

# BAB I

## PENDAHULUAN

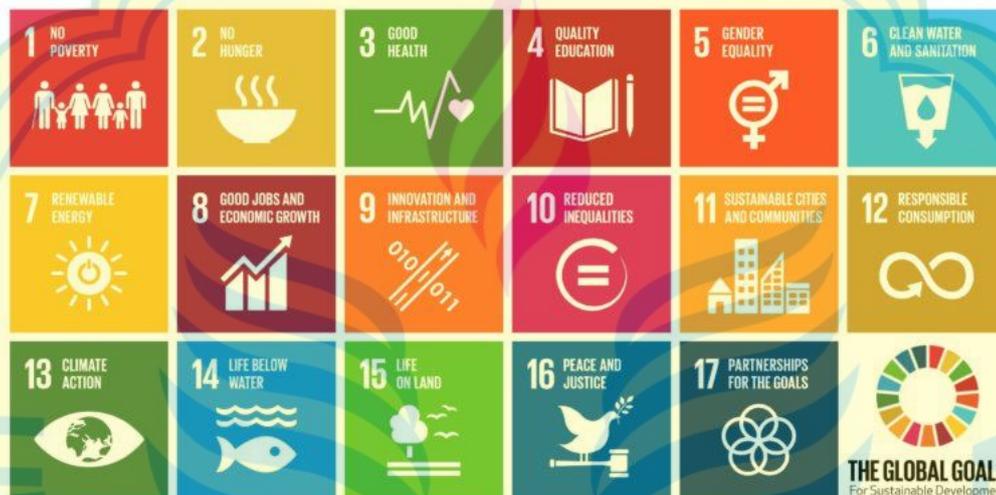
### A. Latar Belakang

Permasalahan yang sering menjadi perdebatan di Indonesia yaitu pencemaran lingkungan. Pencemaran yang terjadi di hutan, air dan atmosfer akibat aktivitas manusia dapat menyebabkan pemanasan global yang memicu perubahan iklim. Indonesia merupakan negara yang rentan terdampak perubahan iklim sehingga dibutuhkan kerjasama antara pemerintah dan *stakeholder* untuk menanggulangnya. Indonesia memiliki potensi bencana yang tinggi, seperti: gangguan di sektor ketahanan pangan, ancaman kekeringan, banjir, kebakaran hutan, terganggunya ekosistem, kelaparan dan konflik sosial. Fenomena perubahan iklim merupakan bukti dari gagalnya pengelolaan lingkungan.

Hasil perhitungan inventarisasi gas rumah kaca oleh Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan tahun 2020 menunjukkan tingkat emisi gas rumah kaca pada tahun 2019 meningkat sebesar 680.324 Gg CO<sub>2</sub>e dibanding tingkat emisi tahun 2000. Tingkat gas rumah kaca pada tahun 2019 sebesar 1.866.552 Gg CO<sub>2</sub>e. Sektor yang mempunyai kontribusi dalam peningkatan gas rumah kaca yaitu: (1) Energi sebesar 638.808 Gg CO<sub>2</sub>e, (2) Proses Industri dan Penggunaan Produk sebesar 60.175 Gg CO<sub>2</sub>e, (3) Pertanian sebesar 108.598 Gg CO<sub>2</sub>e, (4) Kehutanan dan Kebakaran Gambut sebesar 924.853 Gg CO<sub>2</sub>e, dan (5) Limbah sebesar 134.119 Gg CO<sub>2</sub>e dengan capaian pengurangan emisi GRK di tahun 2019 secara nasional sebesar 68,99 Juta ton CO<sub>2</sub>e (Anwar, et al 2020).

PBB telah melakukan upaya untuk mengurangi dampak dari perubahan iklim dengan membuat agenda Internasional *Sustainable Development Goals*

(SDGs) hingga tahun 2030. Agenda ini mengacu pada *people, profit* dan *planet* sesuai dengan pembahasan KTT Bumi tahun 2012 di Rio de Janeiro (Sachs, 2012). Target pencapaian dari SDGs meliputi 3 aspek pembangunan berkelanjutan yaitu lingkungan, sosial dan ekonomi yang dijabarkan dalam 17 tujuan (BPS, 2016).



**Gambar 1. Sustainable Development Goals**

Pembangunan berkelanjutan dinilai dapat mengurangi dampak perubahan iklim. Hal ini dikarenakan pembangunan berkelanjutan mempertimbangkan aspek ekonomi, sosial dan lingkungan agar tidak saling timpang tindih. Namun penerapan pembangunan berkelanjutan di lingkup perusahaan belum dilakukan dengan maksimal. Peningkatan jumlah emisi gas dari tahun ke tahun mengindikasikan kurangnya wawasan lingkungan yang dimiliki oleh pelaku industri.

Wawasan lingkungan menjadi hal yang perlu ditanamkan agar manusia dapat menjalankan sistem pengelolaan lingkungan yang sesuai dengan aturan untuk mencapai tujuan ekonominya. Kesejahteraan manusia dapat terlaksana apabila terdapat pertumbuhan ekonomi dan kesediaan sumber daya alam untuk

menopang kehidupan generasi saat ini dan generasi yang akan datang (Cobb, 2007). Oleh karena itu, perlu adanya perubahan paradigma pembangunan konvensional menuju pembangunan berkelanjutan.

Pembangunan konvensional dianggap hanya berorientasi pada ekonomi. Sumber daya alam dijadikan objek pembangunan sekaligus sumber kehidupan. Penerapan pembangunan konvensional yang tidak terkendali dapat menyebabkan terbatasnya daya dukung lingkungan terhadap kehidupan. Eksploitasi lingkungan dan limbah industri akan semakin memperparah perubahan iklim apabila tidak dievaluasi dan diperbaiki (Rahayu, 2012). Hal ini juga dapat dijadikan bukti rendahnya *environmental performance*.

*Environmental performance* dapat diukur dari penilaian sistem manajemen perusahaan dalam mencapai *corporate sustainability*. Terdapat beberapa unsur tanggung jawab perusahaan terhadap lingkungan, seperti: mengadopsi aturan dan standar pengukuran kinerja lingkungan yang spesifik, memfasilitasi teknologi pengembangan untuk meminimalkan dampak lingkungan, meningkatkan kesadaran lingkungan dan membuka komunikasi dengan pihak terkait untuk menyelesaikan dampak lingkungan.

Menurut Nadiroh & Setyaningrum (2016), *environmental performance* dibutuhkan untuk meningkatkan kontribusi karyawan dalam mencapai *corporate sustainability*. *Environmental performance* juga diharapkan dapat meningkatkan kesadaran bagi tiap pelaku industri untuk mempertimbangkan dampak lingkungan dari kegiatan operasionalnya. Salah satu faktor yang diduga dapat meningkatnya *environmental performance* yaitu *environmental leadership*.

Paillet et al (2013) juga menyatakan bahwa *leader* dapat memberikan pelatihan, penilaian dan penghargaan untuk meningkatkan motivasi dalam menjalankan visi lingkungan. Terdapat empat langkah untuk meningkatkan *environmental performance*, yaitu : (1) Perusahaan membutuhkan visi lingkungan sebagai pedoman untuk menentukan strategi pencapaiannya. (2) Karyawan dilibatkan dan diberikan pelatihan untuk memahami visi dan misi serta strategi pencapaiannya. (3) *Environmental performance* karyawan perlu dievaluasi menggunakan sistem penilaian yang tepat sesuai dengan visi dan misi. (4) Adanya penghargaan untuk mengapresiasi kegiatan pro-lingkungan yang telah dilakukan.

*Leadership* memiliki pengaruh yang besar terhadap perubahan suatu institusi. Apabila *leader* memiliki pengetahuan dan pemahaman yang baik terhadap isu lingkungan maka dapat dijadikan panutan untuk karyawan melalui tindakan dan kebijakannya. *Leader* dinilai perlu melakukan pembekalan ataupun pelatihan yang berkaitan tentang isu lingkungan untuk menumbuhkan rasa peduli terhadap lingkungan (Rahayu, 2012).

*Leader* juga memiliki peran untuk membuat, mengontrol dan mengevaluasi kebijakan perusahaan yang memiliki dampak besar terhadap *environmental performance*, profit perusahaan dan *environmental justice*. Seorang *leader* harus mampu membina kerjasama dengan karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang serasi dan berkelanjutan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara menjelaskan dan mengedukasi karyawan agar memiliki pengetahuan dasar untuk mengkaji, meneliti dan mencari penyelesaian untuk mengurangi resiko kerusakan lingkungan.

*Leader* perlu memfasilitasi kegiatan penelitian dan pengkajian terkait peluang dan tantangan dalam mencapai visi dan misi lingkungan. Kegiatan ini dilakukan agar karyawan memiliki kesempatan untuk belajar dan berprestasi (Robertson & Barling, 2013). Kemampuan *Leader* dalam memotivasi karyawannya untuk terlibat dalam kegiatan pro-lingkungan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan *environmental performance*.

*Leadership* yang dapat diterapkan dalam lingkungan organisasi dinamis dan dinilai efektif dalam mencapai tujuan lingkungan yaitu *environmental leadership* yang mengadopsi dimensi dari *transformational leadership* (Toly, 2017). Hal ini dikarenakan *transformational leadership* memiliki pandangan yang tidak hanya berorientasi terhadap *profit*, namun juga mempunyai pertimbangan lingkungan dan sosial.

Selain dipengaruhi oleh *environmental leadership*, peningkatan *environmental performance* diduga dipengaruhi juga oleh *environmental justice*. *Environmental justice* dapat memberikan pandangan bahwa kegiatan operasional perusahaan dapat dijalankan dengan selaras dan tidak menghasilkan dampak buruk bagi kehidupan makhluk hidup lainnya. *Leader* diharapkan dapat memahami prinsip keadilan terutama dalam aspek lingkungan di lingkup perusahaannya, seperti: hak untuk memperoleh pengetahuan lingkungan, hak untuk terlibat dalam kegiatan pengambilan keputusan dengan pertimbangan lingkungan dan hak untuk mempunyai hubungan yang stabil dan tidak saling merugikan dengan lingkungan. Apabila hak untuk mendapatkan informasi, mendapatkan perlindungan dan berpartisipasi dalam proses pengambilan

keputusan telah dipenuhi, maka karyawan akan mempunyai motivasi untuk meningkatkan *environmental performance* (Rialmi, 2017).

Penelitian ini didasari dengan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu (research gap), dimana pengaruh *justice* terhadap *performance* yang tidak konsisten. Tuan (2019) menunjukkan bahwa *justice* berpengaruh signifikan terhadap *performance*, sedangkan Kalay (2016) menyatakan bahwa *justice* tidak berpengaruh signifikan terhadap *performance*

Berkaitan dengan uraian tersebut maka pengaruh *Environmental leadership* dan *environmental justice* terhadap *environmental performance* menjadi menarik untuk diteliti.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan terdapat beberapa permasalahan yang muncul, yaitu: (1) Adakah faktor yang menyebabkan peningkatan *environmental performance*?; (2) Sejauh mana pemahaman karyawan terhadap visi dan misi perusahaan?; (3) Mungkinkah *environmental justice* mempunyai pengaruh terhadap *environmental performance*?; (4) Apakah *environmental leadership* dapat mempengaruhi *environmental performance* secara langsung?; (5) Mungkinkah *environmental leadership* dan *environmental justice* mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap *environmental performance*?; (6) Apakah karyawan telah memahami dampak lingkungan dari kegiatan perusahaan?;

### C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang diuraikan sebelumnya, penelitian ini dibatasi pada upaya untuk mengungkap peran *environmental justice* sebagai mediator antara *environmental leadership* dan *environmental performance*.

### D. Perumusan Masalah

Berikut rumusan masalah dalam penelitian ini berdasarkan pada pembatasan masalah, yaitu:

1. Apakah *environmental leadership* berpengaruh langsung terhadap *environmental performance*?
2. Apakah *environmental justice* berpengaruh langsung terhadap *environmental performance*?
3. Apakah *environmental leadership* berpengaruh langsung terhadap *environmental justice*?
4. Apakah *environmental leadership* berpengaruh tidak langsung terhadap *environmental performance* melalui *environmental justice*?

### E. Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat akademis dan praktis.

1. Manfaat akademis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam memperluas wawasan di bidang manajemen lingkungan yang terkait dengan pengaruh *environmental leadership* dan *environmental justice* terhadap *environmental performance*.

2. Manfaat praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk beberapa pihak, yaitu:

- a. Pimpinan perusahaan: hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi mengenai gaya kepemimpinan dalam upaya meningkatkan *environmental performance*
- b. Mahasiswa dan masyarakat umum: hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam bidang manajemen lingkungan

