

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan industri pada zaman ini mempunyai peran besar dalam meningkatkan pemanasan global (*global warming*). Pemanasan global tersebut menyebabkan terjadinya perubahan cuaca dan iklim yang disebabkan oleh kegiatan industri yang mengolah sumber daya alam sehingga menyebabkan peningkatan emisi gas rumah kaca. Selain itu, maraknya industri di Indonesia baik dengan skala kecil, menengah, maupun skala besar yang menggunakan sumber daya alam dan menghasilkan limbah yang cukup banyak, sehingga dapat memicu dampak pada pemanasan global.

Dengan kata lain, setiap industri harus memikirkan tentang penerapan industri yang ramah lingkungan serta pembangunan berkelanjutan (*sustainable development*). Penting bagi seseorang karyawan di perusahaan untuk memahami segala perilaku yang dapat merusak lingkungan hidup di sekitar perusahaan. Hal ini dikarenakan alam tidak selamanya dapat memberikan apa yang kita inginkan terutama sumber daya alam seperti minyak bumi, mineral, tambang, dan gas yang akan menipis seiring perkembangan waktu. Alhasil sebagai seorang manajer lingkungan haruslah dapat menilai ancaman dari segala macam permasalahan lingkungan sebagai peluang yang seharusnya dapat diselesaikan dengan baik dan tepat sasaran, sehingga masing – masing pihak yang berkepentingan akan mendapatkan solusi yang tidak merugikan untuk kemajuan lingkungan secara

berkelanjutan. Peran dari manajer lingkungan menjadi krusial dalam menghadapi segala permasalahan lingkungan, seperti pada contoh kasus degradasi tanah yang terjadi pada petani lokal, terkadang kita justru menyalahkan para petani lokal akibat permasalahan tersebut. Padahal jika kita telusuri dengan benar, kesalahan tidak hanya akibat ulah dari para petani lokal tersebut, melainkan pada kebijakan yang dilakukan oleh para elit penguasa (Barrow, 2006).

Seorang manajer lingkungan seharusnya dapat menyeimbangkan potensi dalam dirinya untuk menggunakan keterampilan dan keahliannya di dalam perencanaan lingkungan secara berkelanjutan. Contoh merubah pandangan awal tentang konsep antroposentris yang mengutamakan kepentingan manusia dalam memenuhi kebutuhannya tanpa memperhatikan keadaan alam sekitarnya, konsep tersebut diubah menjadi konsep ekoprosentris yang lebih menitik-beratkan pada alam merupakan bagian terpenting bagi sumber kehidupan manusia, sehingga manusia seharusnya dapat mengelola alam dengan bijaksana (Barrow, 2006).

Komitmen lingkungan yang kuat akan membentuk seorang manajer lingkungan menjadi bertanggung – jawab kepada lingkungannya. Oleh karena itulah dengan adanya komitmen yang dijalankan oleh perusahaan akan menciptakan situasi yang akan terus menjaga dan melestarikan lingkungan untuk masa depan bagi generasi yang akan datang. Komitmen tersebut didukung sesuai visi dan misi perusahaan itu sendiri. Boiral, et. al.(2014) menemukan bahwa keberhasilan pelaksanaan lingkungan praktek (pelaksanaan kebijakan keberlanjutan, tindakan pengurangan limbah,

sosialisasi biodiversity, dan training pemeliharaan lingkungan secara berkelanjutan) dipengaruhi oleh implementasi dari komitmen lingkungan dari manajer. Studi tersebut membuktikan bahwa tentang motivasi dari kepemimpinan lingkungan dan industri hijau sangat didukung keberadaan jika legitimasi sosial saling bersinergi. Oleh karenanya komitmen yang dilakukan oleh perusahaan menjadi komponen utama dalam bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap lingkungannya.

Tindakan yang dilakukan perusahaan dalam mempromosikan produk hijau sendiri akan berdampak dalam meningkatkan daya saing pasar yang menjadi sebuah keunggulan kompetitif dari perusahaan. Pada saat industri dapat menetapkan seperangkat kriteria untuk menilai pemasok hijau, maka hasil efisiensi penggunaan sumber daya akan dapat ditingkatkan, konsumsi sumber daya dapat dikurangi, dan citra perusahaan yang berbasis hijau juga akan berdampak positif, yang pada akhirnya konsumen serta supplier akan percaya dengan perusahaan tersebut. Hal tersebut akan menambah loyalitas dari pelanggan perusahaan itu sendiri karena perusahaan sudah mengarah ke penggunaan sumber daya alam yang ramah lingkungan (Tsai, et. al., 2015).

Implikasi kebijakan manajerial dan publik ke arah perusahaan hijau, seperti saran untuk perusahaan di mana melakukan investasi hijau mempunyai dampak positif bagi peningkatan wawasan konsumen dalam mengevaluasi produk secara obyektif dengan memanfaatkan lingkungan secara bijak. Upaya yang dilakukan perusahaan dengan memperkenalkan produk yang mencakup komponen yang dibuat dengan bahan yang mengurangi dampak lingkungan, sehingga masyarakat semakin sadar akan

penggunaan bahan yang ramah lingkungan. Pembentukan budaya lingkungan tersebut pada akhirnya akan berimplikasi positif bagi kemajuan perusahaan (Gershoff and Frels, 2015).

Dukungan penuh dari pihak manajemen puncak untuk bakat menjadi sangat penting dalam menumbuhkan daya saing perusahaan dengan mengembangkan dan mempromosikan karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan dengan menggunakan sampel 484 karyawan di Korea Selatan yang menyelidiki hubungan antara dukungan manajemen puncak untuk bakat, budaya perusahaan, dan komitmen perusahaan serta kepuasan kerja karyawan dalam menentukan perubahan karirnya. Studi ini menemukan bahwa dukungan manajemen puncak untuk bakat secara positif terkait dengan budaya perusahaan. Oleh karena itu pembentukan budaya perusahaan menjadi sangat krusial untuk pencapaian tujuan perusahaan (Kim and Park, 2018).

Pentingnya penerapan budaya lingkungan untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara positif. Oleh karenanya integrasi nilai – nilai lingkungan yang ditanamkan dalam budaya internal perusahaan akan mempengaruhi penerapan strategi hijau untuk kemajuan perusahaan itu sendiri (Fraj, et. al., 2013). Dampak budaya yang dilakukan oleh perusahaan juga akan meningkatkan perilaku tanggung jawab lingkungan secara positif. Hal tersebut pada akhirnya akan berdampak positif pada keberlanjutan perusahaan ke masa yang akan datang (Graafland and Noorderhaven, 2018).

Budaya perusahaan dibentuk dan dibangun oleh pemimpin perusahaan serta diteruskan kepada seluruh anggota pada perusahaan tersebut secara turun temurun. Pemimpin perusahaan sebagai *role model* dalam

menyampaikan informasi penting tentang perilaku yang diinginkan dan diprioritaskan. Dalam konteks lingkungan, pemimpin perusahaan seharusnya dapat memberikan arahan untuk keberlanjutan lingkungan diutamakan bagi para karyawannya. Para pemimpin perusahaan ini dianggap sebagai pendorong penting keberlanjutan dari perusahaan tersebut. Secara khusus, pemimpin perusahaan secara langsung akan mempengaruhi karyawan untuk memberlakukan perilaku yang bertanggung jawab terhadap lingkungan dengan nilai - nilai lingkungan dalam segala tindakan untuk menciptakan cara - cara yang baru dan inovatif dalam perilaku pro lingkungan (Robertson and Carleton, 2017).

Pemimpin lingkungan tersebut harus peka terhadap semua masalah lingkungan yang terjadi, karena hal ini akan berdampak luas dalam setiap pengambilan keputusan yang akan diambil. Proses yang dilakukan ini menjadi sangat penting, hal ini dikarenakan banyak terdapat perbedaan dalam berbagai sudut pandang yang harus diakui untuk dapat diberikan penyelesaian yang terbaik dalam permasalahan lingkungan tersebut. Contoh, bagaimana penggunaan hutan taman industri secara berkelanjutan, perikanan, pertanian, perkebunan, pertambangan dengan tetap menjaga keseimbangan stok lingkungan (ekosistem) dan ekonomi bagi negara atau wilayah itu sendiri (Paalova and Lowe, 2005).

Salah satu isu permasalahan yang cukup disorot pada era ini khususnya di Indonesia adalah permasalahan lingkungan hidup. Hal ini dikarenakan pemenuhan kebutuhan dasar manusia tumbuh secara cepat dan meningkat dari tahun ke tahun yang menyebabkan berbagai persoalan. Salah

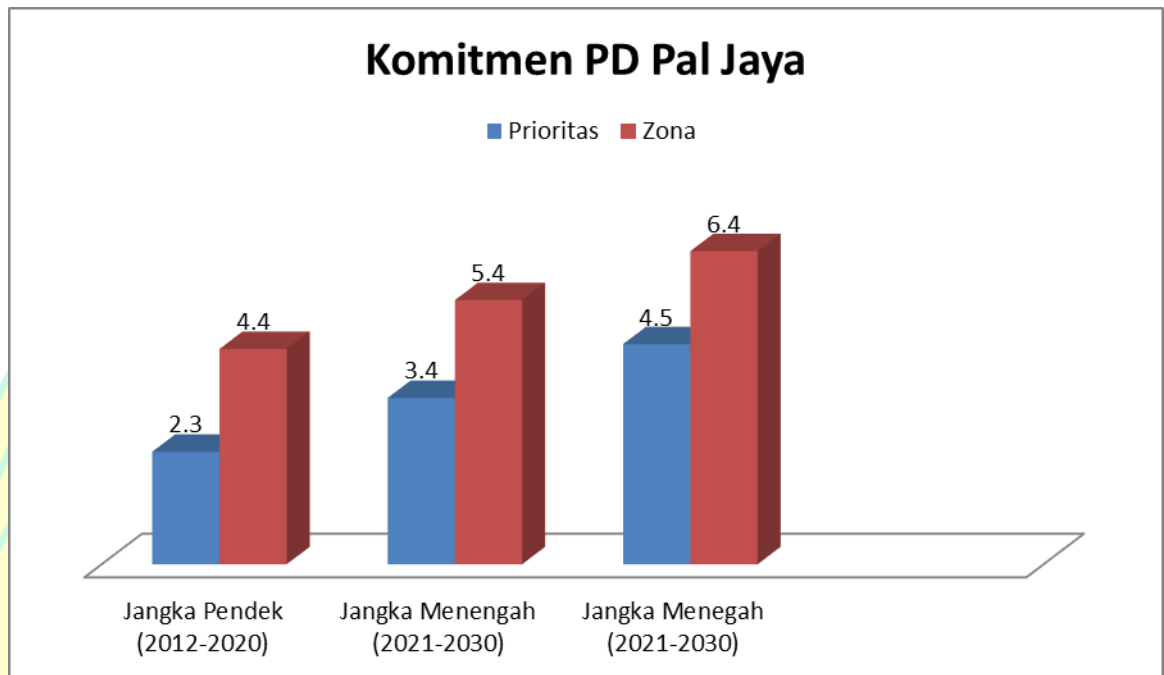
satu usaha yang dilakukan oleh manusia untuk mengatasi permasalahan tersebut adalah dengan penggunaan industri sebagai pusat perekonomian utama. Namun, pada saat ini banyak perusahaan yang tidak mengelola limbah buangan perusahaan dengan benar. Hal tersebut menyebabkan penurunan kualitas sumber daya alam dengan berbagai krisis baik air bersih, pencemaran tanah dan permasalahan lingkungan lain. Hal ini menimbulkan berbagai persoalan disatu sisi ingin membangun ekosistem dan disisi lain untuk tetap memenuhi kebutuhan manusia untuk pembangunan yang berwawasan lingkungan (*sustainable development*) (Putrawan, 2014).

Untuk dapat membangun kelestarian lingkungan yang berkelanjutan merupakan tantangan besar bagi para pemimpin perusahaan, oleh karenanya sebagai pemimpin perusahaan harus mempunyai sebuah solusi dalam pemecahan masalah lingkungan dari berbagai sudut pandang, seperti aspek biologi, sosial, ekonomi, budaya, sejarah, spritual, politik, teknologi dan faktor-faktor lainnya. Perlunya pemimpin perusahaan yang dapat menjelaskan permasalahan lingkungan dengan tepat sasaran, sehingga masyarakat tidak mengabaikan kerusakan-kerusakan lingkungan yang terjadi. Pemimpin perusahaan tersebut tidak hanya memahami pentingnya menangani masalah, tetapi juga menghasilkan visi dan misi dalam menghadapi krisis lingkungan. Pemimpin perusahaan tersebut harus memiliki sistem pengetahuan yang berpola saling ketergantungan dan melihat masa depan, sehingga pemimpin perusahaan harus memiliki pengetahuan lingkungan untuk keberlanjutan. Perann pemimpin perusahaan menjadi penting dalam menerapkan industri ramah lingkungan (*eco industry*). Kewenangan yang dimiliki pemimpin

perusahaan akan dapat menciptakan keseimbangan antara industri dan ekologi, sehingga semua anggota perusahaan tersebut dapat langsung berkontribusi positif di dalam proses industri dengan identifikasi adanya proses relevan yang terjadi antara pimpinan perusahaan dan karyawan. Perusahaan yang ideal memiliki visi dan misi yang jelas dari industrinya untuk keberlanjutan ekologi. Perusahaan tersebut selalu menerapkan praktek-praktek ramah lingkungan, menghindari eksploitasi pekerja secara berlebihan, melakukan kontrol biaya yang sesuai daripada faktor eksternalitas, dan memberikan kompensasi yang sesuai, serta meningkatkan keberagaman budaya dari perusahaan tersebut (Redekop, 2010).

Salah satu lembaga milik Pemerintah Indonesia yang mengelola permasalahan lingkungan hidup khususnya pengelolaan air limbah yakni PD Pal Jaya. Perusahaan ini merupakan jenis Badan Usaha Milik Daerah Provinsi DKI Jakarta. Visi perusahaan ini yakni sebagai perusahaan yang unggul untuk mewujudkan kualitas lingkungan fisik kota dari polusi air limbah. Misi perusahaan sendiri adalah melayani pengelolaan air limbah dengan sistem terpusat, sistem komunal, sistem setempat, sistem penyedotan air limbah tangki septik dan kegiatan pendukung lainnya, seperti sistem air daur ulang, layanan pemeliharaan jaringan pipa air limbah gedung serta pengelolaannya. PD Pal Jaya DKI Jakarta mempunyai sebuah motto utama yakni “Menyelamatkan air untuk masa depan”. Motto ini dibuktikan dengan komitmen penuh yang dilakukan perusahaan untuk terus menjaga kelestarian lingkungan khususnya sumber daya air. Komitmen dari PD Pal Jaya sendiri adalah untuk berusaha mengelola air khususnya limbah di sekitar Provinsi

DKI Jakarta dengan usaha perluasan Renstra tahunan yang terlihat di grafik 1.1 Komitmen Perluasan Layanan.



Grafik 1.1 Komitmen Perluasan Layanan (PD PAL JAYA.,2019).

Terlihat pada grafik diatas menunjukkan usaha yang dilakukan oleh PD Pal Jaya ditargetkan untuk semakin meningkat dalam pengelolaan air limbah agar kedepannya dapat berhasil menjalankan target renstra. Usaha yang dilakukan PD Pal dapat terwujud dari dukungan penuh anggota karyawan dalam perusahaan dan penerapan budaya perusahaan dan komitmen perusahaan yang telah dicanangkan. Budaya perusahaan yang dilakukan oleh PD Pal Jaya sendiri sudah mulai mengarah ke proses *green industry*. Upaya yang dilakukan pada saat ini yakni pengolahan briket. Briket ini sendiri didapatkan dari hasil tumpukan lumpur yang tidak terpakai. Hasil uji kalor lumpur sendiri dapat mencapai 3500-4500 kalori/gram atau setara dengan kalor batubara muda. Untuk dapat menjadi bahan bakar lumpur tersebut barulah dijadikan briket atau pellet. PD Pal Jaya juga mengharapkan kedepannya, briket hasil lumpur olahan ini dapat menjadi solusi

inovasi baru dalam bidang energi terbarukan yang ramah lingkungan dan dapat terus dikembangkan. Upaya lainnya juga dengan usaha PD Pal Goes to School, yakni sebuah sosialisasi tentang pengenalan dan pemahaman tentang pengelolaan air limbah kepada beberapa sekolah di DKI Jakarta. Usaha tersebut dilakukan agar masyarakat dapat mengubah pola pikirnya agar mau membayar dalam membuang air limbah. Hal ini dikarenakan masyarakat tidak memahami bahwa biaya dan tenaga pemeliharaan limbah itu sangat mahal dan butuh pemeliharaan yang ekstra hati – hati.

Sosialisasi dini yang dilakukan kepada pihak Sekolah adalah agar siswa mulai terbiasa dengan pengelolaan limbah yang dilakukan, sehingga kedepannya mereka dapat meneruskan kepada lingkungan sekitar khususnya lingkup orang tua dan keluarga sendiri. Kegiatan kampanye ini diharapkan dapat menjadi solusi dalam peningkatan kualitas pengelolaan air limbah secara berkelanjutan. Dampak positif yang terjadi diharapkan oleh PD Pal Jaya sendiri bukan hanya untuk secara permasalahan sosial saja, melainkan juga untuk permasalahan lingkungan juga agar menjadi lebih baik (PD Pal Jaya, 2019).

Penting bagi karyawan untuk tetap berkomitmen terhadap perubahan demi keberhasilan lembaga. Contoh berdasarkan hasil riset sebanyak 200 guru universitas menggunakan kuesioner yang dikelola sendiri dan dianalisis menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi. Temuan tersebut menyatakan adanya dampak langsung yang signifikan dari gaya kepemimpinan perusahaan dan budaya perusahaan pada komitmen afektif karyawan terhadap perubahan. Oleh karena itu komitmen penuh yang dianut oleh perusahaan menghasilkan kemajuan bagi kinerja perusahaan (Yaseen, et al., 2018).

Kepemimpinan perusahaan menghasilkan hubungan positif dengan komitmen perusahaan. Kemudian budaya perusahaan juga memiliki dampak positif dan signifikan terhadap komitmen perusahaan. Utama, et.al., (2018) menemukan sebanyak 81 sampel karyawan Mina Group menyatakan bahwa pemimpin perusahaan berpengaruh positif terhadap komitmen perusahaan dan budaya perusahaan. Komitmen ini digunakan untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan di perusahaan. Oleh karenanya komponen komitmen perusahaan menjadi sangat utama dalam kemajuan kinerja perusahaan.

Atas dasar berbagai penelitian diatas *state of the art* penelitian ini adalah penggabungan antara konsep budaya perusahaan dan kepemimpinan perusahaan yang dihubungkan dengan komitmen perusahaan dalam penciptaan konsep *Green Industry* di perusahaan. Berdasarkan pertimbangan di atas, penulis mengangkat permasalahan tersebut di atas dalam tesis dengan judul Hubungan Budaya Perusahaan dan Kepemimpinan Perusahaan dengan Komitmen Perusahaan dalam mewujudkan *Green Industry* di PD PAL Jaya – DKI Jakarta.

B. Identifikasi Masalah

Berikut ini identifikasi permasalahan yang akan dikaji pada penelitian ini yakni:

1. Karyawan yang belum paham akan pelaksanaan prinsip *green industry* secara berkesinambungan.
2. Penerapan konsep *green industry* sebagai budaya perusahaan belum secara optimal dilakukan pada setiap divisi.
3. Karyawan di perusahaan belum paham dengan penerapan komitmen perusahaan.

4. Optimalisasi peran pemimpin perusahaan dalam mensosialisasikan konsep industri hijau kepada karyawan belum tepat sasaran.
5. Karyawan yang belum paham tentang penerapan teknologi ramah lingkungan.

C. Pembatasan Masalah

Sehubungan dengan latar belakang dan identifikasi masalah yang diuraikan diatas sehingga masalah yang akan dikaji yakni: Hubungan Budaya Perusahaan dan Kepemimpinan Perusahaan dengan Komitmen perusahaan dalam mewujudkan *Green Industry* di PD PAL Jaya – DKI Jakarta.

D. Perumusan Masalah

Sesuai dengan uraian pada latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah sebagaimana disebutkan sebelumnya, maka rumusan masalah yang akan dikaji antara lain:

1. Apakah terdapat hubungan Budaya Perusahaan dengan Komitmen Perusahaan dalam mewujudkan *Green Industry* pada PD Pal Jaya DKI Jakarta?
2. Apakah terdapat hubungan Kepemimpinan Perusahaan dengan Komitmen Perusahaan dalam mewujudkan *Green Industry* pada PD Pal Jaya DKI Jakarta?
3. Apakah terdapat hubungan Budaya Perusahaan dan Kepemimpinan Perusahaan secara bersama - sama dengan Komitmen Perusahaan dalam mewujudkan *Green Industry* pada PD Pal Jaya DKI Jakarta?

E. Kegunaan Hasil Penelitian

1. Berdasarkan pandangan teoretis, riset ini berguna untuk menambah khasanah ilmiah peneliti Manajemen Lingkungan pada bidang budaya perusahaan dan kepemimpinan perusahaan, khususnya dalam menerapkan komitmen perusahaan dalam mewujudkan *Green Industry* yang tepat sasaran di perusahaan.
2. Berdasarkan pandangan praktis, riset ini dimungkinkan dapat menjadi bahan kajian informasi dan pemikiran untuk manajerial di perusahaan dalam rangka mewujudkan konsep *Green Industry* yang sesuai dengan tujuan pembangunan yang berkelanjutan.

