

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan global saat ini mengharuskan suatu negara meningkatkan taraf hidupnya untuk mencapai pertumbuhan ekonomi serta pembangunan infrastruktur yang bertahap. Untuk itu tiap negara berlomba mencapai pertumbuhan ekonomi guna mensejahterakan penduduknya. Sadano Sukirno (1996) berpendapat bahwa pertumbuhan ekonomi merupakan perubahan tingkat kegiatan ekonomi yang berlaku dari tahun ke tahun.

Unsur terpenting dalam menunjang pertumbuhan ekonomi saat ini salah satunya adalah kegiatan industri. Sebagai tempat produksi yang mengolah bahan mentah menjadi bahan baku atau bahan siap pakai untuk memenuhi kebutuhan manusia, industri memang sangat dirasakan dampaknya. Keberadaannya sangat dibutuhkan sekali di zaman sekarang ini, tidak hanya untuk memenuhi tuntutan kebutuhan pokok tetapi juga tuntutan yang beragam (Ridwan, 2016).

Industri manufaktur merupakan penopang utama pertumbuhan ekonomi di suatu negara. Perkembangan industri manufaktur juga dapat digunakan untuk melihat perkembangan industri secara nasional di negara itu. Industri manufaktur adalah suatu cabang industri yang mengubah bahan mentah menjadi barang setengah jadi ataupun barang jadi untuk dijual. Menurut Data Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat, sepanjang 2017 ekonomi Indonesia tumbuh 5,07% dengan nilai produk domestik bruto (PDB) atas dasar harga berlaku sebesar Rp13.588,8triliun.

Dari jumlah tersebut, sektor manufaktur menyumbang PDB mencapai Rp2.739,4 triliun (Baihaqi, 2018).

Akan tetapi kegiatan industri selain dapat berdampak positif juga dapat berdampak negatif. Dampak positifnya menghasilkan barang dan jasa, meningkatkan lapangan kerja yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kualitas hidup dan dampak negatifnya menghasilkan limbah dan pencemaran lingkungan serta dapat menimbulkan kerusakan sumber daya alam dan menurunkan kualitas hidup karena lingkungan hidup menjadi kotor dan tercemar. Pencemaran dan perusakan lingkungan merupakan bahaya yang senantiasa mengancam kehidupan dari waktu ke waktu. Ekosistem dari suatu lingkungan dapat terganggu kelestariannya karena pencemaran. Selain itu perkembangan industri dan pembangunan di seluruh dunia banyak ikut andil dalam penciptaan pemanasan global. United Nations Environment Programme (UNEP) melaporkan industri manufaktur menghabiskan 35% dari kebutuhan listrik global. Itu adalah 20% berkontribusi pada emisi karbon di dunia, yang merusak bagi kehidupan di bumi (Dubey et al., 2015).

Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur adalah PT Cahaya Mas. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2001, PT. Cahaya Mas merupakan perusahaan yang bergerak dibidang laminating busa (foam) menjadi synthetic leather. Synthetic leather itu sendiri ketika sampai di customer diolah kembali dan menghasilkan busa yang dijadikan sebagai salah satu bahan dasar pembuatan sarung tangan, busa untuk jok/kursi pada mobil, maupun busa untuk mencuci piring (sponge) sehingga bisa dibilang bahwa perusahaan ini memproduksi foam setengah jadi.. Berdasarkan jenis usahanya perusahaan PT Cahaya Mas selalu

memanfaatkan sumber daya alam dalam melakukan proses kegiatan produksinya. Dimana dalam proses produksinya melalui beberapa tahap, yang setiap tahapnya menggunakan sumber daya alam dan menimbulkan dampak terhadap lingkungan. Pada setiap tahapan tersebut akan menghasilkan output yang akan menjadi input bagi proses selanjutnya, dan akan dihasilkan limbah yang dapat diolah kembali maupun yang langsung dibuang.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur, PT Cahaya Mas dihadapkan pada berbagai isu dan permasalahan lingkungan. Hal ini dapat dilihat dari peringkat Program Penilaian Kinerja Perusahaan Bidang Pengelolaan Lingkungan Hidup (PROPER) pada tahun 2019 masih berwarna merah, ini berarti bahwa perusahaan belum melakukan pengelolaan lingkungan sesuai perundang-undangan. Padahal kinerja lingkungan yang baik bisa mengindikasikan bahwa perusahaan dapat diandalkan dan bisa memberikan kepercayaan pada *stakeholder*. (Meiyana & Aisyah, 2019).

Dengan adanya informasi mengenai kinerja lingkungan perusahaan akan mengungkapkan seberapa besar usaha perusahaan dalam melaksanakan tanggung jawabnya untuk mengatasi dampak lingkungan yang ditimbulkan. Menurut Jennifer Robertson dan Barling (2013) bahwa perusahaan juga berkontribusi sangat signifikan dalam menangani perubahan iklim. Dengan demikian perlu adanya manajemen lingkungan dalam meningkatkan kesadaran bagi setiap perusahaan untuk berkontribusi nyata dalam meminimalisir kerusakan lingkungan. PT Cahaya Mas harus terlibat dalam proses manajemen lingkungan (*Environmental Management*) untuk mencapai pembangunan berkelanjutan. Untuk mencapai manajemen lingkungan yang baik, perusahaan harus memiliki sumber daya

manusia yang mampu membawa perusahaan menuju keberhasilan dan hal ini hanya bisa dilakukan jika perusahaan memiliki perilaku organisasi yang baik. bahwa perilaku organisasi yang berorientasi pada lingkungan hidup dengan strategi sumberdaya manusia berdampak pada kinerja lingkungan (Paillé et al., 2014).

Menurut Martin Freedman & Jaggi (2009) Secara konseptual, kontrol manajemen dari suatu organisasi membutuhkan manajer yang dapat menghubungkan pengambilan keputusan untuk tujuan strategis dan menghubungkan Hasil operasional dan keuangan untuk pelaksanaan pengambilan keputusan. Berbagai faktor perilaku organisasi yang dijalankan suatu perusahaan, dan bagaimana perusahaan mengelola perilaku organisasi secara efisien dan efektif, akan dapat tercermin dari performa atau kinerja (*performance*) perusahaan tersebut. Perusahaan dengan kepemimpinan yang tepat, dan budaya organisasi yang baik, tentu akan memberikan kinerja lingkungan karyawan yang maksimal. Sebaliknya perusahaan dengan perilaku organisasi yang tidak memadai akan menghasilkan kinerja lingkungan karyawan tidak maksimal.

Kinerja lingkungan karyawan dibutuhkan dalam rangka peningkatan perilaku karyawan mengenai dampak lingkungan hidup yang dapat berkontribusi dalam pencapaian perusahaan. Pendapat Freedman dan Jaggi (2009) kinerja lingkungan karyawan didasarkan pada tanggapan permasalahan lingkungan bagi pihak manajemen yakni seperti bagaimana tindakan manajemen dalam proses penggunaan sumber daya alam secara efisien dan efektif. Perusahaan sendiri sering dihadapkan dengan banyak prioritas yang harus dilakukan, di satu sisi untuk persaingan bisnis dan sisi lain untuk perhatian pada lingkungan alam. Perusahaan dengan kinerja lingkungan yang baik, akan cenderung lebih diterima publik. Hal ini

merupakan tanggung jawab suatu perusahaan untuk dapat mengoptimalkan kinerja lingkungan suatu perusahaan.

Adapun penelitian terdahulu sebagai acuan dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah oleh Pascal Paile, Yang Chen, Olivier Boiral dan Jiafie Jin (2014). Hasil penelitian bahwa kinerja lingkungan sendiri dapat dievaluasi dengan menetapkan indikator seperti pencegahan polusi, minimalisasi limbah, kegiatan daur ulang dan lain sebagainya. Menghadapi situasi akan permintaan produk atau jasa dan persaingan dalam mendapatkan kepercayaan pelanggan, perusahaan yang berbasis lingkungan harus mampu mengatasi isu-isu lingkungan tersebut sehingga dapat menghasilkan kemampuan yang positif dalam mempengaruhi kinerja karyawan, yang berujung pada kinerja lingkungan di perusahaan tersebut.

Untuk itu dalam melaksanakan pembangunan industri harus sudah diperhitungkan dampak negatif yang mungkin akan timbul dan harus diusahakan untuk meminimalkan dampak negatif tersebut dengan penerapan kebijakan pembangunan yang berkelanjutan (Supraptini, 2002). Penerapan kebijakan pembangunan yang berkelanjutan merupakan tantangan besar bagi para pemimpin, dimana pemimpin harus memiliki visi kedepan yang jauh dalam membentuk kebijakan, rencana dan program yang mengedepankan aspek-aspek lingkungan. Para pemimpin diharapkan tidak hanya berfokus kepada aspek ekonomi atau mengejar keuntungan perusahaan dan organisasi semata, melainkan memperhatikan pengelolaan lingkungan yang baik dan mencari solusi untuk pelestarian alam. Pedoman yang dianut sebuah organisasi yang mengatur bagaimana para anggota organisasi bertindak dan berperilaku dipengaruhi oleh dukungan kepemimpinan. Hal ini sependapat dengan Tarek Ahmed Alaati,

Muhammad Nizam, dan Ary Setyawan (2016) dalam penelitiannya bahwa perilaku kepemimpinan berperan penting dalam mengimplementasikan Total Quality Management (TQM) dan Sistem Manajemen Lingkungan (EMS) di perusahaan.

Kepemimpinan sangat dibutuhkan dan semakin memainkan peran penting dalam mengatasi permasalahan lingkungan. Peran pemimpin di tingkat atas maupun tingkat bawah sangat menentukan keberhasilan suatu program yang dilakukan oleh organisasi, tidak terkecuali dalam program meningkatkan kinerja lingkungannya. Menurut Robertson dan Barling (2013) bahwa pimpinan organisasi mempengaruhi produktifitas organisasi, seperti perilaku bawahan, komitmen bawahan, kinerja organisasi dan juga kinerja lingkungan. Hal ini berarti kepemimpinan memiliki peran utama dalam menentukan kinerja lingkungan yang baik. Keberhasilan seluruh pengembangan dan implementasi program untuk mencapai kinerja lingkungan yang baik adalah komitmen para pemimpin. Mereka memiliki hak untuk menetapkan kebijakan lingkungan, tingkat pelatihan dan komunikasi yang diperlukan (Alaati et al., 2016).

Penelitian yang dilakukan oleh Oliver Boiral, Charles Baron dan Olen Gunnlaugson (2014), bahwa keberhasilan pelaksanaan lingkungan praktik (yaitu pelaksanaan kebijakan keberlanjutan, tindakan pencegahan polusi, promosi ekologi industri, program pelatihan lingkungan) pelaksanaan komitmen lingkungan yang aktif dari manajer atas. Kemudian, studi tentang motivasi dibalik environmental leadership Dan Green industry telah menunjukkan bahwa pentingnya mencari legitimasi sosial dan respon positif terhadap pemangku kepentingan. Dalam suatu organisasi diperlukan suatu acuan baku sehingga sumber daya manusia dapat diberdayakan secara optimal, artinya agar karyawan dapat berfungsi secara

profesional dengan integritas yang tinggi. Acuan baku tadi dapat dimanifestasikan dalam bentuk budaya organisasi yang secara sistematis menuntun para karyawan untuk meningkatkan komitmen kerjanya bagi perusahaan dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja lingkungan. Menurut Juan J. García, Machado dan Minerva (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa budaya hijau memiliki dampak pada kinerja dan inovasi dan bahwa inovasi produk ekologis dan proses memiliki efek positif pada kinerja lingkungan dan kinerja organisasi.

Organisasi dengan budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektifitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianutnya dalam organisasi tersebut. Selain itu, penerapan budaya dalam suatu perusahaan juga akan membentuk karakter karyawannya dengan sendirinya dalam menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan dari perusahaan (R. Wardani et al., 2016). Menurut Hussain Bakhsh Magsi, Tze San Ong, Jo Ann Ho dan Ahmad Fahmi Sheikh Hasan (2018) hubungan positif antara budaya organisasi dan kinerja lingkungan menyiratkan bahwa ada seperangkat keyakinan yang kuat dan konsisten dengan kode etik yang memandu perilaku staf untuk strategi lingkungan di industri manufaktur. Menurut Cevahir Uzkurt, Rachna Kumar, Halil Semih Kimzan dan Gozde Eminoglu (2013) budaya organisasi (OC) sangat signifikan dalam mempengaruhi banyak aspek yang terkait dengan kinerja perusahaan dalam hal kepuasan kerja, produktivitas, perputaran karyawan, adopsi manajemen aktivitas lingkungan. Mengacu pada budaya organisasi sebagai media dukungan suatu sikap kepemimpinan. *Diharapkan dengan* adanya budaya organisasi perusahaan yang mendukung praktik ramah lingkungan dapat mendukung kinerja lingkungan perusahaan yang baik.

Merujuk pada latar belakang masalah yang telah dijabarkan, dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan peneliti mampu menyajikan hasil kinerja lingkungan khususnya di PT. Cahaya Mas terkait dengan kepemimpinan yang dilakukan di perusahaan tersebut juga budaya organisasi yang berhubungan dengan kinerja lingkungan karyawan yang menjadi salah satu pembahasan utama yang dilakukan peneliti.

## 1.2 Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yakni sebagai berikut :

- a. Apakah kinerja lingkungan karyawan di PT Cahaya Mas berjalan dengan baik ?
- b. Apakah karyawan sudah mengetahui, memahami dan menaati budaya organisasi di perusahaan ?
- c. Apakah pimpinan sudah menjalankan perilaku ramah lingkungan ?
- d. Apakah karyawan sudah memahami perilaku ramah lingkungan ?
- e. Apakah kepemimpinan transformasional mempunyai hubungan dengan kinerja lingkungan karyawan ?
- f. Apakah budaya organisasi mempunyai hubungan dengan kinerja lingkungan karyawan ?
- g. Apakah kepemimpinan transformasional memiliki hubungan dengan budaya organisasi ?
- h. Apakah kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi mempunyai hubungan dengan kinerja lingkungan karyawan ?

### 1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijabarkan di atas, fokus masalah dalam penelitian ini adalah “hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kinerja lingkungan karyawan di PT Cahaya Mas.”

### 1.4 Rumusan Masalah

Perumusan masalah secara umum dalam penelitian ini adalah bagaimanakah hubungan kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja lingkungan karyawan di PT Cahaya Mas. Dari rumusan masalah tersebut, dapat diuraikan menjadi beberapa perumusan masalah secara khusus, yaitu sebagai berikut :

- a. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja lingkungan karyawan di PT Cahaya Mas?
- b. Apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja lingkungan karyawan di PT Cahaya Mas?
- c. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan kinerja lingkungan karyawan di PT. Cahaya Mas?

### 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

- a. hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja lingkungan karyawan di PT Cahaya Mas.
- b. hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja lingkungan karyawan di PT Cahaya Mas.
- c. hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan kinerja lingkungan karyawan di PT Cahaya Mas.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

penelitian ini bermanfaat untuk :

- a. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah ilmiah peneliti manajemen lingkungan pada kepemimpinan, budaya organisasi khususnya dalam kinerja lingkungan karyawan.

- b. Secara praktis sebagai bahan informasi dan pemikiran untuk pimpinan dalam hal kemajuan positif bagi kinerja lingkungan karyawan perusahaan dalam mengelola lingkungan secara efektif dan efisien dengan meminimalkan dampak serta mengurangi resiko atau tuduhan negatif bagi perusahaan.