

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen Sumber Daya Manusia di era globalisasi sekarang ini sangat berperan penting dalam perkembangan Lingkungan sekitar, terkait dengan hal ini, Manajemen Sumber Daya Manusia harus saling menjaga dan merawat lingkungan yang ada disekitar agar tidak rusak, karena sekarang ini banyak sekali ekosistem lingkungan yang rusak dan masyarakat yang disekitarnya sangat tidak peduli terhadap hal tersebut, dan sepertinya masih banyak sekali masyarakat yang masih membuang sampah di sungai tanpa di sadari hal tersebut dapat mengakibatkan bencana banjir dan tanah longsor, tetapi ada pula Manajemen Sumber Daya Manusia yang sangat memperhatikan lingkungan yang ada di sekitarnya, mereka tidak mau mencemari lingkungan sekitar dengan bahan sintesis atau bahan berbahaya yang dapat merusak lingkungan sekitar, salah satu contohnya adalah pembuatan kain batik dengan menggunakan bahan-bahan yang ramah lingkungan seperti, warna kuning dari kunyit, warna merah dari bunga mawar atau daun jati yang masih muda, warna hijau dari daun pandan dan lain sebagainya, tetapi masih banyak pengusaha kain batik yang membuang limbahnya di sungai sehingga mencemari lingkungan yang ada di sekitarnya. Dengan adanya Manajemen Sumber Daya Manusia yang kurang memperhatikan lingkungan sekitar masalah lain yang muncul yaitu limbah sisa dari pengendapan sederhana langsung mengalir kebuang di selokan dan sisa limbah tersebut masih mengandung 6 bahan kimia yang berbahaya. Sehingga aroma tidak sedap sangat menyengat dan warna

Air diselokan sekitar tempat produksi menjadi berubah. Limbah sisa produksi batik tidak semua bisa masuk ke IPAL masih ada sebagian yang terbuang ke pekarangan (halaman rumah). Menurut Badan Lingkungan Hidup (BLH), bagian limbah B3, untuk dapat memahami pengelolaan limbah sisa produksi kain batik merupakan kesadaran bagi setiap pengusaha kain batik itu sendiri. Selain itu sebelum adanya IPAL komunal yang bisa menampung limbah dari masing-masing industri pembuatan kain batik dikarenakan lokasi yang tidak mengelompok dan berada di wilayah pemukiman yang sangat padat penduduk. Pengusaha kain batik belum mengelola limbah dengan baik dan benar karena belum mengetahui bagaimana cara mengolah limbah yang baik dan benar dan sesuai dengan peraturan pemerintah. Dan sekarang ini banyak perusahaan-perusahaan kain batik yang sangat memperhatikan hal itu, karena adanya sebuah kepemimpinan tentang pencemaran lingkungan limbah yang di atur oleh Pemerintah, sehingga *Environmental Performance* yang pada awalnya tidak baik dan tidak maksimal bisa teratasi sedikit demi sedikit, oleh karena itu Manajemen Sumber Daya Manusia disini harus bisa meningkatkan *Environmental Performance* yang lebih baik, dan cara salah satunya untuk meningkatkan *Environmental Performance* agar lebih baik lagi yaitu dengan cara menerapkan konsep *Environmental Transformational Leadership* sehingga seluruh masyarakat akan berfikir jika akan melakukan sesuatu yang akibatnya dapat merusak lingkungan, karena

### Data Jumlah Karyawan UMKM Batik Kota Semarang

Periode 2018-2020

No	Nama UKM	Jumlah karyawan 2018	Jumlah karyawan 2019	Jumlah karyawan 2020
1.	Semi 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 lukis Djago	6	8	9
11.	Batik Figal	10	12	13
12.	Arie Batik	8	9	11
13.	Batik pasha	7	8	9
14.	Bati Non	9	10	11
15.	Batik Tri Asta	11	12	13
Jumlah Karyawan		140	166	184

Sumber: UKM Batik Semarang

Dari tabel 1.1 menunjukkan bahwa adanya kenaikan jumlah karyawan pada

UMKM Batik di kota Semarang dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2020, jumlah karyawan pada tahun 2018 adalah 140 karyawan, pada tahun 2019 adalah 166 karyawan dan pada tahun 2020 adalah 184 karyawan dari 15 UMKM Batik yang ada di Kota Semarang.

sudah menerapkan *Environmental Transformational Leadership* yang mengatur semua tentang lingkungan.

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

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 UMKM. Produksi UMKM batik berada di Kawasan padat penduduk sehingga agak sulit bagi pemilik UMKM 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 sangat membahayakan bagi keadaan lingkungan di sekitarnya.

Seperti penelitian yang dilakukan di Pekalongan menurut ( Sari et al 2012) menunjukkan bahwa fenomena yang terjadi di industri batik saat ini yaitu akibat limbah cair yang dihasilkan berdampak pada rusaknya lingkungan sekitar serta besarnya energi yang dihasilkan.

Environmental Transformational Leadership sangat baik untuk diterapkan di dunia karena mengingat di dunia sekarang ini sangat banyak terjadi bencana alam, akibat perilaku masyarakat yang tanpa disadari itu bisa merusak lingkungan sekitar. Di era globalisasi saat ini banyak perusahaan-perusahaan yang telah menerapkan konsep Environmental Transformational Leadership sehingga perusahaan-perusahaan saat ini bisa memotivasi karyawannya untuk saling menjaga lingkungan agar tidak rusak. Dari beberapa penelitian Graves et al.(2013), mengatakan bahwa konsep Environmental Transformational Leadership, di dominasi oleh manajer yang memotivasi karyawannya untuk memasukkan ide dan praktik sebagai bagian dari tanggung jawab operasional karyawan. Ketika motivasi karyawannya meningkat, karyawan dapat untuk bertindak sesuai dengan keahlian yang dimilikinya dan karyawan itu sendiri yang bisa menentukan nasibnya dalam mengatasi masalah lingkungan (Chen et al.,2014; Gagne dan Deci,2005). Dengan adanya Environmental Transformational Leadership yang mengatur tentang lingkungan organisasi dapat mengakibatkan Manajemen Sumber Daya Manusia ikut serta menjaga lingkungan sekitar, contohnya perusahaan-perusahaan pembuatan kain batik sekarang ini sudah menggunakan bahan-bahan yang ramah lingkungan sebagai warnanya seperti, warna kuning dari kunyit, warna merah dari

daun jati yang masih muda atau Bunga mawar merah, warna hijau dari daun pandan dan lain sebagainya. Maka *Environmental Transformational Leadership* merupakan salah satu cara untuk meningkatkan *Environmental Performance*.

Selain meningkatkan *Environmental Performance*, *Environmental Transformational Leadership* secara positif terkait dengan *Organizational Citizenship Behavior Toward Environment*. Seiring dengan meningkatnya dalam manajemen lingkungan sekarang ini banyak perusahaan-perusahaan yang harus bisa memotivasi karyawan karena perlunya untuk berpartisipasi aktif dalam manajemen lingkungan yang telah muncul. Daily et al. (2009) mengatakan bahwa, secara inklusif memperkenalkan konsep *Organizational Citizenship Behavior Toward Environment*, yang mengacu pada tindakan karyawan dalam organisasi yang diarahkan pada perbaikan lingkungan seperti, perusahaan pembuatan kain batik yang sudah menggunakan bahan-bahan yang ramah lingkungan sehingga lingkungan bisa terjaga dengan baik. Selain itu sila *Organizational Citizenship Behavior Toward Environment* didasarkan pada kebijaksanaan, keterlibatan sukarela tanpa insentif hadiah, perilaku karyawan harus di motivasi oleh dukungan pengawas yang ditunjukkan oleh alokasi sumber daya yang memodelkan perilaku ramah lingkungan (Boiral dan paille,2012).

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka diidentifikasi masalahnya adalah “ Bagaimana Pengaruh *Environmental Transformational Leadership*, *Organizational Citizenship Behavior Toward*

*Environment Terhadap Environmental Performance* ” Kemudian pertanyaan penelitian Question Research yang muncul adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Environmental Transformational Leadership* terhadap *Environmental Performance* pada UMKM batik dikota semarang ?
2. Bagaimana pengaruh *Environmental Transformational Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior Toward Environment* pada UMKM batik dikota semarang?
3. Bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behavior Toward Environment* terhadap *Environmental Performance* pada UMKM batik dikota semarang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.3.1 Menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh *Environmental Transformational Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior Toward Environment*.
- 1.3.2 Menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh *Organizational Citizenship Behavior Toward Environment* terhadap *Environmental Performance*.
- 1.3.3 Menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh *Environmental Transformasional Leadership* terhadap *Environmental Performance*.

## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis hasil penelitian ini diharapkan untuk dapat menambah informasi dan menjadi panduan yang baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan peran *Environmental Transformational Leadership*, *Organizational Citizenship Behavior Toward Environment* terhadap *Environmental Performance*.

### 1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis hasil penelitian ini diharapkan untuk dapat menjadi bahan pertimbangan atau menjadi sumber referensi terbaik untuk memperbaiki serta mengoptimalkan kinerja karyawan dan mengaplikasi kinerja karyawan dengan sebuah konsep *Environmental Transformational Leadership*, *Organizational Citizenship Behavior Toward Environment* terhadap *Environmental Performance*.

