

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam kegiatan ekonomi, perusahaan-perusahaan selalu memiliki sisi lain atau permasalahan ketidak seimbangan ekologi (Singh et al., 2019). Pencemaran lingkungan menjadi salah satu masalah yang diakibatkan oleh tangan manusia menjadikan kondisi bumi semakin memburuk. Lingkungan yang tercemar oleh limbah akan merusak ekosistem. Kerjasama semua pihak dalam memelihara lingkungan hijau agar tidak tercemar sangat diperlukan.

Di era globalisasi saat ini kerusakan lingkungan berakar dari tangan manusia itu sendiri. Karyawan suatu perusahaan dituntut untuk kesadarannya dalam melestarikan lingkungan hijau agar tidak tercemar oleh limbah perusahaan. Limbah perusahaan dapat merusak lingkungan yang ada disekitar. Tidak hanya kerusakan lingkungan yang banyak terjadi di lingkungan organisasi, tetapi juga adanya banyak masalah mengenai ketenaga kerjaan. Secara global, fakta alasan kerusakan lingkungan yang berakar dari perilaku manusia diantaranya defisit sumber daya, meningkatkan polusi dan menghilangkan keanekaragaman hayati yang telah disepakati oleh peneliti dan pembuat kebijakan lingkungan (Anwar et al., 2020). Untuk memperbaiki suatu lingkungan yang kurang baik dalam suatu organisasi, perlu adanya kesadaran saling membantu antar karyawan satu dengan karyawan yang lain guna memperbaiki suatu keadaan. Dan untuk melestarikan lingkungan hijau juga membutuhkan manajemen sumber daya hijau supaya dapat terorganisir dengan baik. Manajemen sumber daya hijau atau green human resource management merupakan inisiatif, praktek, dan nilai-nilai ramah lingkungan dalam seluruh proses manajemen sumber daya manusia mulai dari perekrutan, pengembangan, penghargaan, serta pelatihan tenaga kerja hijau (Anwar et al., 2020). Perlu adanya kerjasama antar karyawan dalam melaksanakan

tugas yang telah diberikan sehingga dapat mempermudah atau saling meringankan beban antar karyawan. Sebelum melaksanakan semua kegiatan untuk perbaikan lingkungan organisasi, perlu adanya seorang pemimpin yang mampu memimpin jalannya kegiatan.

Leadership adalah tantangan utama yang dihadapi organisasi saat ini (Bottomley et al., 2016). Tanpa pemimpin suatu organisasi tidak dapat berjalan. Keberhasilan suatu organisasi juga dipengaruhi oleh suatu kepemimpinan didalam organisasi itu sendiri. *Transformational leadership* mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan yang terkait dengan pekerjaan telah didukung secara aktif di manajemen dan studi organisasi (Mohammadi & Boroumand, 2016). *Transformational leadership* adalah secara universal merupakan praktik manajemen yang positif (Bottomley et al., 2016). Transformational leadership melakukan keterlibatan peningkatan pekerjaan melalui peningkatan sumber daya pribadi, sebagaimana mirip dengan teori penentuan nasib sendiri yang menjelaskan motivasi karyawan berasal dari motivasi otonom (Kim et al., 2019).

Training merupakan praktek sumber daya manusia mengenai waktu dan biaya yang nilainya dapat diukur, serta mudah untuk diimplementasikan (Kim et al., 2019). Maka *environmental training* adalah salah satu cara yang efektif mengenai pembelajaran organisasi untuk membangun semua kegiatan organisasi serta mengembangkan pengetahuan kolektif (Kim et al., 2019). *Enivironmental Training* ini dapat membantu karyawan dalam pengembangan keterampilan hijau serta dapat meningkatkan kesadaran lingkungan. Keberhasilan implementasi program lingkungan yang memperkuat harapan, bahwa karyawan secara aktif mengadopsi dan meningkatkan keterlibatan dalam inisiatif lingkungan tergantung pada pelatihan karyawan (Kim et al., 2019). Dari pelatihan inilah yang akan menumbuhkan rasa kepercayaan terhadap lingkungan kepada individu.

Environmental belief merupakan keyakinan tentang hubungan antar manusia dan lingkungan (Wang et al., 2020). Keyakinan atau kepercayaan seseorang terhadap ramah lingkungan akan mendorong perilaku seseorang atau karyawan terhadap system

kepercayaan. *Environmental belief* bukan hanya mengajukan sebuah konsep abstrak dari lingkungan, tetapi dapat mengaktifkan pola perilaku yang menguntungkan bagi lingkungan (Wang et al., 2020). Dari *environmental belief* dapat menyebabkan timbulnya sebuah pemikiran dari karyawan mengenai dampak buruk dari pembuangan limbah perusahaan. Maka setiap karyawan harus mempunyai *environmental belief* terhadap lingkungan perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian (Kim et al., 2019) yang mengatakan bahwa *environmental belief* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB Toward Environmental*. Namun tidak halnya dengan (Boiral et al., 2018) yang mengatakan bahwa peran *new ecologi paradigma (NEP)* atau kepercayaan lingkungan atau bisa disebut juga dengan *environmental belief* tampak kurang menonjol dari yang diharapkan dan tidak memperkuat hubungan diantara keduanya yaitu *environmental training* dan *OCBE*, meskipun temuan ini mempertanyakan peran positifnya tentang masalah lingkungan pada *OCBE*. Dan (Boiral et al., 2018) juga mengatakan pengaruh *environmental belief* pribadi pada berbagai aspek *OCBE* belum sepenuhnya diteliti karena tiga tipe utama *OCBE* didasarkan pada perilaku diskresioner, orang dapat berasumsi bahwa mereka semua sampai batas tertentu, terkait secara positif dan terkait dengan nilai-nilai pribadi di lingkungan.

Dari *belief* yang telah diyakini akan membentuk perilaku suatu individu. Jika perilaku suatu individu sudah terbentuk dengan baik, perusahaan dapat dengan mudah mencapai tujuannya. *Organization citizenship behavior toward environmental* merupakan tindakan individu dalam suatu organisasi yang secara sukarela mengarah pada kinerja lingkungan yang efektif (Anwar et al., 2020). Disetiap tindakan individu inilah yang akan memulai perubahan sedikit demi sedikit. Sejalan dengan meningkatnya minat dalam pengelolaan lingkungan, telah muncul mengenai kebutuhan bagi karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam pengelolaan lingkungan (Kim et al., 2019). Keaktifan dalam berpartisipasi suatu karyawan akan mempermudah suatu perusahaan dalam pengelolaan limbah disetiap aktifitas produksi yang dilakukan. Dengan adanya kesadaran *Organization citizenship*

behavior toward environmental disetiap karyawan, maka keefektifitasan dalam melaksanakan pekerjaan akan semakin tinggi. Dan akan tumbuh sikap peduli diantara sesama pekerja. Sehingga dengan adanya rasa peduli yang tumbuh diantara pekerja akan menciptakan lingkungan yang nyaman.

Fenomena yang ada di UKM batik tulis Lasem di Desa Babagan yaitu terjadi penurunan tenaga kerja. Terjadinya penurunan jumlah karyawan yang ada di UKM tersebut didasarkan banyak faktor. Sebagian besar karyawan yang ada di UKM tersebut adalah wanita. Faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan jumlah karyawan yaitu, faktor kehamilan, faktor usia, faktor menikah, faktor pertanian. Yang dimaksud faktor pertanian disini adalah banyak karyawan yang lebih memilih menjadi petani padi. Sehingga terjadi penurunan atau ketikmaksimalan produksi batik tulis Lasem.

Tabel 1.1

**Jumlah penurunan karyawan di UKM Batik Tulis Lasem di Desa Babagan
Tahun 2019-2020**

Nama UKM	Jumlah Karyawan	Penurunan Karyawan	Persentase
Sekar Kencana	8	4	50%
Padi Boeloe	10	5	50%
Gajah	15	8	53%
Kijang Mas	50	35	70%
Katrin Bee	15	7	47%
Burung Sriti	6	3	50%
Maju Jaya	7	4	57%
Dua Putri	9	6	67%

Sekar Mulya	20	6	30%
Sumber Rejeki	20	5	25%
Tiga Satria	7	4	57%

Sumber: Data primer dari UKM Batik Tulis Lasem di Desa Babagan

UKM batik tulis lasem merupakan salah satu UKM yang berfokus pada kerajinan batik tulis lasem di kota Rembang. Di Rembang sendiri, ada begitu banyak UKM yang berdiri dalam bidang yang sama, yaitu kerajinan batik tulis lasem. Yang berarti bahwa dengan adanya UKM yang berdiri dalam bidang yang sama, dampak terburuk kerusakan lingkungan akan sangat besar yang berakibat dari pembuangan limbah usaha. Dengan begitu seluruh pihak yang terlibat dalam aktivitas pengelolaan batik tulis lasem harus mampu mengelola limbah produksi dengan baik agar lingkungan sekitar tidak tercemar dan rusak dengan adanya begitu banyak UKM yang berdiri dibidang yang sama. Perilaku anggota yang suka membuang limbah batik seperti air pewarna dan malam yang telah dipakai dalam proses produksi ini perlu diperbaharui. Dengan minimnya kesadaran oleh anggota akan kerusakan lingkungan, ini akan berdampak buruk untuk kedepannya. Maka dari masing-masing anggota harus diberi pengarahan pengelolaan limbah untuk menjaga agar lingkungan tetap hijau.

Dengan adanya latar belakang kondisi tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul *PENINGKATAN KESADARAN ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR TOWARD ENVIRONMENTAL BERBASIS ENVIRONMENTAL TRANSFORMASIONAL LEADERSHIP DAN ENVIRONMENTAL TRAINING MELALUI ENVIRONMENTAL BELIEF.*

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah fenomena dan research gap, maka rumusan masalah studi ini adalah *“bagaimana meningkatkan Organization Citizenship Behavior*

Toward Environmental Berbasis Environmental Transformasional Leadership dan Training Melalui Environmental Belief”.

Kemudian pertanyaan penelitian (question research) yang muncul sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *environmental transformational leadership* dapat meningkatkan *organization citizenship behavior toward environmental*?
2. Bagaimana pengaruh *environmental training* dapat meningkatkan *organization citizenship behavior toward environmental*?
3. Bagaimana pengaruh *environmental transformational leadership* dapat meningkatkan *environmental belief*?
4. Bagaimana pengaruh *environmental training* dapat meningkatkan *environmental belief*?
5. Bagaimana pengaruh *environmental belief* dapat meningkatkan *organization citizenship behavior toward environmental*?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis kualitas pengaruh *environmental transformational leadership* terhadap *organization citizenship behavior toward environmental*.
2. Untuk menguji dan menganalisis kualitas pengaruh *environmental training* terhadap *organization citizenship behavior toward environmental*.
3. Untuk menguji dan menganalisis kualitas pengaruh *environmental transformational leadership* terhadap *environmental belief*.
4. Untuk menguji dan menganalisis kualitas pengaruh *environmental training* terhadap *environmental belief*.
5. Untuk menguji dan menganalisis kualitas pengaruh *environmental belief* terhadap *organization citizenship behavior toward environmental*.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Dengan harapan melatih kemampuan serta dapat memaksimalkan ilmu dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior toward environmental* berdasarkan teori yang didapat di meja kuliah, sehingga apa bila turun ke lapangan mampu menyumbang kontribusi yang paling baik.

2. Bagi Lembaga Instansi

Memiliki manfaat sebagai referensi pengambilan keputusan serta sebagai pertimbangan untuk mengimplikasikan manajemen sumber daya manusia, caranya adalah mengamati yang sekiranya dapat menentukan meningkatkan *organization citizenship behavior toward environmental*.

3. Bagi Akademisi

Hasil akhir dari penelitian diinginkan dapat sebagai pedoman penelitian yang akan datang dan menambah wawasan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang *organization citizenship behavior toward environmental* di bidang UKM.

