

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kerusakan lingkungan yang terjadi di Indonesia saat ini memprihatinkan. Kualitas lingkungan dari tahun ke tahun mengalami penurunan. Hal ini ditandai dengan pencemaran lingkungan berupa sampah plastik di sekitar pantai, kerusakan hutan akibat pengalihan lahan dan kebakaran hutan, bencana alam, dan kekeringan di musim kemarau. Perilaku manusia dan institusi yang tidak peduli terhadap lingkungan merupakan salah satu penyebab penurunan kualitas lingkungan dan perubahan iklim saat ini (Robertson dan Barling, 2013: 179).

Zhang, Niua, dan Wu (2014: 19) mengatakan, “Perubahan iklim (*climate change*) sudah merupakan isu global yang menyebabkan berbagai risiko terhadap sistem lingkungan (*natural system*) dan manusia (*social system*). Hal ini diperparah oleh seiring peningkatan kegiatan manusia”. Perubahan iklim dapat menyebabkan terjadinya perubahan pada sistem lingkungan seperti iklim yang tidak menentu dan manusia pada kesehatan. Peningkatan aktivitas pribadi manusia merupakan salah satu penyebab terjadinya perubahan iklim.

Robertson dan Barling (2013: 176), “Organisasi atau institusi juga berkontribusi signifikan dalam perubahan iklim”. Institusi yang tidak ramah lingkungan merupakan salah satu penyebab terjadinya penurunan kualitas lingkungan dan daya dukung lingkungan. Penggunaan sumber daya alam yang berlebihan seperti air, energi, penebangan pohon, penggunaan plastik dan sebagainya, dapat memperparah daya dukung lingkungan.

Menurut Hirsh (2010: 245), “Baik atau buruk suatu lingkungan, perilaku manusia mempunyai pengaruh besar terhadap kondisi ekologi secara global, sehingga

dibutuhkan solusi yang berkenaan dengan perilaku”. Kondisi ekologi yang baik atau buruk dipengaruhi oleh perilaku manusia. Perubahan orientasi perilaku manusia yang ramah lingkungan dapat mewujudkan keberlanjutan lingkungan. Kesadaran manusia terhadap lingkungan merupakan solusi dalam menjawab kerusakan lingkungan saat ini.

Aktivitas manusia sebagai penyebab utama perubahan iklim, institusi juga berkontribusi secara signifikan terhadap perubahan iklim. Penelitian yang membahas perilaku manusia dan institusi di tempat kerja yang peduli lingkungan (*workplace pro-environmental behaviors*) masih kurang (Robertson dan Barling, 2013: 178). Beberapa variabel yang diharapkan berpengaruh terhadap kinerja masyarakat ramah lingkungan seperti kepemimpinan lingkungan, nilai-nilai budaya, dan motivasi kerja.

Kinerja masyarakat ramah lingkungan merupakan aktivitas seseorang yang berada di organisasi dalam meningkatkan kualitas lingkungan serta berkontribusi secara positif terhadap penyelesaian tujuan organisasi melalui dimensi *task performance* dan *citizenship behavior*. Rondinelli (1998) dalam Atzori, Melis, dan Giudici (2012:16) mengatakan, ada empat kekuatan terkait respon isu lingkungan dalam gerakan hijau (*going green*), yaitu pemenuhan peraturan (*regulatory compliance*), tekanan dari pemangku kepentingan (*stakeholder pressure*), motivasi ekonomi (*economic motives*) dan kepedulian etika (*ethical concerns*).

Kepemimpinan lingkungan merupakan perilaku seseorang dalam mempengaruhi dan mengarahkan serta menegosiasi dalam melindungi sumber daya alam secara aktif dan efektif. Kepemimpinan lingkungan menggambarkan norma dan kepemimpinan. Perilaku pro-lingkungan memainkan peran penting dalam institusi ramah lingkungan (*greening institutions*) (Robertson dan Barling, 2013: 1-19). Institusi ramah lingkungan (*greening institutions*) tergantung pada komitmen dan kepemimpinan manajer puncak

untuk menerapkan kebijakan dan praktik yang dapat meningkatkan kinerja lingkungan (Boral, Baron, Gunnlaugson, 2013: 363-383).

Nilai-nilai budaya merupakan suatu keyakinan dan tujuan yang diinginkan. Nilai-nilai budaya dapat mempengaruhi ciri-ciri dari perkembangan kepribadian seseorang yang dapat ditampilkan dalam kehidupan sehari-hari (Colquitt, Le Pine dan Wesson, 2015: 278). Nilai-nilai budaya merupakan keyakinan yang mempengaruhi perkembangan pribadi seseorang. Nilai-nilai budaya memberikan penekanan pada individu, dan tradisi. Kesetiaan dan kerja tim sebagai alat penting kesuksesan institusi yang ramah lingkungan (Kampf, Lorincová, Hitka dan Stopka, 2017: 1). Norma dan nilai budaya memiliki dampak pada konservasi sumber daya alam yang ramah lingkungan seperti spesies pohon, sumber daya air, hutan, dan mineral (Sigauke, Katsaruware, Chiridza, dan Saidi, 2015: 78).

Motivasi kerja merupakan keinginan dan dorongan seseorang dalam memenuhi kebutuhan hidup dan kerja yang baik melalui dimensi motif, harapan, dan insentif. motivasi berujung pada keputusan seberapa banyak usaha yang dikeluarkan untuk situasi kerja tertentu. Pilihan ini berdasarkan pada dua tahapan harapan. Motivasi dipengaruhi oleh harapan seseorang bahwa tingkat usaha tertentu akan menghasilkan tujuan kinerja yang diinginkan. Motivasi juga dipengaruhi oleh perasaan yang diterima pekerja mengenai kesempatan mendapatkan berbagai hasil sebagai bentuk penghargaan sebagai keberhasilannya mencapai tujuan kinerja.

Kanfer, Frese, dan Johnson (2017: 338) mengatakan, motivasi kerja merupakan topik yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi dan masyarakat serta kesejahteraan individu. Terkait dengan pekerjaan, motivasi kerja berhubungan dengan keberhasilan organisasi dan masyarakat serta kesejahteraan individu.

Model kepemimpinan lingkungan prajurit TNI sebagai institusi ramah lingkungan, yaitu :

- a. Bergerak atas perintah pimpinan, hal ini sesuai dengan tradisi kepemimpinan militer yang berciri disiplin, tunduk pada komando, memegang teguh rahasia, mentaati kode etik, keras dan tegas, menjadi kunci kesuksesan dalam menjalankan misi militer (Marsetio, 2019: 125).
- b. Kesatuan komando, dalam pelaksanaan tugas ramah lingkungan berdasarkan surat perintah (Sprin), rencana pengamanan (Renpam), dan rencana pelaksanaan (Renlak), susunan organisasi program tetap dan sebagainya.
- c. Santiaji adalah metode pembinaan mental untuk mendapatkan kemantapan mental melalui pemberian ilmu pengetahuan. Santiaji yang dilaksanakan berupa pemberian pengetahuan-pengetahuan, menumbuhkan, mengembangkan dan menerapkan kepribadian Sapta Marga dalam menghadapi segala sesuatu dalam pergaulan sehari-hari baik secara individu maupun dalam hubungan dengan masyarakat. Santiaji prajurit TNI AD dalam berhubungan dengan masyarakat berisi pedoman berupa delapan wajib TNI diantaranya; (1) bersikap ramah tamah terhadap rakyat; (2) bersikap sopan santun terhadap rakyat; (3) menjunjung tinggi kehormatan wanita; (4) menjaga kehormatan diri di muka umum; (5) senantiasa menjadi contoh dalam sikap dan kesederhanaan; (6) tidak sekali-kali merugikan rakyat; (7) tidak sekali-kali menakuti dan menyakiti hati rakyat; dan (8) menjadi contoh dan mempelopori usaha-usaha untuk mengatasi kesulitan rakyat sekelilingnya. Ke delapan wajib TNI di atas, harus dimiliki dan diterapkan prajurit TNI AD (Buku Petunjuk Teknik Penyelenggaraan Pendidikan TNI, 2012: 5).

- d. Santikarma adalah metode pembinaan mental untuk mendapatkan kemantapan mental melalui pengamalan ilmu dan pengetahuan. Santikarma dilaksanakan berupa pemberian kegiatan yang bertujuan mengarahkan kepribadian ke arah positif selaku insan prajurit yang menghayati dan mengamalkan Pancasila dan Sapta Marga (Buku Petunjuk Teknik Penyelenggaraan Pendidikan TNI, 2012: 6). Dalam hubungan dengan masyarakat, Santikarma mengacu pada penerapan ke delapan wajib TNI berupa kegiatan kepedulian lingkungan bersama dengan masyarakat dalam bentuk pembersihan lingkungan, penanaman pohon, penyediaan air bersih, pemanfaatan lahan kritis dan sebagainya.
- e. Kode etik Prajurit berdasarkan Sapta Marga, Sumpah Prajurit dan 11 asas kepemimpinan meliputi :
- 1) Taqwa (Beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa dan taat kepada-Nya).
 - 2) Ing Ngarsa Sung Tulada (Memberi suri tauladan di hadapan anak buah).
 - 3) Ing Madya Mangun Karsa (Ikut bergiat serta menggugah semangat di tengah-tengah anak buah).
 - 4) Tut Wuri Handayani (Mempengaruhi dan memberi dorongan dari belakang kepada anak buah).
 - 5) Waspada Purba Wisesa (Selalu waspada mengawasi, serta sanggup dan memberi koreksi kepada anak buah).
 - 6) Ambeg Parama Arta (Dapat memilih dengan tepat mana yang harus didahulukan).
 - 7) Prasaja (Tingkah laku yang sederhana dan tidak berlebih-lebihan).
 - 8) Satya (Sikap loyal yang timbal balik, dari atasan terhadap bawahan dan dari bawahan terhadap atasan dan ke samping).

- 9) Gemi Nastiti (Kesadaran dan kemampuan untuk membatasi penggunaan dan pengeluaran segala sesuatu kepada yang benar-benar diperlukan).
- 10) Belaka (Kemauan, kerelaan dan keberanian untuk mempertanggungjawabkan tindakan-tindakannya).
- 11) Legawa (Kemauan, kerelaan dan keikhlasan untuk pada saatnya menyerahkan tanggung jawab dan kedudukan kepada generasi berikutnya).

Model nilai-nilai budaya prajurit TNI sebagai institusi ramah lingkungan, diantaranya:

1. Jiwa korsa, pengertian jiwa korsa terdiri dari faktor-faktor: rasa hormat, kesetiaan, kesadaran, dan tidak mementingkan diri sendiri. Di dalam jiwa korsa terkandung loyalitas, inisiatif, tanggung jawab, terbuka, memiliki dedikasi dll. dan tentang loyalitas perlu kiranya diartikan lebih luas. Di samping kepada korps, loyalitas mengandung pengertian pula, bahwa apa yang diperbuat harus memberikan manfaat atau kebaikan di manapun dia berada.
2. *Spirit of corps*, semangat korps adalah kapasitas anggota kelompok mempertahankan kepercayaan kepada institusi atau tujuan, terutama dalam menghadapi musuh atau kesulitan. Semangat korps sering diwakilkan oleh otoritas figur sebagai pertimbangan nilai generik dari kemauan, ketaatan, dan disiplin diri dari kelompok yang bertugas melaksanakan tugas yang diberikan atasan.
3. Tradisi TNI ramah lingkungan, seperti kurve (bersih-bersih lingkungan) rutin, piket ksatrian atau satuan (pemeriksaan air PAM, listrik, AC, Kebersihan, dan sebagainya), dan tanggap bencana.

Model motivasi kerja prajurit TNI sebagai institusi ramah lingkungan, diantaranya:

- a) Binsat, yaitu Pembinaan Satuan untuk ramah lingkungan, mengembangkan motivasi atau harapan prajurit TNI.
- b) TMMD, yaitu Tentara Manunggal Masuk Desa, terus menerus dilaksanakan yang menjadi Program Tetap (Protap) TNI dalam menjalin hubungan harmonis dengan masyarakat dalam kepedulian lingkungan.
- c) Perintah pimpinan menjadi motivasi dan contoh bagi masyarakat seperti reboisasi, bersihan lahan, bangun rumah layak huni, pembangunan infrastruktur.

Model kinerja prajurit TNI sebagai institusi ramah lingkungan, diantaranya:

- 1) Tugas pokok TNI yang terdapat dalam Undang-undang RI Nomor 34 Tahun 2004 tentang TNI, dalam Pelaksanaan Tugas Operasi Militer Selain Perang (Latgas OMSP) terdapat butir penanggulangan bencana, yang intinya pemulihan keadaan pasca bencana agar lebih baik.
- 2) Bakti TNI merupakan salah satu tugas TNI yang menunjukkan kepedulian terhadap permasalahan rakyat, termasuk penataan lingkungan semakin baik.
- 3) Program tetap (Protap) ramah lingkungan dalam kegiatan pembinaan teritorial terhadap masyarakat setempat, berupa bersih-bersih lingkungan, perbaikan saluran air, pembersihan kali Ciliwung, penanaman pohon pelindung.

Kepedulian lingkungan prajurit TNI AD yang berlangsung sampai saat ini di sekitar masyarakat Kebon Manggis melalui berbagai kegiatan ramah lingkungan bersama masyarakat sekitar institusi. Jumat bersih merupakan kegiatan bersih-bersih lingkungan yang secara rutin dilaksanakan sebagai salah satu peran TNI AD pada masyarakat sekitar. Kegiatan membersihkan lingkungan bagian program tetap (Protap) tiap tahun anggaran. Hal ini sesuai Rencana Strategis (Renstra) Dinas Pembinaan

Mental Angkatan Darat (Disbintalad) yaitu menciptakan lingkungan hidup yang bersih dan *good corporate governance*. Model kepemimpinan lingkungan, nilai-nilai budaya, dan motivasi kerja yang diperlihatkan Personil dan institusi Disbintalad yang ramah lingkungan, diharapkan menjadi panutan bagi masyarakat Kebon Manggis.

Masyarakat sekitar Disbintalad merupakan masyarakat yang berlokasi di sekitar Kebon Manggis Kecamatan Matraman. Tipikal masyarakat Kebon Manggis sering bergaul dengan TNI AD. Selain Disbintalad, ada beberapa satuan TNI berlokasi di Kelurahan Kebon Manggis, yaitu Pusziad, STHM Ditkumad, Yonzikon 11, Tepbek Ditbekangad, asrama Kemhan RI, asrama Pusintelad, asrama Padya Mabesad, asrama STHM, asrama Ditkuad, asrama Secapaad, asrama Seskoad, Perwakilan Kodam XII/Tpr, Flat TNI AD, asrama Yonzikon, asrama Pusziad, asrama Puspomad, asrama Disbintalad. Masyarakat terdiri dari TNI aktif, Purnawirawan, dan masyarakat sipil.

Kepemimpinan militer yang berada di Disbintalad diadopsi organisasi nonmiliter, salah satunya oleh warga Kebon Manggis Kecamatan Matraman. Tradisi kepemimpinan militer yang berciri disiplin, tunduk pada komando, memegang teguh rahasia, mentaati kode etik, keras dan tegas, menjadi kunci kesuksesan dalam menjalankan misi militer (Marsetio, 2019: 125).

Berdasarkan observasi awal, masih terlihat adanya masyarakat di kelurahan Kebon Manggis yang belum ramah lingkungan. Sebagai contoh, masih merokok di lingkungan bebas asap rokok, bukan di tempat khusus untuk merokok; membuang sampah tidak pada tempatnya, minimnya pengelompokan sampah organik dan anorganik; tidak mematikan lampu saat tidak dipakai; masih menginjak rumput hidup pada area taman; masih menggunakan air mineral yang dikemas plastik; tidak mematikan AC dan TV saat tidak diperlukan.

Pemanfaatan sumber daya alam dan ekosistem secara rasional, dibutuhkan upaya manusia untuk melakukan konservasi keanekaragaman dan berusaha menghindari kerusakan dengan mempraktekkan peraturan, undang-undang dan kebijakan yang ramah lingkungan (*environmentally*) dan berkelanjutan (*sustainability*). Hal ini berjalan efektif, jika dilakukan oleh institusi yang ramah lingkungan (*greening of institution*) (Putrawan, 2015:327).

Peduli lingkungan (*environmental concern*) dapat dilihat dengan indikator laten seperti pentingnya menjaga lingkungan (*importance of environmental protection*) (Hirsh, 2010: 246). Penerapan dalam institusi berupa penggunaan energi listrik dan air, pengurangan volume sampah, penggunaan sistem transportasi publik, dan isu-isu lingkungan lain. Penerapan tersebut akan memberikan kontribusi positif bagi institusi (*greening of institution*), tetapi juga mempengaruhi laju perubahan iklim (*climate change*) dan mencegah kerusakan lingkungan (*environmental damage*), khususnya lingkungan tempat kerja. Penerapan kondisi ini membutuhkan individu pemimpin yang mempunyai kepemimpinan lingkungan (*environmental leadership*) dan nilai-nilai budaya pada institusi yang kuat.

Model teori yang digunakan dalam penelitian menggunakan model integrasi perilaku organisasi atau institusi dari Colquitt, Le Pine dan Wesson (2011). Pimpinan dan pegawai sebagai individu dapat dinilai dari prestasi individu (*individual outcomes*) yaitu kinerja pekerjaan (*job performance*) atau perilaku yang memberikan kontribusi baik atau buruk dan komitmen organisasi (*organizational performance*) yaitu kuat atau lemah keinginan individu dalam organisasi atau institusi tersebut (Colquitt, Le Pine dan Wesson, 2011: 9).

Beberapa penelitian sebelumnya terkait dengan penelitian yang dilakukan adalah penelitian Bangwal, Tiwari, dan Chamola (2017: 244-268), mengenai “*Green*

Human Resource Management (GHRM), work-life and environment performance". Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung *green human resource management (GHRM)* terhadap *environment performance* yang dimediasi oleh *work-life*.

Penelitian Al-Omari dan Okasheh (2017: 15548) mengenai "*The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan*". Prestasi kerja adalah hasil dari motivasi dan kemampuan karyawan, dan bagaimana beradaptasi dengan kendala situasional dan lingkungan yang mengarah pada gangguan perilaku; secara khusus disebut sebagai penurunan kinerja.

Penelitian Al Rahbi, Khalid, dan Khan (2017: 1), "*The Effects of Leadership Styles on Team Motivation*". Penelitian bertujuan untuk mengetahui imbalan non-finansial merupakan cara yang penting dan efektif untuk memotivasi tim dalam organisasi layanan kesehatan. Tim secara khusus membutuhkan dukungan dan dorongan dari seorang pemimpin. Oleh karena itu, efisiensi dan potensi seorang pemimpin memiliki dampak besar pada tingkat motivasi tim. Gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, otentik, dan pelayanan mempengaruhi motivasi tim. Gaya kepemimpinan transformasional, otentik dan pelayanan berkorelasi positif dengan motivasi tim, sedangkan gaya kepemimpinan transaksional berkorelasi negatif.

Zubir (2018: 295), mengenai "*Impact of Employee Motivation on Work Performance*". Penelitian bertujuan untuk mengetahui motivasi karyawan adalah faktor kunci untuk meningkatkan fungsi organisasi. Karyawan adalah faktor utama untuk mewujudkan tujuan bisnis menjadi kenyataan. Oleh karena itu, di dunia sekarang ini setiap organisasi mencoba untuk mengelola departemen sumber daya manusia untuk menjaga karyawan termotivasi. Fungsi bisnis atau kinerjanya di pasar dapat dievaluasi dengan menilai tingkat motivasi karyawan. Motivasi dapat memainkan peran utama

untuk mendapatkan tonggak profesional di setiap tahun keuangan dengan cara yang lebih mudah.

Saifulina dan Carballo-Penela (2017: 7-8) mengenai “*promoting sustainable development at an organization level: an analysis of the drivers of workplace environmentally friendly behaviour of employees*”. Praktik *Green human resource management* (GHRM) mempertimbangkan aspek sumber daya manusia dari manajemen lingkungan perusahaan. GHRM merupakan promosi perilaku karyawan ramah lingkungan di tempat kerja (*workplace environmentally friendly behaviours/WEFB*). Pentingnya dua faktor: motivasi dan keharmonisan lingkungan karyawan dapat mendukung lingkungan organisasi. Hasilnya menunjukkan semangat karyawan terhadap lingkungan adalah prediktor yang relevan dari WEFB.

Penelitian Kanfer, Frese, dan Johnson (2017: 338) mengenai “*Motivation Related to Work: A Century of Progress*”. Penelitian bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja merupakan topik yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi dan masyarakat serta kesejahteraan individu. Motivasi kerja menggunakan *meta-framework* yang mengelompokkan teori, temuan, dan kemajuan terfokus pada (a) motif, ciri, dan orientasi motivasi (konten); (b) fitur pekerjaan, peran kerja, dan lingkungan yang lebih luas (konteks); (c) mekanisme dan proses yang terlibat dalam pilihan dan perjuangan (proses). Terkait dengan pekerjaan, motivasi kerja berhubungan dengan keberhasilan organisasi dan masyarakat serta kesejahteraan individu.

Penelitian Subhan (2016: 60), mengenai persepsi staf terhadap institusi ramah lingkungan antara staf yang menganggap atasan memiliki kepemimpinan lingkungan yang transformasional daripada transaksional. Persepsi staf terhadap institusi ramah lingkungan antara staf yang memiliki kepribadian lingkungan yang baik dan buruk.

Interaksi antara kepemimpinan lingkungan dan kepribadian lingkungan pada institusi ramah lingkungan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mino dan Hanaki (2013: 19), bahwa pengembangan kepemimpinan lingkungan secara holistik dapat menghadapi permasalahan lingkungan yang ada. Pemimpin lingkungan mempromosikan keberlanjutan isu lingkungan untuk melindungi lingkungan alam dalam proses pengambilan keputusan dan proses tindakan. Pemimpin transformasional mendorong pengikutnya untuk bertindak untuk tujuan tertentu yang mewakili nilai-nilai dan motivasi antara pemimpin dan pengikut. Kepemimpinan yang bergaya transformasional berpengaruh terhadap kinerja lingkungan pada organisasi.

Penelitian Nikpour (2017: 65), penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara nilai-nilai budaya dan kinerja organisasi, yang dimediasi komitmen organisasi karyawan. Dampak tidak langsung jauh lebih tinggi daripada dampak langsungnya. Nilai-nilai budaya dan kinerja organisasi memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung, jika dimediasi oleh komitmen organisasi karyawan. Komitmen organisasi karyawan berperan dalam pengaruhnya antara nilai-nilai budaya dan kinerja organisasi.

Supramono, Soewarto, Sunaryo (2015:169) meneliti mengenai pengaruh langsung antara budaya organisasi, kepribadian dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan desain awal konstelasi antara variabel, hasil penelitian menunjukkan bahwa kontribusi Kontribusi individu tertinggi untuk komitmen organisasi adalah motivasi kerja.

Raman, Anantharaman, dan Ramanathan (2013: 15) mengenai faktor lingkungan, kepribadian, dan motivasi terhadap perempuan pengusaha dan non pengusaha. Kepribadian lebih banyak dimunculkan pada keterampilan bernalar,

stabilitas emosional, dan kewaspadaan. Privasi pada keterbukaan pada perubahan, perfeksionisme, lebih banyak ketegangan, dan pasif dalam kinerja ramah lingkungan.

Berdasarkan beberapa jurnal internasional di atas, persamaan dengan yang dilakukan peneliti pada kinerja, kepemimpinan lingkungan, nilai-nilai budaya dan motivasi kerja. Tetapi belum adanya yang melaporkan penelitian mengenai pengaruh model kepemimpinan lingkungan prajurit pada warga, nilai-nilai budaya prajurit, dan motivasi kerja prajurit terhadap kinerja masyarakat ramah lingkungan. *Novelty* atau kebaruan penelitian pada kinerja masyarakat ramah lingkungan yang dipengaruhi oleh model kepemimpinan lingkungan prajurit pada warga, nilai-nilai budaya prajurit, dan motivasi kerja prajurit. Peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Model kepemimpinan lingkungan, nilai-nilai budaya, dan motivasi kerja terhadap kinerja masyarakat ramah lingkungan di Kelurahan Kebon Manggis, Kecamatan Matraman, Jakarta Timur”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka identifikasi masalah penelitian ini sebagai berikut:

- a. Bagaimana persepsi masyarakat terhadap kinerja masyarakat ramah lingkungan?
- b. Apakah terdapat pengaruh model kepemimpinan lingkungan terhadap kinerja masyarakat ramah lingkungan?
- c. Apakah terdapat pengaruh nilai-nilai budaya terhadap kinerja masyarakat ramah lingkungan?
- d. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja masyarakat ramah lingkungan?

- e. Bagaimana meningkatkan model kepemimpinan lingkungan?
- f. Apakah masyarakat sudah memahami mengenai kinerja ramah lingkungan?
- g. Apakah komitmen sadar lingkungan masyarakat mewujudkan kinerja masyarakat ramah lingkungan sudah optimal?
- h. Bagaimana meningkatkan nilai-nilai budaya masyarakat?
- i. Bagaimana meningkatkan pengaruh model kepemimpinan lingkungan dan nilai-nilai budaya?
- j. Apakah terdapat pengaruh model kepemimpinan lingkungan, nilai-nilai budaya, dan motivasi kerja terhadap kinerja masyarakat ramah lingkungan?.

1.3 Pembatasan Masalah

Peneliti membatasi penelitian pada model kepemimpinan lingkungan, nilai-nilai budaya, dan motivasi kerja terhadap kinerja masyarakat ramah lingkungan di Kelurahan Kebon Manggis, Kecamatan Matraman, Jakarta Timur.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan batasan masalah, maka rumusan masalah penelitian adalah:

- a. Apakah terdapat pengaruh model kepemimpinan lingkungan terhadap kinerja masyarakat ramah lingkungan?
- b. Apakah terdapat pengaruh nilai-nilai budaya terhadap kinerja masyarakat ramah lingkungan?
- c. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja masyarakat ramah lingkungan?

- d. Apakah terdapat pengaruh model kepemimpinan lingkungan terhadap motivasi kerja?
- e. Apakah terdapat pengaruh nilai-nilai budaya terhadap motivasi kerja?.

1.5 Kegunaan Hasil Penelitian

- a. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmiah Pendidikan Kependudukan dan Lingkungan Hidup (PKLH) khususnya manajemen lingkungan yang berkaitan dengan model kepemimpinan lingkungan, nilai-nilai budaya, dan motivasi kerja terhadap kinerja masyarakat ramah lingkungan.
- b. Secara praktis, memberikan informasi dan pertimbangan bagi masyarakat di Kelurahan Kebon Manggis, Kecamatan Matraman, Jakarta Timur dalam peningkatan kinerja masyarakat ramah lingkungan.



*Mencerdaskan dan
Memartabatkan Bangsa*