

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Era globalisasi saat ini ditandai dengan hadirnya pemikiran akan berkembangnya industri yang berkelanjutan. Sudah sejak awal, Pemerintah Indonesia berkomitmen untuk mencapai tujuan pembangunan yang berkelanjutan atau *sustainable development goals* (SDGs). Pembangunan berkelanjutan akan memenuhi kebutuhan masa kini tanpa harus mengurangi kemampuan untuk memenuhi kebutuhan generasi yang akan datang. Digambarkan bahwa pembangunan berkelanjutan harus memperhatikan pemanfaatan lingkungan dan kelestariannya agar kualitas lingkungan hidup tetap terjaga.

Diketahui bahwa keberhasilan dalam mencapai tujuan SDGs bergantung pada tiga faktor utama yang dijadikan program prioritas, yaitu percepatan, pembiayaan, dan inklusi. Sebelumnya, industri atau perusahaan memegang peran penting sebagai penyumbang pencemar lingkungan. Prasetyo dan Trisyanti (2018) menyatakan bahwa industri membawa dampak persoalan lingkungan, serta hilangnya nilai-nilai sosial humaniora. Berbagai limbah masuk ke lingkungan dan menyebabkan polusi, baik udara, air, tanah hingga kebisingan.

Pembangunan berkelanjutan yang berwawasan lingkungan atau pembangunan lestari menjadi solusi dari permasalahan lingkungan yang muncul pada era ini. Pembangunan lestari adalah upaya terencana yang memadukan lingkungan hidup untuk menjamin kemampuan sosial dan lingkungannya. Upaya-upaya perbaikan terus dilakukan dengan revolusi mental para *stakeholder* dan *shareholder* terkait pembangunan. Dikeluarkannya standar

baku mutu lingkungan oleh pemerintah membantu pengawasan atas meningkatnya volume polutan.

Saat ini, revolusi industri 4.0 diharapkan dapat menjadi alat tercapainya tujuan SDGs. Dikatakan bahwa revolusi industri 4.0 secara fundamental mengakibatkan cara manusia untuk berpikir, hidup dan berhubungan satu sama lain. Era ini tidak hanya mempengaruhi dalam bidang teknologi saja, namun juga bidang lain seperti ekonomi, sosial, dan lingkungan (Prasetyo dan Trisyanti, 2018). Sejalan dengan revolusi industri 4.0 dan pembangunan yang berkelanjutan, pelaku di dunia industri dalam praktiknya mulai menerapkan wawasan lingkungan. Selain pembangunan infrastruktur yang berwawasan lingkungan, pembangunan sumber daya manusia pun perlu diperhatikan. Karyawan berperan sebagai penggerak, pemikir dan perencana yang merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi. Senada dengan hal yang dinyatakan oleh Saputro dan Seno (2017) bahwa manusia merupakan penggerak bagi setiap kegiatan, sebab pada hakikatnya manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi.

Pengelolaan lingkungan seyogyanya menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh pemain di dunia industri. Dengan menanamkan visi dan misi berwawasan lingkungan, setidaknya lambat laun orang-orang yang berada dalam perusahaan tersebut akan sadar komitmen organisasi dalam mengelola lingkungan. Salah satu komitmen terhadap lingkungan yang dilakukan oleh perusahaan seperti menerapkan standar Sistem Manajemen Lingkungan atau (SML) ISO 14001. Sistem ini merupakan standarisasi internasional yang telah secara luas digunakan di seluruh dunia.

Sistem ini memfokuskan pada persyaratan atas formulasi dan pemeliharaan lingkungan melalui tiga komitmen dasar yang mendukung kebijakan, yaitu: (1) Kesesuaian SML dengan undang-undang yang berlaku; (2) Pencegahan polusi dan

limbah; (3) Perbaiki SML yang berkelanjutan. Kebijakan lingkungan tersebut digunakan guna meminimalisasi atau menekan dampak negatif yang dihasilkan dari kinerja perusahaan yang meliputi tanah, air, dan udara serta mengembangkan dampak positif lewat penerapan, pemeliharaan, perbaikan serta pengelolaan lingkungan.

Salah satu perusahaan yang mengadopsi ISO 14001 adalah PT. Total Bangun Persada, dalam laman pribadi perusahaan ini mengklaim bahwa terkait limbah yang dihasilkan dari proyek konstruksi dikelola sesuai dengan pedoman penanganan limbah. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliana bahwa pengendalian lingkungan yang diterapkan di PT. Total Bangun Persada dianggap cukup memadai. Tercermin pula lewat pelaksanaan unsur-unsur lingkungan pengendalian, telah memiliki struktur organisasi yang jelas untuk menjalankan tugas dan wewenang masing-masing. Dengan adanya hal tersebut, maka diperlukan dukungan dari karyawan perusahaan untuk mencapai tujuan komitmen terhadap lingkungan.

Tercapainya tujuan sebuah organisasi tidak dapat dilepaskan dari sumber daya manusia yang baik. Saputra dan Seno (2017) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan hal yang sangat vital dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia dianggap penting karena dapat memengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi, serta merupakan pengeluaran pokok organisasi dalam menjalankan kegiatannya (Simamora, 2004). Dewasa ini, karyawan tidak lagi dipandang hanya sebagai pekerja belaka, namun juga aset bagi institusi atau organisasi sehingga perlu adanya *treatment* seperti pelatihan dan pengembangan. Tidak hanya pelatihan akan kemampuan atau *hardskill*, namun diperlukan pula pengembangan *softskill*-nya.

*Softskill* merupakan istilah sosiologis yang berkaitan dengan kecerdasan emosional, sifat kepribadian, ketrampilan sosial, komunikasi, berbahasa, kebiasaan

pribadi, keramahan dan optimisme yang mencirikan kemampuan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain. Menurut Sumar dan Intan (2016), secara umum *softskill* merupakan sekelompok sifat kepribadian ataupun kemampuan yang diperlukan seseorang agar secara efektif dapat bekerja di tempat kerja dan dapat meningkatkan diri, sesuai dengan visi dan misi organisasi. Ditambahkan bahwa beberapa atribut *softskill* antara lain nilai yang dianut, motivasi, perilaku kebiasaan, karakter dan sikap.

Motivasi dan kepribadian seseorang menjadi penting ketika berada padalingkungan organisasi, terlebih organisasi yang menerapkan kedisiplinan serta komitmen kerja yang tinggi terhadap karyawannya. Tentulah setiap perusahaan atau organisasi menginginkan sumberdaya manusia yang baik agar mampu mencapai visi misi perusahaan. Organisasi memerlukan anggota yang memiliki kepribadian yang mendukung munculnya perilaku yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sesuai dengan pernyataan Robbins dan Judge (2008) bahwa perusahaan yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas biasa mereka, yang akan memberikan kinerja yang melebihi harapan. Pernyataan tersebut sangat beralasan sebab dunia kerja saat ini sangat dinamis dan cepat berubah (Alif, 2015).

Luthans (2006) menyatakan bahwa variasi dalam kepribadian akan terlihat melalui respon perasaan dan pendapat juga tindakan ketika seseorang dihadapkan dalam situasi ketika berinteraksi dalam lingkungan. Kepribadian adalah cara individu memberi pengaruh terhadap orang lain dan cara individu memahami dan melihat dirinya sendiri, demikian juga pola sifat dari dalam dan dari luar yang dapat diukur serta interaksi individu dengan situasi yang dihadapinya. Beragamnya tipe kepribadian serta motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan, menjadi alat pacu bagi perusahaan yang menanamkan wawasan lingkungan pada visi misinya.

Dalam rangka mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan, organisasi dan perusahaan terlebih dulu harus memfokuskan pada sumber daya manusia yang dimiliki, apakah sumber daya manusia yang ada sudah sejalan dengan visi misi organisasi terkait pengelolaan lingkungan. Kepribadian dan motivasi karyawan haruslah sejalan dengan komitmen organisasi untuk mengelola lingkungan. Sujana (2012) menyatakan bahwa kualitas SDM adalah salah satu faktor yang diperlukan dalam rangka peningkatan kinerja suatu organisasi. Kompetensi SDM yang berkualitas juga akan menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi yang berdampak pada meningkatnya komitmen pada organisasi.

Komitmen organisasi merupakan sikap atau perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas untuk mencapai visi, misi, nilai, dan tujuan organisasi. Seseorang dapat dikatakan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi apabila memiliki ciri-ciri antara lain kepercayaan dan sikap menerima yang tinggi terhadap tujuan dan nilai organisasi. Kemauan yang kuat untuk bekerja dan keinginan yang kuat untuk tetap berada pada organisasi tersebut. Luthans (2006), menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen organisasi lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai orang dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat kepuasan kerjanya bagi organisasi. Komitmen organisasi dalam beberapa penelitian dihubungkan dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi komitmen organisasi maka akan tinggi pula kepuasannya dalam bekerja (Saputra dan Seno, 2017).



McShane dan Von Glinow (2008), komitmen organisasi merupakan pengaruh yang paling kuat, dimana orang mengidentifikasi terhadap permintaan dan sangat termotivasi untuk melaksanakannya, bahkan ketika sumber motivasi tidak lagi hadir. Apabila melihat definisi tersebut, jika seorang karyawan telah memiliki kepribadian dan motivasi yang tinggi terhadap lingkungan meskipun visi dan misi perusahaan sudah berubah maka karyawan tersebut tetap akan memiliki komitmen organisasi untuk lingkungan sesuai dengan tujuan sebelumnya. Sebab Allen dan Meyer (1990) menyatakan bahwa terdapat tiga faktor yang memengaruhi komitmen organisasi, yaitu (1) Karakteristik pribadi individu, dimana kepribadian merupakan variabel disposisional yang memiliki hubungan lebih kuat dengan komitmen organisasi; (2) Karakteristik organisasi serta; (3) Pengalaman organisasi, dimana faktor ini mencakup kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi.

Untuk menumbuhkan rasa loyalitas yang tinggi terhadap organisasi seperti uraian di atas, perlu adanya langkah yang ditempuh oleh organisasi. Komitmen karyawan terhadap organisasi dapat ditumbuhkan dengan beberapa langkah antara lain dari segi visi dan misi organisasi, menjadikan hal yang baik sebagai suatu tradisi, prosedur untuk menghadapi keluhan karyawan, adanya komunikasi dua arah antara pimpinan dan karyawan, perkembangan karir, serta yang lebih penting adalah teladan nilai dari pimpinan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, muncul asumsi bahwa tidak sedikit karyawan yang belum memiliki pemikiran sadar lingkungan. Oleh karena itu perlu adanya identifikasi terhadap tipe kepribadian serta motivasi karyawan sehingga pemetaan akan komitmen organisasi dalam mengelola lingkungan dapat tercapai sehingga tujuan pembangunan

berkelanjutan atau sustainable development goals dapat tercapai. Berkaitan dengan uraian tersebut, maka hal ini menjadi menarik untuk diteliti.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan terdapat beberapa permasalahan yang muncul, yaitu: (1) Apakah karyawan memahami tujuan organisasinya?; (2) Apakah terdapat tipe kepribadian yang menunjukkan arah positif terhadap pengelolaan lingkungan?; (3) Mungkinkah mayoritas karyawan telah memiliki kepribadian untuk peduli terhadap lingkungan?; (4) Apakah terdapat karyawan yang memiliki motivasi untuk menjaga lingkungan?; (5) Bagaimanakah pemahaman karyawan terhadap pengelolaan lingkungan?; (6) Apakah kepribadian karyawan berpengaruh terhadap motivasi terkait pengelolaan lingkungan?; (7) Bukankah terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi tipe kepribadian dan motivasi karyawan terhadap lingkungan?; (8) Mungkinkah komitmen organisasional dalam mengelola lingkungan dapat meningkat seiring dengan kepribadian dan motivasi karyawan yang tinggi terhadap lingkungan?; (9) Apakah terdapat hubungan antara tipe kepribadian dan motivasi karyawan terhadap komitmen organisasional dalam mengelola lingkungan?; (10) Apakah kepribadian berpengaruh terhadap komitmen organisasional dalam mengelola lingkungan?; (11) Apakah kepribadian berpengaruh langsung terhadap motivasi?; (12) Apakah motivasi karyawan berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasional; (13) Apakah kepribadian berpengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasional melalui motivasi?

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang diuraikan sebelumnya, penelitian ini dibatasi pada upaya untuk menganalisa pengaruh langsung antara tipe kepribadian dan motivasi

karyawan terhadap komitmen organisasional dalam mengelola lingkungan dikarenakan keterbatasan waktu dan biaya penelitian.

#### **D. Perumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

1. Apakah kepribadian berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasional?
2. Apakah kepribadian berpengaruh langsung terhadap motivasi?
3. Apakah motivasi karyawan berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasional?
4. Apakah kepribadian berpengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasional melalui motivasi?

#### **E. Kegunaan Hasil penelitian**

1. Manfaat teoritik

Memberikan manfaat dalam memperluas wawasan tentang pengaruh antara tipe kepribadian dan motivasi karyawan terhadap komitmen organisasional serta sebagai dasar penelitian yang lebih mendalam mengenai komitmen organisasional dalam mengelola lingkungan.

2. Manfaat empiris bagi karyawan

Sebagai bahan evaluasi terhadap komitmen karyawan terhadap organisasinya untuk turut serta mencapai tujuan bersama dalam hal pengelolaan lingkungan.

3. Manfaat praktis

Sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan agar lebih memerhatikan karyawannya agar tercapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien.



