

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam manajemen lingkungan adanya pengelolaan Sumber Daya Manusia yang menjadikan perihal penting untuk tercapainya tujuan bersama pada perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia adalah modal dasar dalam cara membangun perusahaan bahkan dalam konteks regional, maka dari itu kualitas Manajemen lingkungan Sumber Daya Manusia harus dikembangkan agar tercapainya visi misi yang telah ditentukan oleh perusahaan. Manajemen lingkungan bisa diibaratkan seperti aktivitas yang secara langsung memiliki tujuan untuk menjaga lingkungan, metode, keputusan, dan Teknik yang secara khusus diterapkan perusahaan untuk meninjau dan mengelola akibat prosesnya pada lingkungan alam (Montabon et al., 2007). Secara khusus manajemen lingkungan proaktif bisa diibaratkan seperti penerapan secara jujur dari praktik dan inovasi, seperti halnya membuat atau mengganti produk, proses, dan operasi untuk menghindari efek lingkungan yang negative (Huang et al., 2014).

Secara umum pemimpin perusahaan sangat menginginkan kinerja yang baik dan benar dari setiap karyawan dalam mengurus tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Kinerja merupakan suatu hal sangat penting bagi sumber daya manusia karena dalam suatu organisasi setiap anggota harus menonjolkan kemampuan kerjanya dalam hal prestasi kerja, sehingga organisasi dapat menilai

seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh tenaga kerja tersebut kepada organisasinya.

Pada era seperti saat ini sudah meranah di era revolusi 4.0 yaitu suatu reolusi atau perputaran yang secara esensial menggantikan cara bekerja, hidup dan berhubungan satu dengan yang lainnya. Meningkatnya pengangguran merupakan salah satu resiko yang muncul akibat dari revolusi industry dengan adanya pembaruan teknologi (Ridwan Aji Pitoko, Aprilia Ika, ed, 2018). Salah satu industri yang dapat meningkatkan perekonomian adalah sector industry bidang kreatif yaitu industry kerajinan dan batik. Batik ialah salah satu kekayaan dari budaya Indonesia yang menjadi ciri khas atau identitas di suatu daerah seperti Kota Semarang dan hingga saat ini batik selalu dilestarikan oleh pelaku UKM di Indonesia. Dengan adanya keberadaan UMKM dapat membantu perekonomian disetiap daerah. Pada saat dimana perusahaan dalam posisi terancam bangkrut dan perekonomian memburuk maka UMKM tetap akan mampu bertahan hidup. UMKM adalah bidang yang memiliki fungsi paling penting baik ekonomi maupun sosial politis karena aktivitas UMKM bisa mengatasi 95% system perekonomian di Indonesia. Tujuan UMKM di sector ekonomi yaitu menyediakan barang dan jasa dari kapasitas rendah sampai sedang. Devisa negara diperoleh dari sector ekonomi yang mendistribusikan sumbangan lebih dari setengahnya. Sedangkan tujuan secara sosial politis adalah paling penting terutama dalam upaya pemberantasan kemiskinan dan penyerapan tenaga kerja. UMKM batik Semarang merupakan salah satu industri kecil batik di kota Semarang yang memiliki peran dalam bidang pembuatan batik khas Semarang yang menawarkan produk khas

guna menghadapi persaingan produk, hingga saat ini batik Semarang selalu konsisten berusaha untuk melengkapi keinginan dan keperluan para pelanggan dengan memajukan produknya agar dapat mengikuti trend di pasaran. Selanjutnya industry batik harus dapat mewujudkan produk batik yang memiliki kualitas terbaik, dengan standar kualitas yang baik dan Hak Asasi Manusia serta isu ketenagakerjaan. UMKM Batik di Kota Semarang ada 35 dengan total populasi 545 yang memiliki kategori produk batik cap dan batik tulis yang tersebar di beberapa daerah di Kota Semarang.

Permasalahan yang ada dalam UMKM Batik di Kota Semarang yaitu aliran limbah cair yang belum tertata dengan baik serta area produksinya kurang memadai. Limbah cair dari sisa produksinya dibuang langsung di saluran pembuangan limbah rumah tangga hal itu menyebabkan permasalahan kelestarian lingkungan sekitar UKM. Produksi UKM batik bertempat di area masyarakat yang padat sekali jadinya sulit bagi pemilik UKM untuk mengelola limbah cair sisa proses produksi batik dibuang bersamaan dengan limbah rumah tangga dan mengalir melewati Kawasan tempat tinggal penduduk sebelum sampai ke sungai. Hal itu tentu menjadi rawan bagi kondisi lingkungan di sekitarnya. Sama dengan penelitian yang dilakukan di Pekalongan menurut (Sari et al., 2011) membuktikan bahwa kenyataan yang terjadi di industry batik saat ini yaitu akibat limbah cair yang dihasilkan berdampak pada rusaknya lingkungan sekitar serta besarnya energi yang dihasilkan.

Dalam manajemen sumber daya manusia penerapan perilaku ramah lingkungan disebut juga dengan istilah *Green Human Resource Management*

(Arulrajah et al., 2016) mengatakan bahwa *Green Human Resource Management* sangat memiliki peran penting dalam industry untuk mempromosikan isu-isu yang memiliki keterkaitan lingkungan dengan mengangkat teori manajemen, praktik kebijakan Sumber Daya Manusia, pelaksanaan hukum dan program pelatihan yang berkaitan dengan perlindungan lingkungan. Selanjutnya Mandip (2012) mengemukakan pendapatnya bahwa *Green Human Resource Management* memanfaatkan setiap potensi karyawan untuk mempromosikan praktik-praktik berkelanjutan untuk menumbuhkan pemahaman di karyawan dan secara berkelanjutan berkomitmen pada isu lingkungan. Hal tersebut diperlukan agar melaksanakan inisiatif *Human Resource* ramah lingkungan sehingga dapat mencapai biaya yang lebih rendah, efisiensi dan partisipasi karyawan yang lebih baik untuk mempertahankan karyawan. Selain itu juga dapat membantu organisasi agar berperilaku ramah lingkungan melalui kegiatan melalui media elektronik seperti *task-sharing*, *mobile-sharing*, pelatihan secara telekomuter onlen, wawancara dan telekoferensi secara virtual, ruang kantor yang hemat energi dan lain-lain.

Kerja merupakan kegiatan yang dilakukan individu untuk mengerjakan atau menyelesaikan sesuatu yang membuahkan alat untuk memenuhi kebutuhan dan memperoleh gaji atau upah. Setiap pekerjaan yang dilakukan berpengaruh pada tercapai hasil yang di inginkan oleh perusahaan. Kinerja ialah hal yang sangat sekali penting bagi sumber daya manusia karena di organisasi setiap anggota harus menonjolkan kemampuan kerjanya dalam hal prestasi kerja, sehingga organisasi dapat menilai seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh

tenaga kerja tersebut kepada organisasinya. Dengan adanya pemahaman perusahaan menentukan kinerja lingkungan secara terus menerus kenyataannya yaitu bersamaan dengan persetujuan antara keperluan pelaksana inti rencana penyusunan berkepanjangan dan etis perusahaan, yakni dengan cara aksi memadukan antara pembentukan ekonomi, kemasyarakatan, sosial dan lingkungan hidup. Environmental Performance adalah kinerja perusahaan yang turut andil dalam hal-hal pelestarian lingkungan untuk mengendalikan efek lingkungan yang muncul dari pengaruh aktivitas perusahaan. Penerapan yang ada di kinerja lingkungan seperti menerapkan hal-hal yang ada dipelestarian lingkungan. Untuk pengaplikasiannya misalkan dalam perusahaan itu melakukan kegiatan yang termasuk dalam kategori melestarikan lingkungan contohnya perusahaan The Body Shop melakukan Go Green dengan mengganti kemasan dengan tidak menggunakan bahan baku plastik. Environmental Performance menampilkan bagaimana perusahaan peduli pada lingkungannya yang ada disekitar. Kalau lingkungan dan sumber daya disekitar perusahaan terjaga dengan baik maka sudah dipastikan bahwa kinerja perusahaan akan baik juga.

Namun untuk meningkatkan *Environmental Performance* maka perlu menerapkan adanya *OCB towards Environment*. *OCB towards Environment* adalah perilaku sosial individu serta metode penilaian formal yang tidak mengakui adanya kebebasan mengambil keputusan sepihak saat menghadapi masalah dan lebih efektif jika dilakukan oleh jasa pengelolaan lingkungan, menurut (Boiral & Paillé, 2012). Kemudian menurut (Boiral, 2009; Boiral et al., 2015; Daily et al., 2009) *OCB towards Environment* membantu mempersiapkan hubungan antar

karyawan dan pelaksanaan program lingkungan dalam lingkup kerja sama. Yang terakhir keinginan *OCB towards Environment* menurut penelitian (Ramus & Killmer, 2007) yaitu kecerendungan pribadi, dukungan sosial, efektivitas diri dan dukungan pengawasan mempengaruhi *OCB towards Environment*. Mengenai tentang faktor-faktor penentu *OCB towards Environment* Studi empiris telah menunjukkan bahwa kontak psikologis, komitmen karyawan, dukungan organisasi dan dukungan supervisor yang dirasakan melibatkan proses pergantian sosial.

Kemudian untuk meningkatkan *OCB towards Environment* perlu dukungan dari *Environmental Transformational Leadership* yaitu perubahan gaya kepemimpinan yang menyesuaikan dengan perilaku karyawan dan juga lingkungan. Indonesia membutuhkan para pemimpin untuk meningkatkan kompetensinya dalam menghadapi kondisi yang sedang berlangsung. Kepemimpinan yang bisa diterapkan oleh pemimpin saat sekarang adalah kepemimpinan transformasional karena biasanya paling efektif di lingkungan di mana terdapat ketegasan yang dilandasi saling percaya. Kepemimpinan transformasional memiliki beberapa kategori perilaku yaitu perilaku pertimbangan personal, stimulasi intelektual dan pengaruh ideal. Bagian dari pertimbangan peanality meliputi arahan pelatihan pada pengikutnya untuk memberikan dukungan. Stimulasi intelektual di lihat dari masalah nya dalam segi perspektif yaitu untuk mempengaruhi para pengikut serta perilaku yang meningkatkan kesadaran para pengikutnya. Kemudian pengaruh ideal di definisikan sebagai sikap untuk meningkatnya emosi kemudian identifikasi yang kuat untuk

pemimpin. Kepemimpinan transformasional sangat efektif di keadaan apapun situasi apapun dan budaya apapun. Hubungan positif antara efektivitas dan kepemimpinan transformasional telah menjadi acuan bagi banyak pemimpin di beberapa negara dengan jenis organisasi yang berbeda serta tingkatan otoritas yang berbeda. (Graves et al., 2013) memperkenalkan konsep kepemimpinan transformasional lingkungan yaitu tanggung jawab operasional karyawan untuk memiliki ide dan praktik ekologis yang didominasi oleh manajer untuk memberikan motivasi kepada karyawan.

Selain dukungan dari *Environmental Transformational Leadersip*, *Environmental Performance* dan *OCB towards Environment* juga membutuhkan dukungan dari *Organizational Environmental Policy* yaitu peraturan organisasi yang mengatur tentang lingkungan yang menuntut karyawan untuk terlibat dalam mentaati peraturan lingkungan diperusahaan. *Organizational Environmental Policy* beberapa penelitian mengusulkan bahwa karyawan di dorong untuk terlibat dalam kegiatan lingkungan sehingga bisa dilakukannya penerbitan kebijakan lingkungan karena hal tersebut merupakan faktor penting dari kebijakan lingkungan (Hatchusin 1996; Ramus & Steger, 2000). Dalam temuan sebelumnya oleh (Ramus & Steger, 2000) mengatakan bahwa Ketika organisasi telah menerbitkan kebijakan lingkungan maka karyawan cenderung akan mengambil inisiatif menjelaskan diri nya sendiri dan referensi sebelumnya menunjukkan bahwa kebijakan lingkungan yaitu upaya ekologis yang menjadi ajaran penting dalam keterlibatan karyawan. Selain itu, Kebijakan lingkungan organisasi menurut (Kim et al., 2019) bahwa menentukan kebijakan lingkungan organisasi

dapat mendukung penjelasan apa penyebab karyawan ikut serta dalam perilaku ramah lingkungan. kebijakan perusahaan dan perilaku individu mungkin akan memiliki hubungan satu sama lain mengingat bahwa kebijakan lingkungan organisasi memiliki dampak secara langsung pada perilaku karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah “Bagaimana Model Peningkatan *Environmental Performance* dengan Metode Penerapan *Environmental Transformational Leadership*, *Organizational Environmental Policy* dengan *OCB towards Environment*”. Kemudian pertanyaan penelitian (question research) yang muncul adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *Environmental Transformational Leadership* terhadap *OCB towards Environment* pada UMKM Batik di Kota Semarang ?
2. Bagaimana pengaruh *Organizational Environmental Policy* terhadap *OCB towards Environment* pada UMKM Batik di Kota Semarang ?
3. Bagaimana pengaruh *Environmental Transformational Leadership* terhadap *Environmental Performance* pada UMKM Batik di Kota Semarang ?
4. Bagaimana pengaruh *Organizational Environmental Policy* terhadap *Environmental Performance* pada UMKM Batik di Kota Semarang ?
5. Bagaimana pengaruh *OCB towards Environment* terhadap *Environmental Performance* pada UMKM Batik di Kota Semarang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *Environmental Transformational Leadership* terhadap *OCB towards Environment* pada UMKM Batik Kota Semarang.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Organizational Environmental Policy* terhadap *OCB towards Environment* pada UMKM Batik Kota Semarang.
3. Untuk menganalisis pengaruh *Environmental Transformational Leadership* terhadap *Environmental Performance* pada UMKM Batik Kota Semarang.
4. Untuk menganalisis pengaruh *Organizational Environmental Policy* terhadap *Environmental Performance* pada UMKM Batik Kota Semarang.
5. Untuk menganalisis pengaruh *OCB towards Environment* terhadap *Environmental Performance* pada UMKM Batik Kota Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan menjadi panduan bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan *Environmental Transformational Leadership*, *Organizational Environmental Policy*, *OCB towards Environment* terhadap *Environmental Performance*.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan untuk memperbaiki dan mengoptimalkan kinerja karyawan dengan mengaplikasikan konsep *Environmental Transformational Leadership*, *Organizational Environmental Policy*, *OCB towards Environment* terhadap *Environmental Performance* pada UMKM Batik di Kota Semarang.

