

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kehidupan manusia dan interaksi dengan lingkungan memiliki hubungan yang erat karena manusia akan memerlukan lingkungan dalam melangsungkan kehidupannya. Namun, seiring berkembangnya teknologi terkadang membuat manusia mengorbankan lingkungan hidupnya demi menghasilkan sesuatu yang baru.

Kerusakan lingkungan yang terjadi akibat dari adanya beragam aktivitas yang dilakukan oleh manusia dapat memberi efek yang lebih serius dan berlangsung dalam jangka panjang. Kurangnya kesadaran diri ataupun sikap kepedulian lingkungan yang membuat manusia secara tidak langsung merusak lingkungan.

Sikap kepedulian lingkungan seseorang tidak jauh berbeda dengan jenis sifat lainnya, sehingga dapat didefinisikan dan dinilai dengan cara yang sama. Dengan kata lain, sikap kepedulian lingkungan merupakan suatu cerminan evaluasi dari *personality* seseorang (Cruz & Manata, 2020).

Personality atau kepribadian (*big5-personality*) dapat diartikan dengan karakteristik perilaku seseorang yang melekat maupun diperoleh dan dapat diamati melalui hubungan masyarakat dengan lingkungan dan kelompok sosial (Philip, 2020). Pendapat dari Schermerhorn et al. (2011) mendefinisikan kepribadian (*big5-personality*) adalah campuran karakteristik dari sifat unik seseorang yang ditunjukkan pada saat berinteraksi.

Saat ini, salah satu upaya pemerintah daerah melalui perangkat desa dalam menanggulangi permasalahan lingkungan hidup adalah yang berkaitan dengan sampah, yaitu pembentukan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes). BUMDes merupakan lembaga usaha desa yang dikelola oleh masyarakat dan pemerintah desa dalam upaya memperkuat perekonomian desa, dan dibentuk berdasarkan kebutuhan serta potensi desa. Pedoman bagi daerah dan desa dalam pengelolaan BUMDes yaitu Permendesa Nomor 4 Tahun 2015 tentang Pendirian, dan Pembubaran Badan Usaha Milik Desa. BUMDes dibentuk untuk meningkatkan Pendapatan Asli Desa (PADes), berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan warga masyarakat (Santi & Wulandari, 2018). BUMDes dapat berperan dalam pengembangan kelembagaan dan pengelolaan usaha masyarakat (Hastuti & Chilmy, 2017) dan akhirnya dapat membawa perubahan pada bidang ekonomi dan sosial di desa (Anggraeni, 2016). Melalui BUMDes, pemerintahan desa dapat melakukan kegiatan yang inovatif dan kreatif sesuai dengan potensi desa. BUMDes sebagai organisasi/lembaga publik dapat menciptakan lapangan pekerjaan. Petugas dan Anggota BUMDes adalah penduduk desa (Hardijono, 2014). Anggota BUMDes tidak lagi dipandang hanya sebagai pekerja, namun juga aset bagi organisasi sehingga perlu adanya *treatment* seperti pelatihan dan pengembangan. Tidak hanya pelatihan akan kemampuan atau *hardskill*, namun diperlukan pula pengembangan *softskill*-nya.

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 organisasi. Sumber daya manusia dianggap penting karena dapat memengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi, serta merupakan pengeluaran pokok organisasi dalam menjalankan kegiatannya

(Simamora, 2004).

Citizenship behavior adalah perilaku positif yang perlu dimiliki oleh individu demi kemajuan organisasi di tempat individu bekerja. Schermerhorn et al. (2010) mendefinisikan bahwa *citizenship behavior* merupakan keinginan individu dalam menjalankan pekerjaan di luar kewajibannya. Seseorang yang memiliki *citizenship behavior* (CB) yang tinggi akan melakukan segala sesuatu untuk organisasinya meskipun tidak dibutuhkan untuk membantu kinerja organisasi.

Menurut pendapat dari McShane dan Glinow (2015:37) menyatakan bahwa CB adalah perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan yang mampu memberikan dukungan secara sosial maupun secara psikologis melalui tindakan karyawan yang kooperatif atau mau bekerjasama. Selain itu contoh dari perilaku ini juga terlihat ketika karyawan mendukung citra perusahaan, karyawan menawarkan ide-ide meskipun tidak terdapat dalam tugas pokoknya, dan secara sukarela menghadiri kegiatan-kegiatan yang menunjukkan dukungannya terhadap organisasi. McShane dan Glinow (2015:37) juga menyatakan bahwa, "*OCBs can have a significant effect on individual, team, and organizational effectiveness*". Adanya perilaku CB, membawa dampak terhadap efektivitas kelompok kerja atau tim kerja dan terhadap efektivitas organisasi. Ketika karyawan mau bekerjasama, maka permasalahan atau konflik yang mungkin timbul dalam pekerjaan dapat dihindari. Demikian pula ketika karyawan secara sukarela mau memberikan tenaga dan dukungan terhadap program kerja yang ada, maka organisasi dapat semakin mengembangkan potensi-potensi yang baru. Seseorang yang berkepribadian baik akan menunjukkan hubungan positif dengan perilakunya baik dengan orang lain maupun interaksinya terhadap lingkungan/*citizenship behavior toward environment*.

Dalam menanggulangi permasalahan lingkungan yang ada, kita dapat menanamkan sikap peduli lingkungan sejak dini, misalnya melalui sosialisasi antara pengurus BUMDes. Proses sosialisasi yang berlangsung harus membentuk pandangan para anggota BUMDes agar lebih terbuka dan sadar akan luas dan pentingnya lingkungan sekitar. Dengan mengikuti sosialisasi terkait lingkungan hidup para anggota BUMDes, diharapkan dapat lebih memahami persoalan lingkungan hidup sehingga dapat meningkatkan *citizenship behavior toward environment* anggota BUMDes.

Pada dasarnya, BUMDes merupakan suatu organisasi sosial dimana anggota akan melakukan interaksi dengan ketua, anggota lainnya, dan lingkungan hidup. Dalam sosialisasi, ketua BUMDes berperan dalam membentuk karakter dan personality anggota. Adapun hal lain yang juga dapat memengaruhi *citizenship behavior toward environment* anggota adalah adanya perilaku adil yang diberikan ketua terhadap anggota. Anggota BUMDes yang merasa diperlakukan adil akan secara langsung membalas dengan menunjukkan perilaku atau sikap yang membuat nyaman dan menguntungkan baik untuk ketua, anggota lainnya, ataupun lingkungan hidup.

Hal tersebut juga dinyatakan oleh Robbins & Timothy *citizenship behavior* adalah tindakan psikologis yang berkontribusi terhadap lingkungan organisasi (Robbins & Judge, 2013). sama halnya dengan Colquitt, LePine & Wesson *citizenship behavior* didefinisikan sebagai perilaku seorang yang mengedepankan kepentingan organisasi/lembaga dan berkontribusi dengan menaikkan kualitas dimana pekerjaan berlangsung yang memiliki dua dimensi *interpersonal* yang terdiri dari tiga sub dimensi *helping, courtesy, sportmanship* dan dimensi *organizational* yang terdiri dari tiga sub dimensi *voice, civic virtue, dan boosterism* (Colquitt et al., 2015). Seperti yang

dinyatakan oleh Mahtufah, Putrawan, & Suryadi bahwa bagian-bagian dari perilaku *citizenship behavior* yaitu perilaku membantu rekan kerja dalam tim, melakukan tugas tambahan secara sukarela, menghargai peraturan, dan bersedia toleransi terhadap gangguan dalam pekerjaan (Mahtufah et al., 2018).

Kepribadian(big5-personality) mempengaruhi *citizenship behavior* anggota BUMDes. Kepribadian(big5-personality) adalah pola karakteristik yang dijelaskan oleh seorang dari emosi, pikiran, dan perilaku yang memiliki faktor-faktor keterbukaan (*openness to experience*), kesungguhan (*conscientiousness*), ekstrasversi (*extraversion*), keramahan (*agreeableness*), dan ketenangan (*emotional stability*), (Colquitt et al., 2015). Kepribadian(big5-personality) terutama kesungguhan (*conscientiousness*) berpengaruh positif terhadap *Citizenship Behavior* (Fan, Javed, & Akhtar, 2014). Sama halnya dengan Ajat, Mukhtar, & Wahyudi menyatakan kepribadian(big5-personality) berpengaruh langsung terhadap *Citizenship Behavior* (Ajat, Mukhtar, & Wahyudi, 2019). Selain itu, kepribadian(big5-personality) juga mempengaruhi motivasi seseorang. Kepribadian(big5-personality) mempengaruhi *citizenship behavior* anggota BUMDES. Kepribadian(big5-personality) adalah pola karakteristik yang dijelaskan oleh seorang dari emosi, pikiran, dan perilaku yang memiliki faktor-faktor kesungguhan (*conscientiousness*), keramahan (*agreeableness*), ekstrasversi (*extraversion*), ketenangan (*emotional stability*), dan keterbukaan (*openness to experience*) (Colquitt et al., 2015). Kepribadian(big5-personality) terutama kesungguhan(*conscientiousness*) berpengaruh positif terhadap *Citizenship Behavior* (Fan, Javed, & Akhtar, 2014). Sama halnya dengan Ajat, Mukhtar, & Wahyudi menyatakan kepribadian(big5-personality) berpengaruh langsung terhadap *Citizenship Behavior* (Ajat, Mukhtar, & Wahyudi, 2019). Selain itu, kepribadian juga mempengaruhi motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kepribadian(big5-personality) sangat terkait dengan motivasi (Gibson, Ivencevich, Donnelly, & Konopaske, 2012).

Motivasi mempengaruhi *citizenship behavior* anggota BUMDes. Motivasi merupakan intensitas, arah, dan usaha seorang yang tekun dalam mencapai tujuannya yang dimensi-dimensinya yakni intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan ketekunan (*persistence*) (Andre, 2009). *Citizenship behavior* dipengaruhi oleh motivasi, anggota BUMDes yang termotivasi maka akan penuh semangat dalam bekerja serta tanggung jawab, motivasi yang diberikan dapat berupa tunjangan kinerja, *reward*, dan peningkatan karir (Dewi & Riana, 2019). Sama halnya dengan Gibson, Ivencevich, Donnelly, & Konopaske menyatakan kontribusi kinerja luar biasa berasal dari tingkat motivasi yang signifikan (Gibson et al., 2012).

Berdasarkan uraian di atas, perlu dilakukan penelitian tentang Pengaruh Kepribadian (Big5-Personality) dan Motivasi terhadap Perilaku Bijak Tentang Lingkungan (Citizenship Behavior Toward Environment) Studi Kausal pada Anggota BUMDes Kabupaten Gunung Kidul. Berkaitan dengan uraian tersebut, menjadi menarik untuk dikaji.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, terdapat beberapa permasalahan yang muncul, yaitu (1) apakah anggota memahami tujuan organisasinya; (2) apakah kerja tim juga berhubungan dengan motivasi; (3) bagaimana pemahaman anggota terhadap pengelolaan lingkungan; (4) apakah kepemimpinan anggota juga berhubungan dengan motivasi; (5) mungkinkah mayoritas anggota telah memiliki kepribadian (big5-personality) untuk peduli terhadap lingkungan; (6) mungkinkah kepribadian (big5-personality) memiliki hubungan dengan motivasi; (7) apakah terdapat tipe kepribadian (big5-personality) yang menunjukkan arah positif terhadap pengelolaan lingkungan; (8) apakah terdapat karyawan yang memiliki motivasi untuk

menjaga lingkungan; (9) mungkinkah kinerja anggota dalam mengelola lingkungan dapat meningkat seiring dengan kepribadian(big5-personality) dan motivasi anggota yang tinggi terhadap lingkungan; (10) apakah kepribadian(big5-personality) anggota berpengaruh terhadap motivasi terkait pengelolaan lingkungan; (11) apakah kepribadian(big5-personality) anggota berpengaruh terhadap kinerja organisasi dalam mengelola lingkungan; (12) apakah motivasi anggota berpengaruh langsung terhadap kinerja organisasi; (13) apakah kepribadian(big5-personality) berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja organisasi melalui motivasi.

C. Pembatasan Masalah

Setelah diidentifikasi dengan kemampuan imajinasi kuat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi, maka disebabkan karena terbatasnya waktu, energi dan fasilitas, maka penelitian dibatasi masalahnya hanya melibatkan variabel-variabel pada upaya untuk menganalisa pengaruh langsung antara tipe kepribadian(big5-personality) dan motivasi terhadap *citizenship behavior toward environment* anggota BUMDesa dalam mengelola lingkungan.

D. Perumusan Masalah

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

1. Apakah kepribadian(*big5-personality*) berpengaruh langsung terhadap *citizenship behavior toward environment*?
2. Apakah kepribadian(*big5-personality*) berpengaruh langsung terhadap motivasi?
3. Apakah motivasi anggota berpengaruh langsung terhadap *citizenship behavior toward environment* organisasi?
4. Apakah kepribadian(*big5-personality*) berpengaruh tidak langsung terhadap

citizenship behavior toward environment melalui motivasi?

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 kepribadian (*big5-personality*) dan *motivasi* terhadap *citizenship behavior toward environment*.
2. Manfaat praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk beberapa pihak, yaitu:
 - a) Manfaat teoritik
Memberikan manfaat dalam memperluas wawasan tentang pengaruh antara *personality* dan *motivasi* terhadap *citizenship behavior* serta sebagai dasar penelitian yang lebih mendalam mengenai komitmen organisasional dalam mengelola lingkungan.
 - b) Manfaat empiris bagi karyawan
Sebagai bahan evaluasi terhadap komitmen karyawan terhadap organisasinya untuk turut serta mencapai tujuan bersama dalam hal pengelolaan lingkungan.
 - c) Manfaat praktis
Sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan agar lebih memerhatikan karyawannya agar tercapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien.