

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di dalam suatu organisasi, sumber daya manusia menjadi aset yang sangat penting, oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikembangkan dan ditingkatkan untuk menghadapi berbagai fenomena di era yang serba canggih seperti saat ini. Salah satu aspek yang paling penting di dalam sumber daya manusia yaitu mencapai tujuan bekerja yang efektif dan memiliki kualitas yang tinggi. Kualitas kinerja yang tinggi banyak dibutuhkan perusahaan oleh karena itu baiknya suatu perusahaan perlu di jalankan oleh orang yang ahli dalam mengelola sumber daya manusia agar bisa efektif dan efisien dalam menyelesaikan suatu masalah yang ada pada organisasi besar seperti perusahaan.

PT Unggul Jaya Sejahtera merupakan perusahaan tekstil batik dengan produksi batik sablon dan batik printing yang didirikan pada tahun 1983. PT Unggul Jaya Sejahtera merancang dan memproduksi berbagai produk kain suka panjang, sarung, selendang, seprai dengan ribuan desain dan berbagai warna yang mewah. Proses produksi yang digunakan dengan tangan cetak dan mesin canggih. Dalam proses produksi setiap tahap diawasi langsung mulai dari persiapan, pencelupan, percetakan, dan finishing.

PT Unggul Jaya Sejahtera memiliki peralatan lab untuk berbagai tes untuk memastikan kualitas yang baik dari bahan kimia dan kain sebelum digunakan untuk produksi, perusahaan ini juga memiliki kontrol kualitas untuk memastikan kualitas yang baik dari kain yang dipasok ke pasar. Saat ini di dunia perusahaan

banyak sekali masalah yang terjadi salah satunya yaitu pencemaran lingkungan. Pengkaji kebijakan lingkungan sudah sepakat bahwa adanya fakta tentang kerusakan lingkungan seperti kekurangan sumber daya, bertambahnya polusi, dan punahnya anekaragam hayati dalam perilaku manusia (Mtutu & Thondhlana, 2016). Dalam memahami masalah seperti ini, sebagian besar organisasi cenderung memastikan bahwa kinerja harian perusahaan tersebut tidak membahayakan lingkungan dengan menerapkan sistem manajemen lingkungan atau inisiatif hijau (Fawehinmi et al., 2020). Oleh sebab itu perusahaan membutuhkan pelatihan lingkungan untuk memahami dan membentuk perilaku karyawan supaya bisa meminimalisir imbas negatif lingkungan dari aktivitas yang mereka lakukan di dalam organisasi.

Memperhatikan keadaan seperti ini, peran *green human resource management* (HRM) untuk mempengaruhi perilaku karyawan di perusahaan sudah ada sebagai tema pembelajaran (Dumont et al., 2006). *Green human resource management* merupakan suatu sistem pengelolaan kinerja karyawan yang diaplikasikan untuk mengurangi dampak negatif atau meningkatkan dampak positif kepada lingkungan, peneliti baru yang mendukung peran sumber daya manusia di dalam lingkungan kerja masih fokus terhadap perilaku karyawan yang ramah lingkungan menjadi faktor penting dalam keberhasilan mengimplementasikan kebijakan lingkungan di perusahaan. Selain itu manajemen sumber daya manusia merekrut, memberi pelatihan dan memberi penghargaan kepada karyawan yang menginterpretasikan, dan menghargai nilai praktik, insiatif ramah lingkungan (Kim et al 2017 dalam Anwar et al., 2020)

Dalam menghadapi masalah lingkungan yang ada di perusahaan, seorang karyawan diharapkan memiliki kompetensi untuk saling bekerja sama dan bergotong royong, peduli dan saling menghargai terhadap sesama teman kerjanya untuk menghadapi masalah lingkungan yang ada disekitar pabrik. Keadaan seperti ini disebut *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan kesamaan karakter yang bukan bagian dari persyaratan untuk kerja di dalam organisasi, namun bisa membantu pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien (Imam et al., 2019). OCB juga dapat diartikan sebagai perilaku yang bersifat bebas yang tidak ditetapkan dalam pemaparan secara formal dalam tugas kerja, usaha sekelompok karyawan untuk mendorong fungsi – fungsi organisasi. Seorang karyawan yang memiliki OCB mempunyai loyalitas yang tinggi pada perusahaan tempat bekerjanya dan dengan sendirinya akan merasa nyaman dan aman terhadap pekerjaannya. OCB dapat mempengaruhi kinerja perusahaan untuk mendorong produktivitas manejer dan karyawan. Analisis ini berusaha untuk membantu menciptakan konstruk OCB dengan mengembangkan dan memvalidasi skala multiitrm untuk mengukur variabel anteseden potensial. OCB secara tidak langsung membantu perusahaan dengan berbagai cara dan potensi yang berbeda, yaitu termasuk mengurangi biaya, meningkatkan reputasi perusahaan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan(Boiral, 2009 dalam Lamm et al., 2016)

Perilaku OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*) ini dapat di peroleh dari metode kepercayaan lingkungan dengan begitu akan menempatkan penekanan dalam karakteristik seorang individu seperti perasaan, emosi dan nilai

kepercayaan yang melibatkan dengan pengambilan risiko oleh dua belah pihak yang mengetahui bahwa tindakan satu pihak dapat mempengaruhi pihak yang lain. Sebuah penelitian telah menunjukkan bahwa seorang karyawan dengan kepercayaan lingkungan yang tinggi memiliki komitmen ekologis yang lebih besar dan memiliki motivasi diri untuk lebih ikut serta berpartisipasi dalam perilaku kewarganegaraan atau *Organizational Citizenship Behaviour* (Raineri & Paillé, 2016). (Lamm et al., 2013) mengemukakan bahwa kepercayaan seorang karyawan tentang pentingnya masalah lingkungan dalam suatu organisasi memiliki sebuah hubungan yang baik dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

Namun pada penelitian sebelumnya tentang perilaku ramah lingkungan yang diterapkan kepada karyawan, hasil yang ditunjukkan masih belum konsisten sehingga memunculkan *research gap* antara *environmental belief* dengan *OCB toward environment* (Kim et al., 2019). Beberapa temuan menunjukkan bahwa komponen yang sehat didalam organisasi adalah persepsi karyawan tentang organisasi jika secara keseluruhan bersifat suportif atau mendukung yang dapat memperkuat variabel antara kepercayaan lingkungan dengan perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap lingkungan (Ramus & Killmer, 2007). Perilaku lingkungan yang didukung oleh organisasi akan meningkatkan komitmen afektif terhadap program kerja yang akan dilakukan dalam waktu jangka panjang (Bastecká et al., 2012). Bahkan dukungan lingkungan organisasi telah berhasil memoderasi hubungan antara banyak variabel (Jakupcak, 2007). Organisasi dapat membangun komitmen karyawannya terhadap perilaku lingkungan dengan

meningkatkan dukungan organisasi untuk lebih memperkuat metode seputar perilaku lingkungan dan untuk meningkatkan kepercayaan lingkungan bahwa suatu perusahaan sangat mendukung inisiatif keberlanjutan perusahaan dan meningkatkan motivasi karyawan untuk mematuhi aturan yang sudah ditetapkan didalam perusahaan. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa kepercayaan lingkungan dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagaimana ditentukan oleh tingkat dukungan lingkungan organisasi (Kim et al., 2019).

Apa yang dijelaskan diatas pada dasarnya menunjukan meskipun secara teori kepercayaan lingkungan merupakan sarana yang strategis untuk mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), namun secara praktis kedua variabel tersebut tidak selalu menghasilkan kinerja perusahaan yang lebih baik. Perusahaan pabrik batik di PT Unggul Jaya Sejahtera dengan menerapkan kepercayaan lingkungan yang baik belum menjamin dapat meningkatkan kesadaran karyawan terhadap lingkungan di sekitar. Peneliti telah menyarankan bahwa untuk menghasilkan kinerja karyawan yang peduli terhadap lingkungan harus mendapat dukungan organisasi lingkungan (Kim et al., 2019). Bila hal tersebut diaplikasikan pada PT Unggul Jaya mungkin dukungan organisasi lingkungan dapat memediasi hubungan kepercayaan lingkungan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Oleh karena itu penting memasukan dukungan organisasi lingkungan sebagai variabel yang memediasi hubungan antara kepercayaan lingkungan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Industri batik di PT Unggul Jaya Sejahtera Pekalongan dapat dikembangkan menjadi sektor unggulan di pekalongan bahkan industri batik tidak hanya berkembang di pekalongan saja tapi sudah merambah ke berbagai kota. Fenomena yang didapatkan pada PT unggul jaya sejahtera pekalongan dimasa pandemi ini adalah 1). Terjadi pengurangan karyawan dengan jumlah karyawan yang semula 435 orang karyawan dan jumlah yang dirumahkan sebanyak 295 pekerja. Dan akibatnya kinerja yang terjadi di perusahaan kurang efektif dan efisien. 2). Kurangnya gotong royong antar karyawan. Dengan kondisi tersebut maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Peningkatan *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Towards Environment* melalui *Environmental Belief* dan *Environmenta Training* dengan *Level of Organizational Environemental Support* sebagai variabel moderating”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, fenomena, dan riset gap maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana cara mrningkatkan *OCB toward environment* pada pabrik batik yang ada di PT Unggul Jaya Sejahtera Pekalongan melalui *environmental belief* dan *environmental training* terhadap dengan *level of organizational environmental support* sebagai variabel moderating. Adapun pertanyaan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh *Environmental Belief* terhadap *OCB Toward Environment* ?
2. Bagaimana pengaruh *Environmental Training* terhdap *OCB Toward Environment* ?

3. Bagaimana pengaruh *Level of Organizational Environmental Support* terhadap hubungan antara *Environmental Belief* dan *OCB Toward Environment* ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Environmental Belief* terhadap *OCB Toward Environment*
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Environmental Training* terhadap *OCB Toward Environment*
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Level of Organizational Environmental Support* terhadap *OCB Toward Environment*.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan memberikan manfaat yang mencakup tiga aspek :

1. Bagi Peneliti

penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat pada penulis berupa pemahaman dan pengaplikasian ilmu pengetahuan yang diperoleh semasa kuliah di dunia kerja maupun di dunia bisnis.

2. Bagi Lembaga

Dapat menjadikan masukan atau saran untuk menciptakan *environmental belief, environmental training, level of organizational*

support dan organizational citizenship behavior (OCB) toward environment.

3. Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian mendatang, khususnya yang berkaitan dengan variabel *environmental belief, environmental training, level of organizational support dan organizational citizenship behavior (OCB) toward environment.*