasi nilai

endogen yang dapat dijelaskan oleh variabel eksogen. Ini berharga untuk memperkirakan kualitas model. Nilai R-square sebesar 0,75 untuk variabel laten endogen menunjukkan kecocokan model yang substansial (baik). Sebaliknya, nilai sebesar 0,50 menunjukkan kesesuaian yang sedang (sedang) dan nilai sebesar 0,25 menunjukkan kesesuaian yang lemah (buruk) (Azuar Juliandi, 2018). Hasil dari Seluruh variabel eksogen (Transformational leadership dan Work engagement) secara simultan mempengaruhi Employee performance sebesar 0,669 %; jika nilai R-square > 0,75 maka dapat dikategorikan sedang. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terlibat dalam penelitian ini.

Tabel 2. Hasil analisis algoritma PLS-SEM

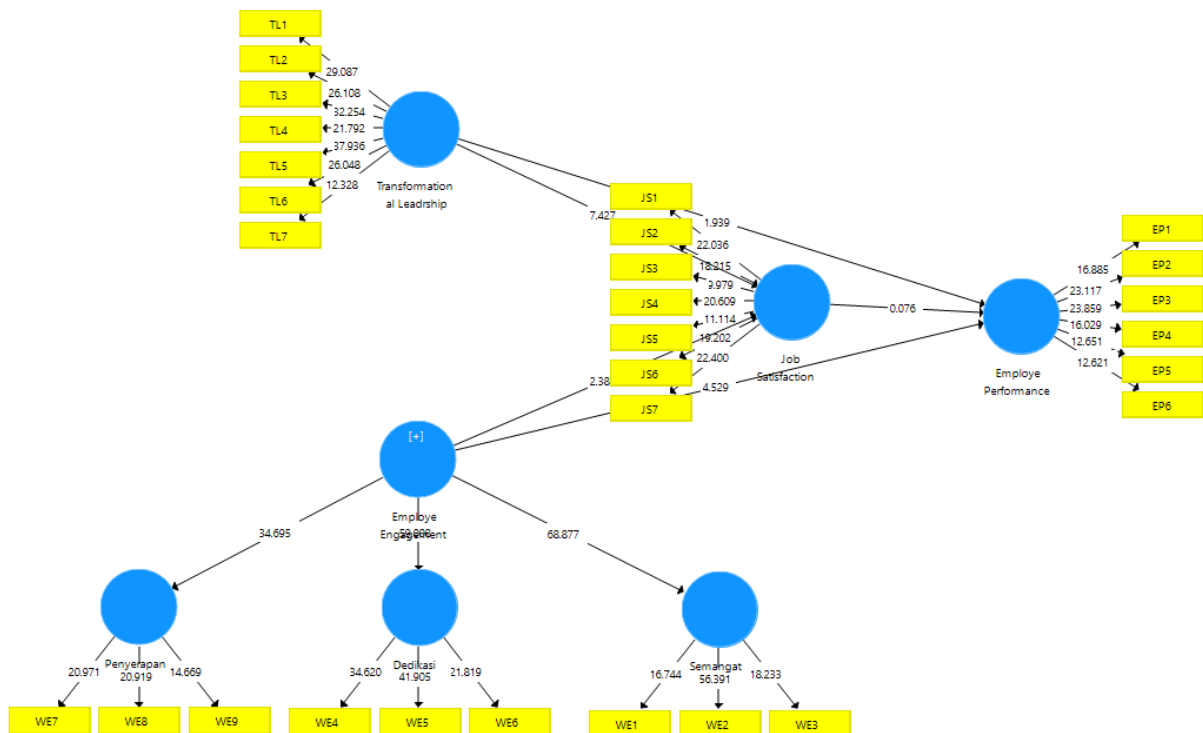
| Variabel | Dimensi | Indikator | Outer | | | |
|-----------------------------|---------|-----------|---------|-------|---------|-------|
| | | | Loading | CA | (rho-a) | AVE |
| Employee Performance | | EP1 | 0.835 | | | |
| | | EP2 | 0.884 | | | |
| | | EP3 | 0.878 | | | |
| | | EP4 | 0.823 | 0.913 | 0.914 | 0.698 |
| | | EP5 | 0.807 | | | |
| | | EP6 | 0.782 | | | |
| Job Satisfaction | | JS1 | 0.785 | | | |
| | | JS2 | 0.801 | | | |
| | | JS3 | 0.738 | | | |
| | | JS4 | 0.853 | | | |
| | | JS5 | 0.779 | 0.912 | 0.915 | 0.657 |
| | | JS6 | 0.840 | | | |
| | | JS7 | 0.870 | | | |
| Transformational Leadership | | TL1 | 0.885 | | | |
| | | TL2 | 0.885 | | | |
| | | TL3 | 0.893 | | | |
| | | TL4 | 0.869 | 0.946 | 0.949 | 0.758 |
| | | TL5 | 0.906 | | | |
| | | TL6 | 0.871 | | | |
| | | TL7 | 0.780 | | | |
| Work Engagement | | WE1 | 0.892 | | | |
| | | WE1 | 0.809 | | | |
| | | WE2 | 0.931 | | | |

| Variabel | Dimensi | Indikator | Outer Loading | CA | (rho-a) | AVE |
|----------|----------------------------|-----------|---------------|-------|---------|-------|
| | | WE2 | 0.931 | | | |
| | | WE3 | 0.871 | | | |
| | | WE3 | 0.838 | | | |
| | | WE4 | 0.915 | | | |
| | | WE4 | 0.868 | 0.945 | 0.948 | 0.698 |
| | | WE5 | 0.920 | | | |
| | | WE5 | 0.897 | | | |
| | | WE6 | 0.910 | | | |
| | | WE6 | 0.846 | | | |
| | | WE7 | 0.864 | | | |
| | | WE7 | 0.737 | | | |
| | Absorption (Penyerapan) | WE8 | 0.840 | | | |
| | | WE8 | 0.834 | | | |
| | | WE9 | 0.825 | | | |
| | | WE9 | 0.748 | | | |

Sumber : SEM-PLS 2024

Gambar 2 merupakan skema model struktural (inner model) hasil bootstrapping, dan Tabel 3 menunjukkan

keluaran bootstrapping berupa koefisien jalur.



Gambar 2. Hasil Skema Bootstrapping

Pada tahap selanjutnya hasil Bootstrapping Tabel 3 menunjukkan bahwa

H1 tidak didukung: Transformational leadership tidak berpengaruh terhadap

Employee performance. H2 didukung: Transformational leadership berpengaruh positif signifikan terhadap Job satisfaction. H3 didukung: Work engagement berpengaruh positif signifikan terhadap Employee performance. H4 didukung: Work engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job satisfaction. H5 tidak didukung: Job satisfaction tidak

berpengaruh terhadap Employee performance. H6 tidak didukung: Job satisfaction tidak memediasi Transformational leadership terhadap Employee performance. H7 tidak didukung: Job satisfaction tidak memediasi Work engagement terhadap Employee performance.

Tabel 3. Hasil Bootstrapping

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values | Informasi |
|---|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|---------------|
| Work Engagement -> Employee Performance | 0.552 | 0.552 | 0.122 | 4.529 | 0.000 | Didukung |
| Work Engagement -> Job Satisfaction | 0.238 | 0.230 | 0.100 | 2.387 | 0.017 | Didukung |
| Job Satisfaction -> Employee Performance | 0.011 | 0.032 | 0.147 | 0.076 | 0.939 | Tidak diukung |
| Transformational Leadership -> Employee Performance | 0.286 | 0.275 | 0.147 | 1.939 | 0.053 | Tidak diukung |
| Transformational Leadership -> Job Satisfaction | 0.682 | 0.690 | 0.092 | 7.427 | 0.000 | Didukung |

Specific Indirect Effects

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values | Informasi |
|---|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|---------------|
| Work Engagement -> Job Satisfaction -> Employee Performance | 0.003 | 0.007 | 0.038 | 0.071 | 0.944 | Tidak diukung |
| Transformational Leadership -> Job Satisfaction -> Employee Performance | 0.008 | 0.023 | 0.103 | 0.075 | 0.941 | Tidak diukung |

Sumber SEM-PLS 2024

Transformational leadership terhadap Employee performance

Dari hasil analisis pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa Transformational leadership tidak berpengaruh terhadap Employee performance pada PT. Sosro kantor Deli Serdang. Bahwa berdasarkan analisa dari jawaban responden dalam perusahaan karyawan belum merasakan sentuhan Transformational leadership dari pemimpin mengakibatkan employee performance semakin buruk sehingga perlahan akan

mempengaruhi tujuan perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan (Singgih et al., 2020) ; (Purwanto, 2020) bahwa Transformational leadership tidak berpengaruh terhadap Employee performance. Namun tidak konsisten dengan hasil temuan penelitian (Purba & Sudibjo, 2020) ; (Bastari et al., 2020) ; (Riyanto et al., 2021) mengungkapkan bahwa Transformational leadership menjadi prediktor utama positif dan signifikan terhadap Employee performance.

Transformational leadership terhadap Job satisfaction

Hasilnya analisis Bootstrapping menunjukkan bahwa Transformational leadership berpengaruh positif signifikan terhadap Job satisfaction pada PT. Sosro kantor Deli Serdang, hal ini menunjukkan bahwa tingkat job satisfaction karyawan terhadap organisasi dipengaruhi oleh persepsi mereka terhadap gaya kepemimpinan transformasional. Semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula job satisfaction pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Nurjanah et al., 2020) ; (Tanjung et al., 2020) ; (Sijabat, 2021) mengungkapkan bahwa Transformational leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job satisfaction. Lebih lanjut (Ilyas et al., 2021) mengungkapkan hasil penelitiannya bahwa Transformational Leadership menjadi faktor utama untuk meningkatkan Job satisfaction pada karyawan.

Work engagement terhadap Employee performance

Hasil analisis menunjukkan bahwa Work engagement berpengaruh positif signifikan terhadap Employee performance. Sejauh mana seorang karyawan berkomitmen terhadap pekerjaannya dan merasa bahwa kinerjanya penting bagi dirinya secara pribadi merupakan komponen kunci dari keterlibatan kerja, yang pada gilirannya berdampak besar pada seberapa baik kinerja karyawan tersebut dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. (Rizki & Arif, 2022) Karyawan yang terlibat juga penting bagi kemampuan bisnis untuk beradaptasi terhadap perubahan di pasar dan bersaing secara global. Hasil penelitian ini konsisten dan mendukung penelitian sebelumnya (Carlo et al., 2020) ; (Awan et al., 2020) (Rizki & Arif, 2022) mengungkapkan bahwa Work engagement menjadi salah satu prediktor positif terhadap Employee performance.

Work engagement terhadap Job satisfaction

Mengenai faktor yang mempengaruhi, keterlibatan kerja, kepuasan, dan retensi karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work engagement berpengaruh positif signifikan terhadap Job satisfaction. Berdasarkan temuan analisis liner, bahwa karyawan Work engagement untuk menjaga stabilnya hasil kerja yaitu Jobsatisfaction disamping itu usia karyawan laki-laki antara 27 -37 tahun lebih tinggi work engagement dibanding karyawan laki- laki yang sudah berumur diatas 40 tahun. Temuan penelitian ini didukung penelitian sebelumnya (Zhang et al., 2020) ; (Giménez-espert et al., 2020) ; (Muslih & Jufrizen, 2021) ; (Wei et al., 2023) mengungkapkan bahwa Work engagement berpengaruh positif signifikan terhadap Job satisfaction.

Job satisfaction terhadap Employee performance

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Job satisfaction tidak berpengaruh terhadap Employee performance. Dari hasil analisis data jawaban responden masih banyak karyawan belum mencapai titik job satisfaction atau kepuasan dalam bekerja pada PT. Sosro kantor Deli Serdang. Hal ini dikarenakan semakin besar ketidakpuasan kerja maka semakin rendah Job satisfaction dan semakin rendah pula Employee performance karyawan sehingga dengan employee performance yang rendah akan merugikan perusahaan. Penelitian ini didukung penelitian sebelumnya (Kurniawan & Alimudin, 2015) ; (Berliana et al., 2018) ; (Fidyah, 2020).

Transformational leadership terhadap Employee performance dimediasi Job satisfaction

Berdasarkan hasil uji hipotesis dan analisis jalur yang dilakukan ditemukan bahwa Job satisfaction tidak memediasi Transformational leadership terhadap Employee performance. Hal ini menunjukkan bagaimana hubungan antara kepemimpinan transformatif terhadap Employee performance tidak dimediasi oleh Job satisfaction. Dari hasil penelitian

ini pemimpin yang menerapkan praktik-praktik transformational leadership, melalui pengaruhnya yang positif tidak dapat menciptakan Employee Performance karyawan PT.Sosro Deli Serdang yang menjadi responden merasa kurang puas dalam berbagai aspek dengan pekerjaan, yang pada akhirnya tidak dapat berkontribusi pada peningkatan Employee Performance. Hasil temuan ini didukung penelitian terdahulu (Budiratmoko & Tajib, 2022), tetapi tidak konsisten dengan penelitian (Septyorini et al., 2024) ; (Magdhalena, 2023) ; (Septyorini et al., 2024) mengungkapkan bahwa Job satisfaction menjadi pemediasi antara Transformational leadership terhadap Employee performance.

Work engagement terhadap Employee performance dimediasi Job satisfaction

Terakhir, mengenai peran Job satisfaction sebagai mediator hubungan antara Work engagement dan Employee performance. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Job satisfaction tidak mempunyai peran moderasi terhadap hubungan antara Work engagement dan Employee performance. Hal ini menunjukkan bahwa pendorong utama Employee performance karyawan bukan Job satisfaction pada PT.Sinar Sosro Deli Serdang. Pada kenyataannya, pemimpin transformasional dapat meningkatkan kinerja pengikutnya dengan membina lingkungan kerja yang positif. Namun hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian (Ampofo, 2020) ; (Ozturk et al., 2021) ; (Bernales-turpo et al., 2022) mengungkapkan bahwa job satisfactcion memediasi antara Work engagement terhadap Employee performance. Secara keseluruhan, bisnis modern harus menyadari nilai kepemimpinan transformasional karena kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam mendorong kinerja karyawan dengan meningkatkan kepuasan kerja (Atmojo, 2012). Selain itu, hasil ini dapat diandalkan.

PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak ransformational Leadership, work Engagement mengenai work engagemnet dan mediasi Jobs satisfaction di PT.Sinar Sosro Deli Serdang. Temuan penelitian menunjukkan tidak adanya hubungan Transformational leadership terhadap mployee performance. Adanya hubungan Transformational leadership terhadap Job satisfaction. Ada Hubungan Work engagementt terhadap Employee performance.

Adanya hubungan antara Work engagement terhadap Job satisfaction. Tidak adanya hubungan antara Job satisfaction terhadap Employee performance. Job satisfaction tidak memediasi Transformational leadership terhadap Employee performance. Tidak adanya hubungan mediasi Job satisfaction antara Work engagement terhadap Employee performance.

Strategi yang baik untuk meningkatkan Employe performance karyawan pertama Karena Transformational leadership sangat berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka Transformational leadership merupakan cara yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Deli Serdang. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, taktik kedua adalah dengan mempromosikan work engagement. Perusahaan dapat menumbuhkan Work engagement yang mendorong penciptaan lapangan kerja dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk secara bebas dan fleksibel mengatur tugas, peran, dan tanggung jawab mereka. Hal ini akan mendorong individu untuk secara aktif menciptakan pekerjaannya. Penting juga bagi manajemen untuk mendorong dan mengakui inisiatif penciptaan lapangan kerja oleh karyawan. Perusahaan dapat menumbuhkan lingkungan kerja yang mendukung Work engagement tingkat tinggi dengan menawarkan peluang pertumbuhan karir, kritik yang membangun, dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). *An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction*. 2, 21–30.
- Ampofo, E. T. (2020). Journal of Hospitality and Tourism Management Mediation effects of job satisfaction and work engagement on the relationship between organisational embeddedness and affective commitment among frontline employees of star – rated hotels in Accra. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 44(June), 253–262.
<https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.06.002>
- Amunkete, S., & Rothmann, S. (2015). *Journal of Psychology in Africa Authentic leadership , psychological capital , job satisfaction and intention to leave in state-owned enterprises*. September.
<https://doi.org/10.1080/14330237.2015.1078082>
- Awan, S. H., Habib, N., & Akhtar, C. S. (2020). *Effectiveness of Performance Management System for Employee Performance Through Engagement*.
<https://doi.org/10.1177/2158244020969383>
- Azaliney Binti Mohd Amin, F., Mohd Mokhtar, N., Adibah binti Ibrahim, F., Norazmi bin Nordin, M., Cawangan Negeri Sembilan Fakulti Pengurusan dan Perniagaan, M., & Teknologi MARA Pahang Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan, U. (2021). A Review Of The Job Satisfaction Theory For Special Education Perspective. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(11), 5224–5228.
- Azuar Juliandi. (2018). Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPLS. *Jangan Belajar*, 1(was), 1.
- Bass, B. M. (2010). *of Work and Organizational Psychology Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership*. September 2012, 9–32.
- Bastari, A., Eliyana, A., & Wahyu, T. (2020). *Effects of transformational leadership styles on job performance with job motivation as mediation : A study in a state-owned enterprise*. 10, 2883–2888.
<https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.4.019>
- Berliana, M., Siregar, N., & Gustian, H. D. (2018). *The Model of Job Satisfaction and Employee Performance*. 8(6), 41–46.
- Bernales-turpo, D., Quispe-velasquez, R., Flores-ticona, D., Saintila, J., Mamani, P. G. R., Huancahuire-vega, S., Morales-garcía, M., & Morales-garcía, W. C. (2022). *Burnout , Professional Self-Efficacy , and Life Satisfaction as Predictors of Job Performance in Health Care Workers : The Mediating Role of Work Engagement*.
<https://doi.org/10.1177/21501319221101845>
- Bhola, S., & Nigade, J. J. (2016). *Relationship between Work Life Balance , Quality of Work Life and Quality of Life of Women Working in Service Industry*. July.
- Budiratmoko, R. M. E., & Tajib, E. (2022). *Pengaruh Transformational Leadership & Compensation Terhadap Employee Performance Dimediasi Oleh Job Satisfaction The Effect Of Transformational Leadership & Compensation On Employee Performance Dimediation By Job Satisfaction*. 7, 289–307.
- Cahyono, Y., Novitasari, D., Sihotang, M., Aman, M., & Fahlevi, M. (2020). *The Effect of Transformational Leadership Dimensions on Job Satisfaction and Organizational Commitment : Case Studies in Private University Lecturers*.
- Carlo, A. De, Corso, L. D., Carluccio, F.,

- Colledani, D., & Falco, A. (2020). *Positive Supervisor Behaviors and Employee Performance: The Serial Mediation of Workplace Spirituality and Work Engagement*. 11(July). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01834>
- Chatzoglou, A. D. D. and P. (2018). *Factors affecting employee performance: an empirical approach*. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>
- Christian, M. S. (2019). *Work Engagement: A Quantitative Review and Test of Its Relations with Task and Contextual Performance* WORK ENGAGEMENT: A QUANTITATIVE REVIEW AND TEST OF ITS RELATIONS WITH TASK AND CONTEXTUAL PERFORMANCE. September. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>
- Côté, K., Lauzier, M., & Stinglhamber, F. (2021). The relationship between presenteeism and job satisfaction: A mediated moderation model using work engagement and perceived organizational support. *European Management Journal*, 39(2), 270–278. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2020.09.001>
- Darmawan, A., Batam, P. N., & Putri, M. A. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening* Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi Melalui. September. <https://doi.org/10.15408/akt.v10i1.6109>
- Decuyper, A., & Schaufeli, W. (2019). *Leadership and work engagement: Exploring explanatory mechanisms*. <https://doi.org/10.1177/2397002219892197>
- Evelyn, A. (2015). *The effects of transformational leadership on employee engagement: A survey of civil service in Kenya*. 3(January), 9–16.
- Fidyah, D. N. (2020). *Influence of Organizational Culture and Employee Engagement on Employee Performance: Job Satisfaction as Intervening Variable*. 9(4), 64–81.
- Giménez-espert, M. C., Prado-gascó, V., & Soto-rubio, A. (2020). *Psychosocial Risks, Work Engagement, and Job Satisfaction of Nurses During COVID-19 Pandemic*. 8(November), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.566896>
- Gülbahar, B. (2020). *Investigation of The Relationship Between Perception of Supervisor Support, Perceived School Effectiveness, Work Engagement, Job Satisfaction and Organizational Cynic Attitude of Teachers 1*. 7(December), 1–20.
- Ilyas, S., Abid, G., Ashfaq, F., Ali, M., & Ali, W. (2021). *Status Quos Are Made to be Broken: The Roles of Transformational Leadership, Job Satisfaction, Psychological Empowerment, and Voice Behavior*. <https://doi.org/10.1177/21582440211006734>
- Joo, B., & Lee, I. (2018). *Workplace happiness: Work engagement, career satisfaction, and subjective Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship Article information: December 2016*. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-04-2015-0011>
- Jufrizen, Nadia, & Muslih. (2013). *Mediation Role of Job Satisfaction on the Influence of Emotional Intelligence and Transformational Leadership on Organizational Commitment*. 985–996.
- Kadek, N., Juniari, E., & Riana, I. G. (2015). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali*. 11, 823–840.
- Karatepe, O. M. (2011). *Service Quality*,

- Customer Satisfaction And Loyalty : The Moderating Role Of Gender.* 12(2), 278–300. <https://doi.org/10.3846/16111699.2011.573308>
- Karatepe, O. M. (2013). International Journal of Hospitality Management High-performance work practices and hotel employee performance: The mediation of work engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 32, 132–140. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2012.05.003>
- Kurniawan, H., & Alimudin, A. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Garam (Persero).* 1(2).
- Langat, G. K., Linge, T. K., & Sikalieh, D. (2019). *Research in Business & Social Science Influence of inspirational motivation on employee job performance in the insurance industry in Kenya.* 8(6), 1–7.
- Lorena, S., & Bilawal, M. (2022). *Heliyon Employee performance under transformational leadership and organizational citizenship behavior : A mediated model.* 8(January). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11374>
- Magdhalena, E. (2023). *Analisis Pengaruh Job Satisfaction dan Transformational Leadership Terhadap Employee Performance Melalui Organizational Commitment.* 4(2), 264–274.
- Management, H., & Sayg, M. (2017). *Effect of Organizational Justice on Work Engagement in Healthcare Effect of Organizational Justice on Work Engagement in Healthcare Sector of Turkey.* March. <https://doi.org/10.1177/0972063416682562>
- Mehmood, N., Norulkamar, U., Ahmad, U., Irum, S., & Ashfaq, M. (2016). *Job Satisfaction , Affective Commitment , and Turnover Intentions among Front Desk Staff: Evidence from Pakistan.* June.
- Muhammad, M., & Pratama, D. (2022). *Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.* 3, 16–28.
- Muslih, & Jufrizen. (2021). *Job Satisfaction And Organizational Citizenship Behavior Measurement Model On Permanent Lecturer Case Study At Private Islamic University In Medan City.* 149–158.
- Mysirlaki, S., & Paraskeva, F. (2020). *Emotional intelligence and transformational leadership in virtual teams : lessons from MMOGs.* 41(4), 551–566. <https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2019-0035>
- Nasution, M. I., Soemaryani, I., Yunizar, & Hilmiana. (2023). the Mediating Role of Employee Ambidexterity and Work Engagement for Talent Management and Medical Representatives' Performance in Indonesian Pharmaceutical Companies. *Problems and Perspectives in Management*, 21(3), 642–655. [https://doi.org/10.21511/ppm.21\(3\).2023.50](https://doi.org/10.21511/ppm.21(3).2023.50)
- Neale, L. L. A. C. C. L. D. G. N. R. (2016). *Article information : To cite this document :*
- Ng, L., Choong, Y., Kuar, L., Tan, C., & Teoh, S. (2019). Job satisfaction and organizational citizenship behaviour amongst health professionals: The mediating role of work engagement. *International Journal of Healthcare Management*, 0(0), 1–8. <https://doi.org/10.1080/20479700.2019.1698850>
- Norazmi, M., Zaid, M., Mustafa, B., Rasid, A., & Abdul, B. (2019). *The Practice of Headmasters ' Leadership and Its Effect on Job Satisfaction of Special Education Integration Program (PPKI) Teachers in Johor , Malaysia.* 7(9), 2008–2014. <https://doi.org/10.13189/ujer.2019.07>

0923

- Nurjanah, S., Pebianti, V., & Handaru, A. W. (2020a). Cogent Business & Management The influence of transformational leadership , job satisfaction , and organizational commitments on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the inspectorate general of the Ministry of Education and Culture The influence. *Cogent Business & Management*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1793521>
- Nurjanah, S., Pebianti, V., & Handaru, A. W. (2020b). The influence of transformational leadership , job satisfaction , and organizational commitments on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the inspectorate general of the Ministry of Education and Culture The influence of transformational leadership , job satisfaction , and organizational commitments on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the inspectorate general of the Ministry of Education and Culture. *Cogent Business & Management*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1793521>
- Orgamb, A. (2020). *Personality and Social Psychology Understanding the link between work engagement and job satisfaction: Do role stressors underlie this relationship?* <https://doi.org/10.1111/sjop.12613>
- Ozturk, A., Karatepe, O. M., & Okumus, F. (2021). International Journal of Hospitality Management The effect of servant leadership on hotel employees ' behavioral consequences: Work engagement versus job satisfaction. *International Journal of Hospitality Management*, 97(August 2020), 102994. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102994>
- Perangin-angin, M. R., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2020). *The Effect of Quality of Work Life and Work Engagement to Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable in PT . Mopoly Raya Medan*. 7(February).
- Pila-Ngarm, S. S. P. (2016). *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship The Interaction Effect of Job Redesign and Job Satisfaction On Employee Performance*.
- Purba, K., & Sudibjo, K. (2020). *The Effects Analysis of Transformational Leadership , Work Motivation and Compensation on Employee Performance in PT . Sago Nauli*. 1606–1617.
- Purcell, J. (2015). *Strategy and Human Resource Management*. November. <https://doi.org/10.1108/00251740310479368>
- Purwanto, A. (2020). *The Effect Of Transformational, Transactional, Authentic And Authoritarian Leadership Style Toward Lecture Performance Of Private University In Tangerang*. 1(1), 29–42. <https://doi.org/10.31933/DIJDBM>
- Putri, Y., Nasution, M. I., Manajemen, P., Ekonomi, F., & Utara, M. S. (2023). The Effect of Humility , Leadership , and Person-Job Fit on Innovative Work Behavior With Organizational Justice as an Intervening Variable at Employees PT . Sinar Sosro Tanjung Morawa. *Riwayat : Educational Journal of History and Humanities*, 6(3), 1546–1557.
- Rinny, P., Purba, C. B., & Handiman, U. T. (2022). *The Influence Of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University*. February 2020.
- Riyanto, S., Buana, U. M., Endri, E., & Buana, U. M. (2021). *The Influence Of Transformational Leadership And The Work Environment On Employee Performance : Mediating Role Of The Influence Of Transformational Leadership And The Work*

- Environment On Employee Performance: Mediating Role Of Discipline.* June.
- Rizki, B. O., & Arif, M. (2022). *Mediation Role of Work Motivation : Organizational Commitment and Work Involvement on Employee Performance.* 4(1), 18–33.
- Rynes, S. L., Colbert, A. E., & Brown, K. G. (2002). *Hr Professionals ' Beliefs About Effective Human Resource Practices : Correspondence Between Research And Practice.* 41(2), 149–174.
<https://doi.org/10.1002/hrm.10029>
- Schaufeli, W. B. (2012). *Engaging leadership in the job demands-resources model.*
<https://doi.org/10.1108/CDI-02-2015-0025>
- Schaufeli, W. B. (2014). *Work Engagement . What Do We Know and Where Do We Go ? Work Engagement in Everyday Life , Business , and Academia Work Engagement . What Do We Know and Where Do We Go ? April 2012.*
- Septyorini, D., Tanuwijaya, J., & P, A. W. G. (2024). *Transformational Leadership, Emotional Intelligence.* 07, 3283–3292.
- Siangchokyoo, N., Klinger, R. L., & Campion, E. D. (2020). Follower transformation as the linchpin of transformational leadership theory: A systematic review and future research agenda. *Leadership Quarterly*, 31(1), 101341.
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.101341>
- Sijabat, R. (2021). *Effect of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on organizational citizenship behavior.* 9, 61–69.
- Singgih, E., Iskandar, J., Goestjahjanti, F. S., & Fahlevi, M. (2020). Effect of Compensation, Career Development on the Performance of Employees Through Job Satisfaction as Intervening Variable (Case Study at PT. Bank Syariah Mandiri in Indonesia). *European Journal of Business and Management.*
<https://doi.org/10.7176/ejbm/12-3-11>
- Specchia, M. L., Cozzolino, M. R., Carini, E., Di Pilla, A., Galletti, C., Ricciardi, W., & Damiani, G. (2021). Leadership styles and nurses' job satisfaction. Results of a systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1–15.
<https://doi.org/10.3390/ijerph18041552>
- Tanjung, B. N., Rahman, Y., Budiyanto, Badawi, Suryana, A. T., Sumar, W. T., Mufid, A., Purwanto, A., & Warto. (2020). The influence of transformational leadership, job satisfaction and organizational citizenship behavior on the performance of Islamic school teachers. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(7), 539–546.
<https://doi.org/10.31838/srp.2020.7.78>
- Walumbwa, F. O., & Hartnell, C. A. (2011). *Understanding transformational leadership – employee performance links : The role of relational identification and self-efficacy.* 153–172.
<https://doi.org/10.1348/096317910X485818>
- Wei, H., Horsley, L., Cao, Y., Haddad, L. M., Hall, K. C., Robinson, R., Powers, M., & Gay, D. (2023). International Journal of Nursing Sciences The associations among nurse work engagement , job satisfaction , quality of care , and intent to leave : A national survey in the United States. *International Journal of Nursing Sciences*, 10(4), 476–484.
<https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2023.09.010>
- Wibowo, L. A. (2023). *Knowledge Management and Performance : Evidence from Public Universities in Indonesia.* 10(1), 177–194.

- Wirawan, H., Jufri, M., & Saman, A. (2020). *The effect of authentic leadership and psychological capital on work engagement : the mediating role of job satisfaction*. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2019-0433>
- Wood, J., Oh, J., Park, J., & Kim, W. (2020). *The Relationship Between Work Engagement and Work – Life Balance in Organizations : A Review of the Empirical Research*. <https://doi.org/10.1177/1534484320917560>
- Wu, F., Ren, Z., Wang, Q., He, M., Xiong, W., Fan, X., Guo, X., Liu, H., & Zhang, X. (2020). The relationship between job stress and job burnout : the mediating effects of perceived social support and job satisfaction. *Psychology, Health & Medicine*, 00(00), 1–8. <https://doi.org/10.1080/13548506.2020.1778750>
- Zhang, X., Bian, L., Bai, X., Kong, D., Liu, L., Chen, Q., & Li, N. (2020). *The influence of job satisfaction , resilience and work engagement on turnover intention among village doctors in China : a cross-sectional study*. 0, 1–11.