

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu proses yang menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan juga tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah di tentukan. Oleh karena itu perusahaan atau suatu organisasi harus memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan tersebut mencapai sarana-sarana secara keseluruhan secara efektif dan efisien. Sumber daya yang paling penting dari sumber daya lain nya yaitu sumber daya manusia (SDM), karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tidak akan berjalan efektif tanpa di dukung sumber daya yang baik. Pada masa pandemic sekarang ini perusahaan harus bias memutar otak dan mencari solusi untuk pengelolaan terhadap sumber daya manusia (SDM) pada suatu perusahaan harus dilakukan dengan baik karena sumber daya manusia yaitu unsur utama untuk meningkatkan produktifitas perusahaan.

Manajemen lingkungan termasuk sebagai kegiatan yang secara langsung bertujuan untuk melindungi lingkungan, teknik, kebijakan, dan prosedur yang secara khusus digunakan perusahaan untuk memantau dan mengendalikan dampak operasinya terhadap lingkungan alam (Montabon et al., 2007). Manajemen lingkungan proaktif termasuk implementasi sukarela dari praktik dan inovasi, seperti merancang atau mengubah operasi, proses, dan produk, sebagai

pengecegan terhadap dampak lingkungan yang negative (Huang, Wong, & Yang, 2014). Perusahaan yang peduli terhadap masalah lingkungan secara proaktif melalui manajemen lingkungan praktis mendapatkan jalan keuntungan (Gonzales-Benito & Gonzales-Benito, 2005).

Perkembangan ekonomi saat ini tidak lepas dari digitalisasi, sector yang terkena dampak digitalisasi salah satunya adalah UKM (usahakecilmenengah). Usaha kecil dan menengah (UKM) merupakan kelompok usaha yang masih bias bertahan ketika krisis ekonomi melanda negeri ini. Perkembangan jumlah unit usaha kecil menengah yang terus meningkat, tentunya dapat membuka lapangan kerja yang besar. Namun demikian usaha kecil ini masih dipandang sebagai usaha yang lemah kinerjanya. Usaha Kecil dan Menengah (UKM) mempunyai peran yang cukup besar dalam pembangunan ekonomi nasional, hal ini terlihat dari kontribusinya terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia yang terus meningkat setiap tahunnya, salah satunya adalah UKM batik. Batik merupakan warisan kebudayaan Indonesia dalam bentuk kerajinan tekstil. Batik diakui Badan Perserikatan Bangsa-Bangsa Urusan Kebudayaan (UNESCO) sebagai warisan budaya yang berasal dari Indonesia. Namun, industri yang menguntungkan ini dapat merugikan lingkungan sekitar apabila pengolahan limbahnya tidak dilakukan dengan baik. Zat perintang yang sering digunakan pada proses pembuatan batik adalah lilin atau malam. Penggunaan lilin untuk membatik berbeda dengan lilin yang biasa. Lilin untuk membatik bersifat cepat menyerap pada kain. Industri batik dan tekstil merupakan salah satu penghasil limbah cair yang berasal dari proses pewarnaan. Dengan adanya limbah yang menimbulkan

dampak negative bagi manusia maupun lingkungan, maka perlu dilakukan penanganan terhadap limbah tersebut. Para pelaku industri, diharapkan tidak hanya memikirkan keuntungan yang banyak saja dan mengesampingkan pengolahan limbah hasil industry. Karena hal ini dapat berdampak negative bagi orang lain disekitar lingkungan industry tersebut. Selain kandungan zat warna nya tinggi, limbah industri batik dan tekstil juga mengandung bahan-bahan sintetik yang sukar larut atau sukar diuraikan, pada umumnya polutan yang terkandung dalam limbah industri batik dapat berupa logam berat, padat antersuspensi, atau zat organic. Industri batik dan tekstil adalah salah satu penghasil limbah cair yang berasal dari proses pewarnaan. Setelah proses pewarnaan selesai, akan dihasilkan limbah cair yang berwarna keruh dan pekat, apabila limbah batik ini di alirkan langsung ke lingkungan tanpa adanya pengolahan terlebih dahulu, maka akan merusak dan mencemari lingkungan dan merusak kehidupan yang ada di lingkungan tersebut. Selain itu, limbah pewarna yang dibuang sembarangan, juga dapat mencemari lingkungan. Ekosistem sungai rusak. Akibatnya, ikan-ikan mati dan air sungai tidak dapat dimanfaatkan lagi. Oleh karena itu, air sungai yang telah tercemar meresap kesumur dan mencemari sumur. Padahal air itulah yang digunakan untuk keperluan hidup sehari-hari. Hal ini juga dapat merusak keseimbangan ekosistem lingkungan yang ditandai dengan matinya organisme perairan di sekitar lokasi pembuangan limbah sehingga perlu pengolahan lebih lanjut agar limbah batik ini aman bagi lingkungan.

Sesuai dengan variable dalam penelitian ini yaitu *Environmental Belief* atau Keyakinan terhadap Lingkungan adalah hal yang penting untuk menjaga

suatu Lingkungan karena apabila karyawan tersebut tidak memiliki Keyakinan Lingkungan maka karyawan tersebut tidak akan peduli Terhadap pencemaran lingkungan dan rusaknya ekosistem pada lingkungan kerja. Akibatnya apabila karyawan tidak memiliki Keyakinan Lingkungan, maka lingkungan disekitar tersebut akan rusak dan sulit untuk dibenahi menjadi bagus dan asri kembali. Akan tetapi apabila karyawan memiliki keyakinan untuk menjaga lingkungan sekitar agar ekosistem tetap terjaga , maka karyawan tersebut memiliki motivasi untuk selalu menjaga lingkungan disekitarnya. Dengan mereka memiliki Keyakinan Lingkungan maka karyawan tersebut akan menjaga perilaku Kewarganegaraan terhadap lingkungannya (Raineri dan Paillé, 2016), Dengan cara menjaga, membersihkan, merawat, menggunakan bahan-bahan yang dapat diurai oleh lingkungan sehingga lingkungan tersebut terjaga dengan baik dan mengurangi resiko bencana alam seperti banjir, rusaknya ekosistem dan lain-lain. Sehingga kita harus memberikan pelatihan-pelatihan untuk menjaga lingkungan dan ekosistem.

Organization Citizenship Behavior Toward Environment sebagai variable penengah memiliki peranan penting dan sangat berpengaruh besar terkait penjagaan lingkungan. Karena Menurut Roy et al. (2001), OCBE merupakan faktor yang sangat penting untuk keberhasilan implementasi system manajemen lingkungan dan mengintegrasikan kebijakan lingkungan dengan praktik di tempat kerja. Maka dari itu Perilaku Kewarganegaraan Terhadap kebersiha, keelokan, keasrian Lingkungan di tempat kerja harus di tingkatkan. Apabila warga Negara peduli terhadap lingkungan maka perilakunya akan baik dalam menjaga

lingkungan. Dengan kebijakan lingkungan di tempat kerja juga berpengaruh terhadap perilaku warganegara dalam menjaga lingkungan, karena kebijakan-kebijakan terhadap lingkungan akan memberikan arahan- arahan kepada karyawan suatu perusahaan terutama dalam bidang perhotelan bagaimana cara menjaga lingkungan yang baik. Pengelolaan SDM yang berkompetensi dalam sebuah perusahaan sangat penting untuk lebih cepat mencapai tujuan perusahaan. Perilaku merupakan sikap yang dimiliki individu untuk beradaptasi dengan lingkungannya. Di dalam perusahaan perilaku ini disebut perilaku lingkungan kerja. Perilaku lingkungan kerja adalah pola tindakan anggota organisasi yang mempengaruhi efektifitas organisasi secara langsung atau tidak langsung(Griffin, 2003:27). Ada beberapa perilaku dilingkungan kinerja antara lain perilaku kinerja, produktivitas, absenteisme dan perputaran tenaga kerja.

Apabila karyawan menjaga dan merawat lingkungan maka *Environmental Performance* pun akan meningkat. Salah satu cara Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) untuk meningkatkan kinerja lingkungan dengan menggambarkan perilaku pro-lingkungan di bawah tiga dimensi yaitu membantu lingkungan, keterlibatan antar warga sekitar, dan kaum ecoinitiatif. Dengan penjelasan yang pertama yaitu, inisiatif lingkungan merupakan inisiatif pribadi karyawan untuk mengurangi dampak negative lingkungan ditempat kerja seperti, kemas daur ulang, membuang sampah pada tempatnya, dan menghindari pemborosan sumber daya. Kedua, keterlibatan eko-sipil dengan inisiatif organisasi karyawan seperti, berpartisipasi dalam acara dan proyek ramah lingkungan, bahwa suatu organisasi telah menciptakan, mempromosikan reputasi hijau dari suatu

organisasi dan bergabung secara sukarela dengan kegiatan lingkungan organisasi. Akhirnya, bantuan lingkungan dapat mencakup dan mendorong karyawan untuk peduli akan lingkungan. Jenis perilaku ini berdasarkan dengan gotong royong karyawan untuk menyelesaikan masalah dengan memberikan berbagai ide dan keadhlilan secara sukarela antar rekan kerja karyawan dan adanya kerja tim untuk mengidentifikasi sumber polusi dan solusi pencegahan (Boiral and Paille., 2012). Jika, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat menerapkan ketiga dimensi tersebut kepada karyawannya, maka akan memberikan pengaruh berperilaku kewarganegaraan organisasi terhadap lingkungan. Kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam tugas (Sutrisno, 2010:192). Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam organisasi harus dinilai kinerjanya agar kinerja sumber daya manusia (SDM) yang terdapat dalam unit unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara obyektif.

UMKM merupakan kelompok pelaku usaha terbesar di Indonesia dengan karakteristik berpenghasilan rendah, Peran UMKM cukup berkembang dalam penyerapan tenaga kerja, pembentukan nilai produksi dan penyerapan investasi di Semarang beberapa tahun terakhir ini.

**Tabel 1. 1 Data Jumlah Karyawan UMKM Batik Kota Semarang Periode
2018 - 2020**

No.	Nama Ukm	Jumlah Karyawan Tahun 2018	Jumlah Karyawan Tahun 2019	Jumlah Karyawan Tahun 2020
1.	Saemi batik	12	14	15
2.	Padma sari	5	8	9
3.	Batik handayani	10	15	16
4.	Razaqa	6	8	9
5.	Ending batik	11	13	14
6.	Sugma batik	10	11	13
7.	Fizhan batik	11	12	13
8.	Hadisti batik	13	14	16
9.	Batik mutiara hasta	11	12	13
10.	Batik lukisdjago	6	8	9
11.	Batik figal	10	12	13
12.	Arie batik	8	9	11
13.	Batik pasha	7	8	9
14.	Batik non	9	10	11
15.	Batik tri asta	11	12	13
Jumlah Karyawan		140	166	184

Tabel 1.1 menunjukkan adanya kenaikan jumlah karyawan pada UKM batik Semarang daritahun 2018 sampai 2020, jumlah karyawan pada tahun 2018 berjumlah 140, pada tahun 2019 berjumlah 166, dan pada tahun 2020 berjumlah 184 karyawan dari 15 UKM batik yang berada di Semarang.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalahnya adalah bagaimana peran *Environmental belief* dan *Organizasional Citizenship Behavior*

Toward Environment dalam meningkatkan *Environmental Performance* pada UMKM Batik? Sedangkan pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Environmental belief* terhadap *Environmental performance* ?
2. Bagaimana pengaruh *environmental belief* terhadap *Organizasional Citizenship Behavior Toward Environment* ?
3. Bagaimana pengaruh *Organizasional Citizenship Behavior Toward Environment* terhadap *environmental performance* ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Environmental belief* terhadap *environmental performance*.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh antara *Environmental belief* terhadap *Organizasional Citizenship Behavior Toward Environment*.
3. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh antara *Organizasional Citizenship Behavior Toward Environmet* terhadap *Environmental Performance*.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis pada hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan menjadi panduan untuk perkembangan ilmu pengetahuan dan khususnya bagi para akademisi untuk mengetahui hal yang berhubungan dengan *Environmental Belief, Organizational Citizenship Behavior Toward Environment* dan *Environmental Performance*.

1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan untuk memperbaiki dan mengoptimalkan kinerja lingkungan dan mengaplikasikan kinerja lingkungan dengan konsep *Environmental Belief, Organizational Citizenship Behavior Toward Environmental* terhadap *Environmental Performance*.

1.4.3. Manfaat Bagi Akademisi

Diharapkan dapat menjadi tambahan informasi untuk peneliti selanjutnya untuk meneliti variabel yang lain kaitannya dengan manajemen sumber daya manusia pada UMKM Batik Kota Semarang.

1.4.4. Manfaat Bagi Penulis

Mendapatkan informasi dan wawasan tentang mengatur manajemen sumber daya manusia yang ada di UMKM Batik Kota Semarang.