

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Di era revolusi industri 4.0 saat ini yang mana segala kegiatan dilakukan dengan cara otomatisasi menggunakan teknologi-teknologi yang canggih. Semakin banyak teknologi yang lebih canggih diciptakan, memudahkan manusia dalam mengerjakan pekerjaannya. Untuk itu tantangan yang harus dihadapi kepada para SDM (Sumber Daya Manusia) adalah meningkatkan kualitas kinerjanya. Agar tidak tertinggal dalam persaingan meningkatkan perusahaan dalam skala besar, menengah atau kecil. Berkompetisi dengan SDM (Sumber Daya Manusia) yang baru dan mampu menghadapi zaman yang selalu mengalami perubahan. Selain itu SDM (Sumber Daya Manusia) yang baik harus sadar pentingnya menjaga dan memperhatikan kondisi lingkungan sekitar. Dengan mengelola perusahaan dalam skala besar, menengah atau kecil yang berkelanjutan secara ekologis. Memperhatikan dan mempertimbangkan segala dampak perbuatan yang akan dilakukan terhadap lingkungan. Dengan meminimalisir penggunaan zat kimia atau alat yang dapat merusak kelestarian lingkungan dan melakukan tindakan yang tidak merugikan lingkungan.

Terdapat banyak sektor industri saat ini kurang sadar akan dampak operasionalnya terhadap lingkungan. Banyak lingkungan yang rusak dan tercemar akibat sektor industri yang kurang memperhatikan operasional produksi dan

pembuangan limbahnya. Limbah yang dihasilkan yang tidak dikelola terlebih dahulu atau yang tidak dapat didaur ulang dapat membahayakan lingkungan. Jika dilakukan terus menerus tanpa adanya kesadaran pada sektor industri dan juga SDM (Sumber Daya Manusia) maka akan menggerogoti kesehatan lingkungan. Sekumpulan SDM (Sumber Daya Manusia) dalam perusahaan adalah kunci utama dalam mengelola sektor industri. Untuk itu diharapkan organisasi mampu menjaga dan menyediakan lingkungan yang sehat dan aman ditengah produktivitas yang tinggi.

Penelitian baru-baru ini (Jiang et al., 2019) mengatakan operasional perusahaan industri, mencapai batas emisi global menjadi tugas yang menakutkan. Ditambah penjelasan dari (OECD/IEA, 2018) bahwa pertumbuhan industri yang cepat ditambah dengan meningkatnya penggunaan energi sumber daya yang tidak dapat dikelola dengan baik, akan berdampak buruk pada kualitas hidup manusia melalui degradasi lingkungan. Meskipun strategi produksi ramah lingkungan dan teknologi maju sangat populer di lanskap bisnis (Heikkurinen et al., 2019), namun pengembangan ramah lingkungan belum berjalan dengan baik dari sejumlah besar perusahaan. Untuk itu diperlukannya SDM (Sumber Daya Manusia) yang mempunyai jiwa empati dan memprioritaskan lingkungan pada pekerjaannya.

Dibutuhkannya karyawan yang dapat merefleksikan OCB (Organizational Citizenship Behavior) didalam perusahaan. Karena OCB (Organizational Citizenship Behavior) merupakan perilaku anggota organisasi atau karyawan yang sifatnya sukarela dalam melakukan tindakan diluar tugasnya tanpa mengharap imbalan, sehingga dapat memberikan keuntungan pada perusahaan. Karyawan yang

berperilaku OCB (Organizational Citizenship Behavior) dapat berinisiatif untuk memperhatikan, menjaga, dan berperilaku berkelanjutan secara ekologis. Boiral & Paillè (2012) mengatakan Perilaku pro-lingkungan dari karyawan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) terhadap lingkungan adalah tindakan sukarela individu mengarah pada kinerja lingkungan yang efektif dalam suatu organisasi. Mengadopsi konsep dari (Daily et al., 2009) bahwa OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) menuju lingkungan, dapat mengacu pada tindakan diskresioner oleh karyawan didalam organisasi dengan tidak diberi imbalan atau diharuskan bekerja menuju perbaikan lingkungan (hlm. 246).

Untuk membuat karyawan perusahaan berperilaku OCB (Organizational Citizenship Behavior) maka dibutuhkan seorang pemimpin yang akan mengarahkan mereka. Kepemimpinan transformasional mampu memberi arahan kepada para karyawannya mencapai tujuan perusahaan dan mendorong mereka untuk berperilaku OCB (Organizational Citizenship Behavior). Boiral & Paillè (2012) menyatakan kebijakan lingkungan perusahaan biasanya tidak dapat dipahami oleh para karyawannya sehingga para karyawan tidak menyadari dan melakukan tugasnya yang berkelanjutan secara ekologis. Untuk itu dibutuhkannya pemimpin yang bisa mempengaruhi individu dan mobilisasi perusahaan untuk mengidentifikasi kebijakan dan mendorong organisasi untuk berkontribusi secara aktif. Para karyawan yang menerima sinyal kuat dari perusahaan mengenai kebijakan lingkungannya lebih cenderung terlibat dalam perilaku berkelanjutan.

Salah satu cara di mana karyawan dapat menerima sinyal yang kuat adalah ketika seorang pemimpin berhasil menjelaskan norma dan nilai dalam perusahaan, dengan menginspirasi pekerja untuk bekerja melebihi harapan mereka sendiri, yang menggunakan gaya kepemimpinan transformasional (Yukl, 1989).

Selain kepemimpinan transformasional ada faktor lain yang mempengaruhi OCB (organizational Citizenship Behavior) yaitu dukungan organisasi. Rhoades dan Eisenberger (2002), menyatakan bahwa “Dukungan organisasi sebagai persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka”. Dukungan organisasi yang baik sangat diperlukan oleh para karyawan untuk menumbuhkan semangat sekaligus rasa nyaman. Ketika dukungan organisasi ada di perusahaan maka para karyawan akan merasa dihargai. Karyawanpun merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat membuatnya untuk melakukan hal-hal positif sekalipun diluar tugasnya.

Ketika perusahaan mempunyai kepemimpinan transformasional dan dukungan organisasi untuk mempengaruhi karyawan berperilaku OCB (Organizational Citizenship Behavior), maka perusahaan juga perlu mengadakan manajemen lingkungan. Adanya manajemen lingkungan akan menciptakan sebuah kerangka sebagai acuan para karyawan saat mengoperasikan perusahaan serta mendorong karyawan untuk terlibat praktik ramah lingkungan di perusahaan. Dengan begitu karyawan akan memikirkan dampak lingkungan sebelum

melakukan sesuatu. Karyawan juga akan lebih memperhatikan kelestarian lingkungan dan berperilaku berkelanjutan secara ekologis

Salah satu sektor industri yang perlu diperhatikan adalah UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah) batik, dimana batik masih memiliki kendala pada pengelolaan sumber daya manusianya dalam operasional produksinya. Karna memproduksinya menghasilkan air limbah selama perendaman, perebusan, dan pembilasan yang terdapat bahan-bahan kimia seperti zat warna senyawa organik *non-biodegradable* yang sukar untuk larut. Tanpa adanya pendauran ulang dan proses pengolahan yang tepat terlebih dahulu sebelum dibuang dapat mencemari lingkungan. Pembuangan air limbah yang terkandung bahan kimia dapat mencemari lingkungan sekitar terutama pada sungai. Sungai yang tercampur air limbah batik dalam jumlah yang besar akan mengakibatkan iar sungai menghitam dan berbau, sehingga air sungai tidak dapat dimanfaatkan lagi. Juga penggunaan lilin dan air bersih yang berlebihan serta ketergantungan pada bahan bakar. Tingkat produktifitas yang tinggi pada batik yang tidak di imbangi oleh kesadaran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam operasionalnya pada lingkungan tentu saja akan sangat berimbas buruk bagi lingkungan disekitarnya. Salah satu UMKM batik yang perlu dieprhatikan adalah UMKM Batik di Kabupaten Rembang yang terkenal akan Batik Tulis Lasem yang banyak ditemukan di Kecamatan Lasem, dimana disana menjadi sentral perbatikan di Kabupaten Rembang. Jumlah UMKM Batik Tulis Lasem di Kabupaten Rembang tidak konsisten setiap tahunnya, hal ini ditunjukkan

pada tabel 1.1 yang diperoleh dari disperindagkop Kabupaten Rembang 2021 sebagai berikut :

**Tabel 1. 1**

**Pertumbuhan UMKM Batik Tulis Lasem di Kabupaten Rembang 2015-2019**

No.	Keterangan	2016	2017	2018	2019	2020
1	Jumlah UMKM Batik	120	93	107	106	103
2	Pertumbuhan UMKM	-	-22,5%	15,05%	-0,93%	-2,83%

Keterangan : - = tidak tersedia

Sumber : Disperindagkop Kabupaten Rembang 2021, data diolah

Berdasarkan data dari tabel diatas, pertumbuhan UMKM Bati Tulis Lasem di Kabupaten Rembang mengalami pasang surut atau fluktuasi, yang mana terjadi penurunan pada tahun 2016 ke 2017 sebesar 22,5%, tahun 2018 ke 2019 sebesar 0,93%, dan tahun 2019 ke 2020 sebesar 2,83%. Serta mengalami peningkatan pada tahun 2017 ke 2018 sebesar 15,05%. Menurut (Liong, 2006) terdapat beberpa faktor yang mengakibatkan penurunan jumlah UMKM Batik Tulis Lasem antara lain : (1) terjadinya persaingan tajam antara industri kecil batik yang berada di Kabupaten Rembang dengan industri besar batik perinting Surakarta dan Pekalongan. Hal ini dikarenakan harga batik perinting lebih burah daripada batik tekstil nasional. (2) kualitas sumber daya manusia dan regenerasi yang rendah karna kurangnya

pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Faktor-faktor lainnya seperti minimnya pendidikan, latar belakang budaya, faktor situasional, dan karakter teknologi. Baik itu dari pemilik UMKMnya maupun pengrajinnya yang mengakibatkan terhambatnya kelangsungan usaha batik Kabupaten di Rembang.

Beberapa penelitian terdahulu yang telah meneliti antara kepemimpinan transformasional terhadap OCB (Organizational Citizenship Behavior) menghasilkan pengaruh positif dan signifikan (Atmaja & Andyani., 2016; Wongkar et al., 2018; Takaheghesang et al., 2018). Penelitian terbaru dari (Buil et al., 2019) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat mendorong kualitas kinerja para karyawan dengan secara langsung memberikan kepercayaan, perhatian dan dukungan. Namun berbeda dari hasil penelitian dari Arifiani dkk (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB. Hasil penelitian ini mendasari bahwa tindakan OCB tidak dipengaruhi oleh kepemimpinan maupun sikap pemimpin. Hal ini juga menjelaskan bahwa OCB timbul karena faktor individunya sendiri. Dijelaskan bahwa tidak selalu kepemimpinan transformasional sesuai digunakan, diterapkan, dan diterima di semua tempat bisa jadi dikondisi tertentu kepemimpinan transaksional lebih diperlukan. Didukung dengan hasil penelitian (Huntahayan et al., 2013; olcer et al., 2014; Purwaningsih dan Liana 2015) yang juga menyatakan kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (Organizational Citizenship Behaviour) didukung dari hasil penelitian (Chiang & Hsieh, 2012). Sejalan dengan penelitian (Norris, S. E., & Porter, 2017) yang menafsirkan bahwa para karyawan profesional yang didukung oleh organisasi sangat berpengaruh terhadap OCB (Organizational Citizenship Behavior) karyawan terutama pada dimensi *Civic virtue*. Namun lain halnya dengan hasil penelitian yang tidak sejalan ditemukan oleh (Islam et al., 2014) menyatakan bahwa dukungan organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (Organizational Citizenship Behavior) karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan dukungan organisasi terhadap OCB (Organizational Citizenship Behaviour) serta adanya manajemen lingkungan yang memperkuat atau memperlengkapannya pada UMKM Batik Tulis Lasem di Kabupaten Rembang. Diharapkan untuk lebih lanjut penelitian ini dapat membantu para UMKM Batik untuk menambah literatur sebagai peningkatan kualitas sumber daya manusia sekaligus meningkatkan kesadaran akan pentingnya berperilaku berkelanjutan secara ekologis guna menajapai tujuan organisasi.

Beradsarkan fenomena bisnis dan *research gap* yang telah dijelaskan maka peneliti tertarik untuk membahasnya dan mengambil judul penelitian yaitu **“Kepemimpinan Transformasional Melalui OCB (Organizational Citizenship Behavior) Ramah Lingkungan Pada UMKM Batik Tulis Lasem”**



## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dan fenomena bisnis, maka permasalahan yang dirumuskan pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap OCB?
2. Apakah dukungan organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap OCB?
3. Apakah dengan adanya manajemen lingkungan dapat memperkuat hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan OCB?
4. Apakah dengan adanya manajemen lingkungan dapat memperkuat dukungan organisasi dengan OCB?

## 1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap OCB.
2. Menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap OCB.
3. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap OCB yang diperkuat oleh manajemen lingkungan.
4. Menganalisis pengaruh dorongan organisasi terhadap OCB yang diperkuat oleh manajemen lingkungan.

#### 1.4 manfaat Penelitian

##### 1. Bagi Penulis

Dengan pembuatan penelitian ini diharapkan dapat mengimbu, mengasosiasikan dan mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan yang telah diperoleh selama mengikuti pembelajaran perkuliahan Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Unissula Semarang dan memberi informasi terhadap pembaca serta menjadi referensi dalam penelitian selanjutnya.

##### 2. Bagi Instansi terkait

Dalam penelitian ini, diharapkan dijadikan sebagai bekal saran dan masukan bagi UMKM-UMKM batik atau sejenisnya dalam peningkatan pemahaman kesadaran ramah lingkungan serta sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan lingkungan pada UMKM/perusahaan.

##### 3. Bagi Akademisi

Dengan dibuatnya penelitian ini, dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran dan mengimplementasikan pembelajaran mengenai faktor-faktor yang dapat dikembangkan menyangkut pengaruh kepemimpinan transformasional dan dukungan organisasi terhadap OCB (Organizational Citizenship Behavior).