

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi informasi menyebabkan isu perubahan paradigma dalam pengelolaan dunia usaha untuk menjadi lebih efektif dan efisien dalam menghadapi persaingan dunia usaha yang semakin ketat. Kunci dalam menghadapi perubahan yang kompleks terjadi adalah inovasi, adaptasi, dan kolaborasi (Aditianto & Amir, 2022). Oleh karena itu, peran terberat bagi perusahaan yang bergerak dibidang pertanian, bagaimana merubah mindset mentransformasikan perusahaan kearah yang lebih maju dan modern dengan sentuhan teknologi. Indonesia yang merupakan negara agraris yang masih terus menitikberatkan sektor pertanian sebagai sector dalam pembangunan ekonomi. Hal ini, dilakukan karena sebagai negara yang terletak pada daerah tropis dan juga sebagian besar penduduknya masih berusaha pada sector pertanian (Reavindo, 2020).

Keberhasilan transformasi usaha perusahaan disektor pertanian berdampak pada pertumbuhan kinerja Bisnis dan ekonomi negara. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat produk domestik bruto (PDB) sektor pertanian, kehutanan, dan perikanan pada triwulan 4 2021 tumbuh sebesar 2,28 persen secara *year on year* (yoy), terdapat 4 sektor utama yang mendominasi sebesar 63,8 persen terhadap naiknya pertumbuhan ekonomi Indonesia pada Triwulan 4-2021 antara lain sektor industri, perdagangan, pertanian dan pertambangan, laju pertumbuhan pada sektor pertanian terjadi akibat beberapa faktor, antara lain peningkatan sub sektor tanaman hortikultura sebesar 3,8 persen (Indonesia, 2022). Hal tersebut didukung dengan adanya peningkatan produksi sayur sayur-sayuran dan buah-buahan. Faktor lainnya adalah terjadinya pertumbuhan pada sub sektor perkebunan sebesar 2,28 persen, lapangan usaha pada sektor pertanian mengalami pertumbuhan didorong oleh beberapa faktor antara lain produksi padi mengalami pertumbuhan sebesar 0,17 persen dan terjadi peningkatan produksi sub sektor hortikultura seperti pisang 2,89 persen, jeruk 21,59 persen, dan nanas 18,63 persen (Fauzan, 2022).

Kontribusinya dalam pasar penyerapan tenaga kerja meski kontribusi tenaga kerja bergerak fluktuatif pada tiap semester. Terlihat dari kontribusi sektor pertanian terus berkembang. Berikut persentase tenaga kerja informal sektor pertanian.

Tabel 1 Persentase Tenaga Kerja Informal Sektor Pertanian (Persen)

Provinsi	Tahun			Provinsi	Tahun		
	2019	2020	2021		2019	2020	2021
Aceh	84.38	85.99	86.14	Bali	93.10	92.82	93.73
Sumatera Utara	78.15	80.76	80.66	Nusa Tenggara Barat	96.10	98.24	97.09
Sumatera Barat	89.14	88.89	89.65	Nusa Tenggara Timur	96.98	98.23	97.86
Riau	70.76	73.54	71.28	Kalimantan Barat	81.88	82.66	80.08
Jambi	76.09	80.75	80.93	Kalimantan Tengah	68.08	71.72	71.44
Sumatera Selatan	79.26	83.87	83.70	Kalimantan Selatan	82.96	84.87	85.46
Bengkulu	87.27	90.24	88.48	Kalimantan Timur	71.67	77.69	76.85
Lampung	91.15	90.48	90.65	Kalimantan Utara	75.82	76.77	81.86
Kep. Bangka Belitung	71.75	74.10	69.98	Sulawesi Utara	81.81	86.83	88.70
Kep. Riau	81.39	81.59	78.46	Sulawesi Tengah	89.25	93.00	93.47
Dki Jakarta	38.85	48.19	52.53	Sulawesi Selatan	92.48	91.73	91.61
Jawa Barat	88.94	88.86	89.19	Sulawesi Tenggara	92.35	93.74	93.75
Jawa Tengah	92.93	92.52	91.89	Gorontalo	88.10	88.39	90.50
Di Yogyakarta	95.73	93.80	94.61	Sulawesi Barat	93.45	90.92	92.79
Jawa Timur	89.95	89.10	89.55	Maluku	93.49	94.70	94.22
Banten	87.99	91.60	92.99	Maluku Utara	92.05	94.98	94.76
Bali	93.10	92.82	93.73	Papua Barat	89.02	91.89	92.61
Nusa Tenggara Barat	96.10	98.24	97.09	Papua	98.81	98.97	98.86
Nusa Tenggara Timur	96.98	98.23	97.86	Indonesia	87.59	88.57	88.43

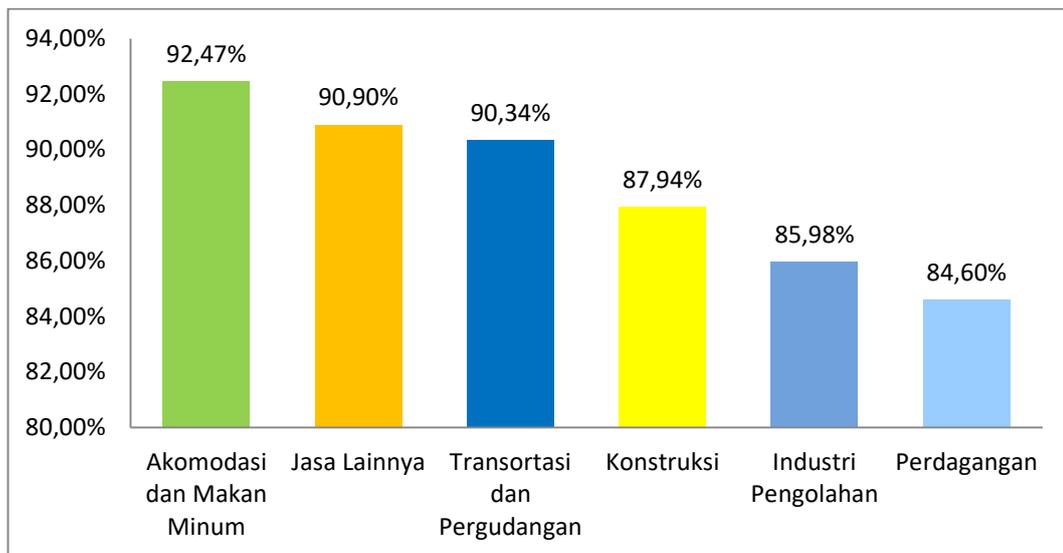
Sumber : (Indonesia, 2022)

PT Pupuk Sriwidjaja (Pusri) Palembang menerima penghargaan di ajang Indonesia Industry 4.0 Readiness Index atau INDI 4.0 2021 di Anak perusahaan PT Pupuk Indonesia (Persero) ini memperoleh penghargaan dalam kategori *Aggressive Digitalization*. Kategori itu diberikan kepada perusahaan yang sangat signifikan dan agresif mengembangkan digitalisasi pada bisnis prosesnya untuk meningkatkan daya saing dan produktivitas perusahaan. Pilar penilaian keterkaitan perusahaan dengan industri diantaranya keberhasilan PT Pusri dalam melaksanakan Manajemen dan Organisasi: memberikan dukungan pihak manajemen dan organisasi untuk bertransformasi. Agar sebuah organisasi dapat mempertahankan keunggulan kompetitif dalam produk dan pasar tenaga kerjanya, ia tidak hanya membutuhkan pekerja yang sangat terlibat dengan pekerjaan mereka dan berkomitmen pada organisasinya, tetapi juga mereka yang sangat puas dengan karir mereka (Buil *et al.*, 2019). Sebagai perusahaan yang sudah berjalan selama 61 (enam puluh satu) tahun, kepemimpinan menjadi kunci keberhasilan PT Pusri Palembang mempertahankan bisnisnya. Dengan mayoritas karyawan millennial sebanyak 70% dari total 1880 karyawan, diharapkan pola kepemimpinan transformasional mampu diterapkan untuk mengakomodasi *work environment, employee satisfaction, Transformational Leadership, organizational citizenship behavior*.

PT Pusri Palembang perlu mengelola keberadaan sumber daya manusia (SDM) dengan baik agar eksistensi SDM di dalam organisasi atau perusahaan memiliki peranan yang penting karena memegang peran besar dalam melakukan aktivitas kerja di tengah pandemi Covid-19. Pengelolaan SDM yang dilakukan secara efektif dan efisien dapat memberi pengaruh pada pertumbuhan organisasi atau perusahaan di masa pandemi Covid-19 atau di masa yang akan datang dalam mencapai visi dan misi organisasi atau perusahaan (Hartanto & Turangan, 2021). Pada umumnya organisasi atau perusahaan tidak sekadar mengharapkan SDM yang mempunyai kemampuan, kecakapan, dan keterampilan, tetapi juga memiliki keinginan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan mempunyai keinginan guna mewujudkan hasil kerja yang optimal (Sholihin, 2021).

Terwujudnya keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, MSDM memberikan kepastian kepada organisasi atau perusahaan

untuk memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, waktu yang tepat, serta mempunyai kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan yang nantinya akan memberikan hasil bagi organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien (Hasibuan, 2017, hlm. 14). Tanpa mempunyai kemampuan MSDM yang baik, kemampuan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan dapat terhambat. MSDM dalam melakukan pengelolaan memiliki peranan penting agar dapat memberikan job satisfaction terhadap SDM yang ada (Chaerani & Nimran, 2018; Ramadanita & Kasmiruddin, 2018).



Sumber: Badan Pusat Statistik (2020)

Gambar 1 Grafik Penurunan Pendapatan Menurut Lapangan Usaha Dampak Pandemi Covid-19

Gambar 1 dapat dilihat grafik yang diperoleh berdasarkan hasil survei Badan Pusat Statistik (2020), pandemi Covid-19 memberikan dampak pada penurunan pendapatan di beberapa sektor usaha, salah satunya adalah sektor konstruksi. Penurunan pendapatan yang terjadi pada sektor konstruksi ini disebabkan oleh kurangnya kemajuan proyek yang bisa ditagihkan ke pelanggan yang berdampak pada *job satisfaction* yang kurang optimal (Nadella & Rahadi, 2020). *Job satisfaction* merupakan salah satu faktor utama dalam suatu organisasi atau perusahaan (Mangkunegara, 2017, hlm. 117). *Job satisfaction* karyawan yang belum optimal ini disebabkan oleh adanya beberapa faktor yang memberi pengaruh, maka dalam meningkatkan rasa *job satisfaction* karyawan pada

pekerjaannya organisasi atau perusahaan dapat menggunakan banyak cara untuk meningkatkan *job satisfaction* dengan memberikan pendidikan dan pelatihan, membangun Work Environment yang kondusif, mempunyai hubungan yang baik antara bawahan dan atasan, dan pemberian *Transformational Leadership* yang sesuai agar menumbuhkan rasa *job satisfaction* dalam melaksanakan tanggung jawab yang sudah diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan (Italina & Fakhurrazi, 2020).

Faktor pendukung dalam membangun *job satisfaction* yang optimal, organisasi atau perusahaan dapat memperhatikan pemberian *Transformational Leadership* untuk karyawan dengan baik (Mabaso & Dlamini, 2017). *Transformational Leadership* diberikan kepada karyawan berupa penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukannya kepada perusahaan. Besaran balas jasa yang diterima oleh karyawan telah ditentukan dan karyawan mengetahui besaran balas jasa atau *transformational leadership* yang diterima. Penyimpangan nominal dari pekerjaan yang dilakukan dapat menimbulkan salah satu masalah yang dapat mempengaruhi ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan. *Transformational Leadership* dan *job satisfaction* memiliki hubungan yang saling memberikan dampak satu sama lain (Veriyani & Prasetio, 2018).

Faktor lain yang memberi pengaruh terhadap *job satisfaction* karyawan adalah *Work Environment*. *Work Environment* yang baik menjadi faktor penting bagi karyawan, karena segala hal yang ada di lingkungan atau sekitar karyawan dapat memberi pengaruh terhadap karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab terhadap tujuan organisasi atau perusahaan (Irma & Yusuf, 2020). *Work Environment* yang baik bermanfaat untuk mengurangi kejenuhan dalam kerja. Pencapaian tujuan utama organisasi atau perusahaan dapat tercapai salah satunya dengan adanya rasa *job satisfaction* dari karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, untuk itu pentingnya *Work Environment* yang mendukung. *Work Environment* memiliki dampak yang tidak kecil bagi kenyamanan karyawan karena secara langsung memberikan pengaruh pada *job satisfaction* karyawan (Lumintang, Pandowo, & Samadi, 2019).

Job satisfaction karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor *Transformational Leadership* dan *Work Environment* (Listari & Bahrin, 2021). Kemudian, terdapat

salah satu faktor lain yaitu *organizational citizenship behavior* (OCB). OCB merupakan bentuk perilaku karyawan yang bersifat sukarela dalam melakukan pekerjaan yang melebihi standar pekerjaannya. OCB memiliki peran utama dalam mencapai *job satisfaction* juga keberhasilan dan berjalannya suatu organisasi atau perusahaan, OCB adalah salah satu faktor penting untuk diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan. Peningkatan peran OCB pada karyawan dapat membantu mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Supriadi *et al.*, 2019).

OCB merupakan bagian yang tidak umum dari seseorang di dalam aktivitasnya kerjanya. Salah satu capaian keberhasilan suatu organisasi adalah apabila memiliki pegawai yang mau melakukan tugas tambahan lainnya selain dari tugas pokoknya seperti mau memberikan saran, bekerja sama, ikut berpartisipasi aktif, saling membantu, dan mau memanfaatkan waktu kerjanya secara efektif. Menurut Supriadi *et al.* (2019) karyawan yang memiliki perilaku kewargaan organisasi yang baik, cenderung bekerja secara profesional dan mampu menyelesaikan pekerjaan yang berkualitas.

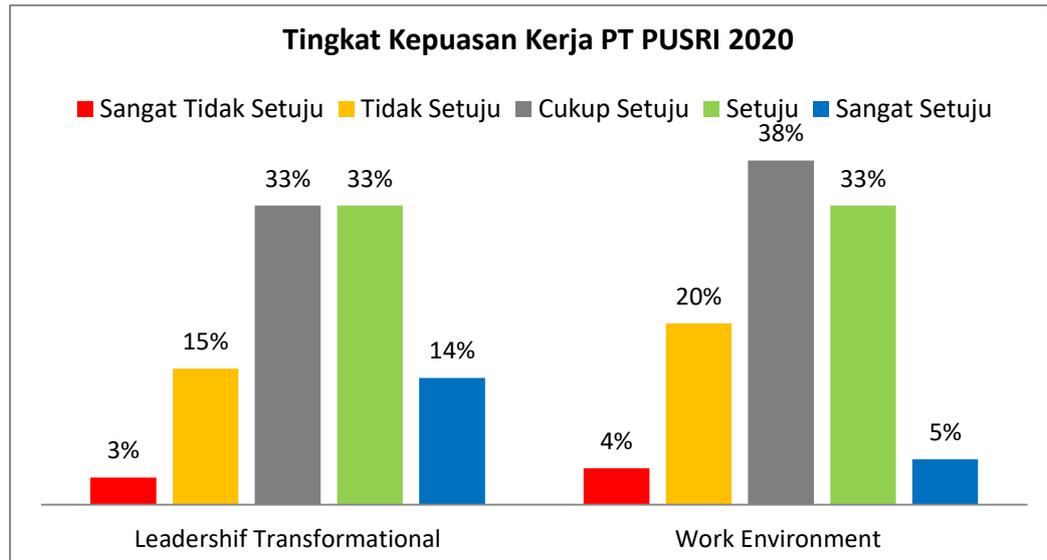
Lebih lanjut mengenai konsep OCB, Organ *et al.*, (2006) menyatakan bahwa OCB merupakan bentuk perilaku ekstradari individu yang dapat diimplementasikan di antaranya : (1) *Altruism*, yaitu perilaku inisitif pegawai untuk menolong partner kerja secara tulus; (2) *Courtesy*, yaitu perilaku seorang untuk menjaga kekerabatan yang baik dengan teman sekerja dan menghindari perselisihan; (3) *Sportmanship*, yaitu perilaku atas sikap mau menerima apa pun yang menjadi ketentuan organisasi; (4) *Conscientiousness*, yaitu perilaku loyalitas individu dalam menjalankan pekerjaannya dengan memberi lebih dari standar; (5) *Civic Virtue*, yaitu perilaku seorang pegawai yang berpartisipasi, dan memiliki kepedulian dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan organisasi.

Ada beberapa pendapat yang menyatakan tentang perlunya menerapkan OCB. Organ *et al.* (2006) berpendapat bahwa OCB sebagai praktik sederhana yang diperluas ke kolega, bos, dan klien. Hal ini berupa menolong patner kerja yang mempunyai tanggung jawab pekerjaan berlebihan atau mengerjakan aktivitas yang inovatif dan spontan serta membicarakan mengenai organisasi secara positif kepada pihak luar. Satya Nugraha & Adnyani (2018) bertumbuhnya OCB pada pegawai di lingkungan organisasi sangatlah penting, hal ini saja yang membuat

munculnya atau bertambahnya OCB. Menurut Siders *et al.*(2009) hal utama yang memengaruhi meningkatnya perilaku OCB antara lain yang bermula dari pribadi karyawan itu sendiri (internal) seperti kepuasan, kompetensi, komitmen, tingkah laku positif, dsb. Lalu yang bermula dari luar karyawan (eksternal) seperti administrasi, manajemen, kepemimpinan, budaya organisasi. Robbins & Judge (2013) mengungkapkan bahwa dalam perilaku kewargaan organisasi (OCB) karyawan kerja menjadi penentu utama.

Menurut Munawir *et al.* (2019) menyatakan OCB merupakan peran serta individu yang melampaui tugas tanggung jawabnya di organisasi. OCB mengikutsertakan beberapa perilaku termasuk membantu teman kantor yang lain sebagai sukarelawan melakukan tugas ekstra, mematuhi peraturan di tempat kerja. Menurut Hendrawan & Sucahyawati (2017) menyatakan beberapa unsur yang memengaruhi OCB, yaitu budaya organisasi, kepribadian, komitmen organisasi, iklim organisasi, kepuasan kerja, servant leadership dan kepemimpinan transformasional, tanggung jawab sosial dari pekerja, usia pekerja, kolektivisme, keterlibatan kerja serta keadilan organisasi. OCB berhubungan dengan komitmen organisasi. Supriadi *et al.* (2019) komitmen adalah tekad yang datang dari hati untuk bekerja keras, berbakti dan berkewajiban untuk mencapai misi dan visi perusahaan yang sebelumnya telah disepakati.

Permasalahan yang terjadi di dalam PT PUSRI yaitu mengenai *job satisfaction* yang belum optimal, di mana perusahaan penting melakukan perbaikan dan peninjauan kembali terhadap karyawan agar mencapai *job satisfaction* yang optimal. Tingkat *job satisfaction* yang baik penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Beberapa faktor masalah yang mendukung ketidakpuasan kerja berkaitan dengan situasi Pandemic COVID 19 di PT PUSRI adalah *Transformational Leadership* dan *Work Environment*. PT PUSRI melakukan survei *job satisfaction* yang bertujuan untuk menilai *job satisfaction* serta mengetahui penilaian karyawan terhadap kebijakan yang telah dijalankan oleh pihak manajemen perusahaan selama ini. Survei yang dilakukan dapat dijadikan sebagai masukan bagi manajemen PT PUSRI dalam menentukan langkah dan kebijakan.



Sumber: Laporan Survei *Job satisfaction* PT PUSRI (2020)

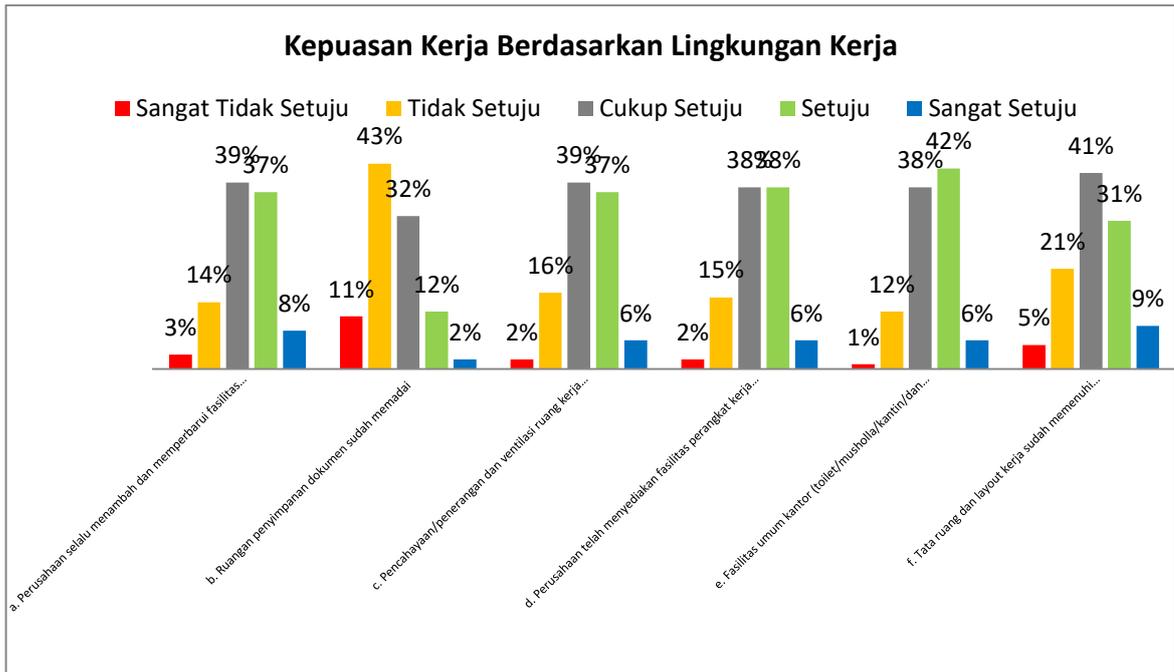
Gambar 2 Grafik Tingkat *Job satisfaction* PT PUSRI Tahun 2020

Dari gambar 2 dapat dilihat grafik berdasarkan laporan survei *job satisfaction* PT PUSRI (2020) menunjukkan hasil *job satisfaction* yang belum optimal. Hal ini berdasarkan hasil survei di mana karyawan yang memilih kategori setuju dan sangat setuju belum mencapai target di atas 60%. Hal ini didukung dengan adanya karyawan yang masih memilih kategori sangat tidak setuju dan tidak setuju dari *Transformational Leadership* sebesar 18% dan *Work Environment* sebesar 24%. Menurut analisis Divisi Sumber Daya Manusia PT PUSRI mengungkapkan bahwa pentingnya melakukan peninjauan kembali dan melakukan perbaikan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi *job satisfaction*. Survei *job satisfaction* merupakan suatu hal penting, baik untuk karyawan maupun perusahaan. Bagi perusahaan, survei *job satisfaction* merupakan hal penting untuk mengevaluasi faktor-faktor apa saja yang belum maksimal. Bagi karyawan, survei *job satisfaction* seperti penyampaian umpan balik atas kendala atau masalah yang diterima selama masa kerja (Sunarta, 2019).

Hasil penelitian *Transformational Leadership* yang diperoleh dari laporan survei *job satisfaction* PT PUSRI (2020) terdapat enam indikator yaitu kebutuhan gaji sesuai dengan kompetensi, gaji yang diberikan perusahaan mencukupi untuk kebutuhan hidup sehari-hari, gaji yang diterima seimbang dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan, kenaikan gaji berdasarkan penilaian kinerja,

pembayaran gaji dan tunjangan tepat waktu, dan asuransi kesehatan sudah memenuhi kebutuhan karyawan. Berdasarkan data laporan survei job satisfaction PT PUSRI (2020) dapat disimpulkan bahwa sebesar 48% karyawan memilih kategori setuju dan sangat setuju dengan Transformational Leadership yang diberikan saat ini, 33% karyawan memilih kategori cukup setuju dengan Transformational Leadership yang diberikan saat ini, dan 19% karyawan memilih kategori tidak setuju dan sangat tidak setuju karena merasa tidak puas dengan Transformational Leadership yang diberikan saat ini. Menurut analisis Divisi Sumber Daya Manusia PT PUSRI mengungkapkan bahwa adanya beberapa permasalahan pada karyawan terkait pemberian Transformational Leadership sehingga belum tercapai job satisfaction yang optimal. *Transformational Leadership* yang dimaksud seperti fasilitas asuransi kesehatan yang masih kurang (rawat jalan, dan lain-lain), dan berkaitan dalam struktur gaji, untuk tunjangan daerah masih berubah-ubah.

Gaya kepemimpinan *millenial transformational leadership* merupakan salah satu cara menghadapi perubahan dan menyikapisifatkaryawanyangproaktif. *transformational leadership* sendiri merupakan suatu gaya kepemimpinan yang transformasional, hal ini dilakukan untuk adanya tranformasi organisasi menjadi lebih baik sehingga kinerja yang dilakukan akan lebih maksimal di masa depan (Priansi,2011).Hasil penelitian telah membuktikan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. Hal ini memberikan implikasi bahwa indikator dari variabel Kepemimpinan transformasional yaitu pengaruh ideal (*Idealized Influence*), motivasi inspirasional (*Inspirational Motivation*), stimulasi intelektual (*Intellectual Stimulation*), pertimbangan individual (*Individual Consideration*) sudah terlaksana dengan baik, sehingga meningkatkan kepuasan kerja(Tafsir, Kamase, Sukmawati, & Arfah, 2021).



Sumber: Laporan Survei Job satisfaction PT PUSRI (2020)

Gambar 3 Grafik Job satisfaction Berdasarkan *Work Environment*

Dari gambar 4 dapat dilihat grafik berdasarkan *Work Environment* yang diperoleh dari laporan survei *job satisfaction* PT PUSRI (2020) terdapat enam indikator yaitu perusahaan menambah dan memperbaiki fasilitas kantor, ruangan penyimpanan dokumen sudah memadai, pencahayaan atau penerangan dan ventilasi ruang kerja sudah memadai, menyediakan fasilitas perangkat kerja (alat tulis kantor, komputer, laptop, printer, dan lainnya) yang baik dan optimal untuk kelangsungan pekerjaan, fasilitas umum kantor (toilet, musala, kantin, dan fasilitas umum lainnya) sudah memadai, dan tata ruang dan *layout* kerja sudah memenuhi kebutuhan atau memadai. Berdasarkan data laporan survei *job satisfaction* PT PUSRI (2020) dapat disimpulkan bahwa sebesar 38% karyawan memilih kategori setuju dan sangat setuju puas dengan *Work Environment* saat ini, 38% karyawan memilih kategori cukup setuju dengan *Work Environment* saat ini, dan 24% karyawan memilih kategori tidak setuju dan sangat tidak setuju karena merasa tidak puas dengan *Work Environment* saat ini.

Menurut analisis Divisi Sumber Daya Manusia PT PUSRI mengungkapkan bahwa adanya beberapa permasalahan pada karyawan terkait *Work Environment* sehingga belum tercapai *job satisfaction* yang optimal. *Work Environment* yang

dimaksud seperti pentingnya melakukan penambahan fasilitas penunjang kerja yang terdiri dari *printer* warna, *scanner*, ruang atau lemari penyimpanan dokumen, baik meja dan ruang kerja penting untuk melakukan perluasan, kebersihan toilet dan *pantry* lebih diperhatikan kembali, menambahkan tempat pembuangan sampah di area kerja, melakukan perbaikan pada jaringan internet baik *WIFI* maupun *LAN* saat *meeting online* karena selalu terganggu, mesin *foto copy* yang ada saat ini sudah tidak layak guna (beberapa rusak), sehingga penting melakukan pembaharuan atau perbaikan, *air conditioner* (AC) yang bermasalah di beberapa area kerja, sehingga penting melakukan perbaikan atau pembaharuan, dan melakukan penambahan *server* pada setiap fungsi. Menurut hasil wawancara dengan manajer sumber daya manusia PT PUSRI terkait dalam *Work Environment* non fisik adalah penting untuk meningkatkan hubungan kerja yang baik antar karyawan di dalam *Work Environment* agar menciptakan kenyamanan dalam bekerja.

Menurut hasil wawancara dengan Manajer Sumber Daya Manusia PT PUSRI terdapat permasalahan yang terkait dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) yaitu adanya pelimpahan pekerjaan orang lain dari atasan kepada karyawan. Pekerjaan tersebut bukan suatu kewajiban yang harus dikerjakan oleh karyawan dan penerimaan pekerjaan tersebut bukan berdasarkan inisiatif atau sukarela dari karyawan tersebut. Hal ini disebabkan karena adanya kebutuhan atasan untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang selesai sesuai dengan target. Atasan kemudian menunjuk karyawan yang dapat dipercaya untuk mengerjakan pekerjaan dengan waktu yang cepat dan memberikan hasil yang maksimal. Namun, pelimpahan pekerjaan orang lain dari atasan ini tidak akan secara langsung diberikan. Terdapat pertimbangan terlebih dahulu berdasarkan beban kerja karyawan tersebut. Permasalahan lain terkait OCB di dalam PT PUSRI adalah masih terdapat karyawan yang belum dapat mengikuti perubahan yang terjadi di dalam perusahaan dengan baik dan belum memiliki sikap inisiatif dengan cepat tanggap dalam memberikan rekomendasi terhadap perbaikan untuk mencapai kemajuan perusahaan. Target yang ingin dicapai oleh PT PUSRI adalah memiliki karyawan yang dapat mengikuti perubahan yang terjadi di perusahaan dengan baik dan dapat memiliki sikap inisiatif dalam menyelesaikan suatu

masalah dengan memberikan rekomendasi perbaikan kepada perusahaan. Secara umum PT PUSRI belum pernah melakukan analisis OCB pada karyawan secara menyeluruh. Sehingga, belum ada penggunaan indikator khusus untuk mengidentifikasi OCB pada karyawan PT PUSRI.

Penelitian ini dilakukan berdasarkan hasil fenomena yang terjadi dan adanya penelitian terdahulu mengenai *job satisfaction*. Selain itu, berdasarkan *research gap* yang ditemukan di dalam penelitian terdahulu, :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Italina & Fakhurrrazi (2020) menunjukkan bahwa *Transformational Leadership* dan *Work Environment* memberikan pengaruh positif yang cukup berarti pada *job satisfaction*. Sepaham dengan penelitian Emily & Kadang (2020) yang menunjukkan bahwa *Transformational Leadership* dan *Work Environment* berpengaruh positif yang cukup berarti pada *job satisfaction*.
2. Berlainan dengan itu, penelitian milik Veri & Rahayu (2017) menunjukkan bahwasanya *Transformational Leadership* tidak memberikan pengaruh pada *job satisfaction*. Kemudian, penelitian Ayuhana, *et al.* (2018) yang memperlihatkan hasil bahwasanya *Work Environment* tidak memberikan pengaruh pada *job satisfaction*.
3. Penelitian Lestari & Ghaby (2018) serta Chaerani & Nimran (2018) memperlihatkan hasil bahwasanya OCB memberikan pengaruh positif yang cukup berarti pada *job satisfaction*, berlainan dengan penelitian Mendo (2016) yang menunjukkan bahwasanya *Organizational Citizenship Behavior* memberikan pengaruh negatif yang tidak cukup berarti pada *job satisfaction*. Adanya perbedaan hasil penelitian pada hubungan *Transformational Leadership* terhadap OCB.
4. Penelitian Lofquist & Matthiesen (2018), Nurjanah *et al.* (2020), dan Kim & Park (2019) menyatakan bahwa TL *Transformational Leadership* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Sedangkan penelitian dari Pratama Vini Wiratno (2019) menyatakan pengaruh tersebut tidak signifikan.

Dari penjelasan diatas peneliti berminat untuk meneliti lebih mendalam mengenai “Pengaruh Transformational Leadership, Work Environment, Terhadap

Organizational Citizenship Behavior Dengan Variabel Mediasi Job Satisfaction
Citizenship Behavior (OCB) PT Pupuk Sriwidjaja Palembang”.

I.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, perumusan masalah yang didapatkan dan dibahas oleh peneliti yakni:

1. Apakah terdapat pengaruh *transformational leadership* terhadap *job satisfaction* karyawan PT Pusri Palembang?
2. Apakah terdapat pengaruh *work environment* terhadap *job satisfaction* karyawan PT Pusri Palembang?
3. Apakah terdapat pengaruh Transformational Leadership terhadap *organizational citizenship behavior* n karyawan PT Pusri Palembang?
4. Apakah terdapat pengaruh *Work Environment* terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT Pusri Palembang?
5. Apakah terdapat pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap *job satisfaction* karyawan PT Pusri Palembang?

I.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *job satisfaction* karyawan PT Pusri Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Work Environment* terhadap *job satisfaction* karyawan PT Pusri Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Transformational Leadership terhadap *organizational citizenship behavior* n karyawan PT Pusri Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Work Environment* terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT Pusri Palembang.
5. Untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap *job satisfaction* karyawan PT Pusri Palembang.

I.4 Manfaat Hasil Penelitian

Penelitian ini bermanfaat bagi berbagai kelompok. Lebih jelasnya, manfaat penelitian dijabarkan sebagai berikut:

1. Aspek Teoritis

Informasi dalam penelitian diharapkan dapat menambah wawasan dalam pengembangan ilmu pengetahuan bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai implementasi pengaruh *transformational leadership*, *work environment*, dan *organizational citizenship behavior terhadap job satisfaction karyawan*.

2. Aspek Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi yang dapat dijadikan sebagai bahan pemikiran atau pertimbangan bagi PT Pusri Palembang dalam menanggulangi masalah sumber daya manusia yang menyangkut *Transformational Leadership*, *Work Environment*, *organizational citizenship behavior*, dan *job satisfaction karyawan*.

b. Bagi Pihak Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dorongan suatu proses dalam pembelajaran dan pengaplikasian yang khususnya dalam ilmu manajemen sumber daya manusia serta dapat dijadikan sebagai pedoman bagi penelitian selanjutnya dengan tema yang sama atau variabel yang lebih diperluas.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat sebagai salah satu perantara dalam mempraktikkan teori-teori yang didapat selama perkuliahan, sehingga peneliti dapat memperluas penelitian dan mengetahui masalah-masalah yang dihadapi oleh PT Pusri Palembang.