

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini kepedulian perusahaan terhadap lingkungan sangat diperlukan. Karena kondisi lingkungan saat ini banyak perusahaan yang tidak memperhatikan lingkungan dalam melakukan proses produksinya, dan tidak melakukan konservasi lingkungan. Hal tersebut dapat menjadi salah satu penyebab menipisnya lapisan ozon. Maka dari itu diharapkan untuk semua perusahaan dapat mengelola lingkungan dengan baik agar mampu meningkatkan kinerja lingkungan.

Kompetitif antar perusahaan di era globalisasi saat ini semakin tajam, sehingga sumber daya manusia dituntut terus-menerus untuk mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat sehingga potensi insaninya berkembang maksimal. Hal tersebut juga dirasakan oleh industri batik. Dimana karyawannya dituntut harus memiliki inovasi dan kreatifitas dalam pembuatan batik dan dapat mengoperasikan komputer sebagai media pembuatan batik secara printer dengan baik dan benar agar dapat memenangkan pasar. Oleh sebab itu, Manajemen Sumber Daya Manusia harus bisa meningkatkan kinerja lingkungan dengan lebih baik lagi.

Salah satu cara Manajemen Sumber Daya Manusia 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 pertama yaitu, inisiatif lingkungan merupakan

inisiatif pribadi karyawan untuk mengurangi dampak negatif lingkungan ditempat kerja seperti, kertas 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 dan 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 keahlian 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 dapat menerapkan ketiga dimensi tersebut kepada karyawannya, maka akan meningkatkan *environmental performance*

Environmental performance terjaga dan meningkat dengan cara mengikutsertakan sumber daya manusia didalam ataupun diluar ukm dengan gotong royong dls. Sehingga, membuat lingkungan sekitar lebih bersih dan asri. Hal tersebut dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior Toward Environmental*, apabila satu sama lain saling bersinergi sehingga *Environmental Performance* dapat meningkat lebih dari sebelumnya.

Organizational Citizenship Behavior Toward Environmental atau *OCBE* sangat berpengaruh dengan penjagaan lingkungan. Karena, menurut penjelasan dari (Roy., 2001) bahwa *OCBE* merupakan faktor penting untuk kesuksesan implementasi

sistem manajemen lingkungan dan mengintegrasikan *Organizational Environmental Policy* dengan praktik ditempat kerja. Maka, dengan adanya *Organizational Environmental Policy* untuk menerapkannya langsung ditempat kerja, dapat meminimalisir terjadinya kerusakan lingkungan didalam maupun diluar perusahaan atau organisasi, dan akan membuat para karyawan ataupun masyarakat sekitar akan berfikir kembali jika ingin melakukan sesuatu yang dapat merusak lingkungan.

Organizational Environmental Policy merupakan suatu hal yang penting, mengingat pada saat ini, di dunia banyak terjadi bencana alam, mulai dari banjir, tanah longsor, dan lain sebagainya, yang mana bencana tersebut terjadi akibat dari kerusakan lingkungan. Akibat dari bencana tersebut perusahaan-perusahaan membuat dan menerapkan *Organizational Environmental Policy*, agar para karyawan tidak membuat lingkungan semakin rusak. Salah satu caranya, yaitu dengan menanamkan motivasi yang sangat kuat kepada karyawannya untuk mendorong dan memberi inisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang sangat penting. *Organizational Environmental Policy* yang dibuat oleh perusahaan atau organisasi dapat membantu, bukan hanya membuat karyawan diam dan terlihat hanya melakukan dan mematuhi kebijakan lingkungan tersebut (Lulu., 2019). Oleh karena itu, dengan adanya *Organizational Environmental Policy* membuat karyawan memutar otak dan mencari ide inovatif dan berinisiatif akan melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi banyak orang dan dengan tidak merusak lingkungan.

Dengan adanya *Organizational Environmental Policy*, maka suatu perusahaan membutuhkan gaya *Environmental Transformational Leadership* pada manajer, yang memberikan kondisi kerja dan inisiatif yang lebih baik, dan meningkatkan

kualitas kehidupan kerja bagi karyawan (Kara., 2018). Dengan begitu, *Environmental Transformational Leadership* dapat memberikan motivasi dengan membicarakan tentang asumsi-asumsi penting yang mengenai masalah kerusakan lingkungan, seperti menanamkan nilai dan kepercayaan dimasa depan, mengenai pentingnya menjaga lingkungan, dan yang paling penting yaitu, memberikan *Training* dan pengajaran tentang masalah lingkungan secara keseluruhan.

Environmental Training merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kesadaran kinerja lingkungan akan pentingnya menjaga lingkungan. Dengan adanya *Environmental Training* dan dilakukan secara baik dan benar, akan memberikan dampak besar dalam meningkatkan kinerja lingkungan. *Training* dapat dilakukan dengan cara memberikan sosialisasi tentang bagaimana sikap dan perilaku dalam melakukan penjagaan lingkungan dengan baik dan benar. Sehingga lingkungan disekitar, dapat terjaga dengan baik dan mengurangi terjadinya dampak bencana alam yang banyak terjadi saat ini. Dijelaskan bahwa menurut (Dolores., 2012) pelatihan lingkungan merupakan salah satu cara yang efektif untuk membangun dan mengubah rutinitas serta memberikan dan mengembangkan pengetahuan kolektif terhadap organisasi tertentu melalui pembelajaran organisasi.

Tabel 1.1
Daftar Jumlah Karyawan UKM Batik
Periode Tahun 2018-2020

No.	Nama UKM / Nama Pelaku UKM	Jumlah Karyawan tahun 2018	Jumlah karyawan tahun 2019	Jumlah karyawan tahun 2020
1.	Batik Kadilangu	11	14	8
2.	Batik Asih	10	15	8

3.	Batik UD. Wahyumanunggal	10	15	10
4.	Batik Kitta Collection	5	8	6
5.	Batik Nur Rofiq	7	9	8
6.	Batik Wiku II Demak	5	7	9
7.	Batik Larissa	4	8	7
8.	Batik Alfitara	14	15	9
9.	Batik Dua Mas	6	8	8
10.	Batik Sutejo	5	7	7
11.	Batik Sunarto	7	10	7
12.	Batik Troso	10	13	7
13.	Batik yogasari	5	8	5
14.	Batik zuliana J	8	11	8
15.	Syarif Al Hamidi Wedung	8	10	6
16.	SURAHMAT Wedung	9	11	8
17.	UFIQ AFIYANTI Wedung	4	7	5
18.	SRI SETIYANI (TYO COLLECTION) Mranggen	12	14	7
TOTAL		140	175	133

Sumber : UKM batik Demak

Dari tabel 1.1 terlihat jumlah karyawan pada UKM batik Demak mengalami kenaikan karyawan yang bekerja, dengan dibuktikan bahwa jumlah karyawan pada tahun 2018 berjumlah 140, dan pada tahun 2019 berjumlah 175, kemudian pada tahun 2020 jumlah karyawan yang bekerja mengalami penurunan sehingga karyawan saat ini

berjumlah 133 karyawan. Karena dimasa pandemi covid ini permintaan dipasar menurun, distribusi mengalami kesulitan, yang mengakibatkan produksi batik Demak tidak stabil. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja Sumber Daya Manusia tidak optimal. Karena mamatuhi peraturan pemerintah dalam memutus rantai penyebaran covid, yaitu dengan melakukan semua kegiatan dirumah saja. Akan tetapi untuk UKM Batik akan sulit dan tidak efisien jika dilakukan dirumah, karena akan semakin merusak lingkungan sekitar akibat limbahnya. Dengan begitu organisasi/ dinas UKM akan memberikan training mengenai pembuatan batik menggunakan metode printing. Dan semua karyawan yang memiliki fasilitas komputer dirumahnya dan bersedia mencoba untuk membuat batik dengan metode printing ini, akan diberikan insentif dari dinas perdagangan dan koperasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah adalah “*Bagaimana pengaruh organizational environmental policy, environmental transformational leadership, environmental training, dan OCB toward environmental, terhadap environmental performance?*”. Dan Question Research sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh hubungan *organizational environmental policy terhadap environmental performance*
2. Bagaimana pengaruh hubungan *organizational citizenship behavior toward environment terhadap environmental performance*
3. Bagaimana pengaruh hubungan *environmental training terhadap environmental*

performance

4. Bagaimana pengaruh hubungan *organizational environmental policy* terhadap *organizational citizenship behavior toward environment*
5. Bagaimana pengaruh hubungan *environmental transformational leadership* terhadap *organizational citizenship behavior toward environment*
6. Bagaimana pengaruh hubungan *environmental training* terhadap *organizational citizenship behavior toward environment*.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan dan menganalisis *kinerja lingkungan, kebijakan lingkungan organisasi, pemimpin transformasional lingkungan, dan pelatihan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap lingkungan.*
2. Menyusun model peningkatan kinerja lingkungan sumber daya manusia.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Teori

Manfaat teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan menjadi panduan bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan *organizational environmental policy, environmental transformational leadership, environmental training, OCB toward environmental, terhadap environmental performance.*

2. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan untuk memperbaiki

dan mengoptimalkan kinerja karyawan dan mengaplikasi kinerja karyawan dengan konsep organizational environmental policy, environmental transformational leadership, environmental training, OCB toward environmental, terhadap environmental performance.

