

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Lingkungan hidup memerlukan perhatian serius dari umat manusia untuk menjaga dan melestarikannya, sehingga harus mengenali bahwa alam memberi banyak sumber daya alam seperti udara segar, air, dan makanan. Tindakan manusia, seperti perubahan iklim, pemanasan global, pencemaran lingkungan, pembuangan limbah, telah merusak lingkungan. Jika masalah ini tidak segera diatasi, maka keberlangsungan hidup manusia akan menghadapi konsekuensi yang serius tentang lingkungan. Oleh karena itu, penting bagi semua umat manusia untuk bertanggung jawab terhadap kelestarian lingkungan demi masa depan. Hal ini membuat *employee green behavior* menjadi upaya penting untuk menjaga dan memelihara lingkungan karena kesadaran karyawan atas kepedulian terhadap keberlangsungan lingkungan hidup. Trimono et al., (2019) menjelaskan bahwa pada dasarnya manusia mempunyai rasa memiliki dan mencintai terhadap alam semesta.

Employee green behavior (perilaku hijau karyawan) mengacu pada tindakan dan sikap karyawan dalam lingkungan kerja yang mendukung praktik-praktik berkelanjutan (Mauley et al., 2023). Hal ini mencakup penggunaan efisien sumber daya, partisipasi dalam inisiatif berkelanjutan, dan peningkatan kesadaran lingkungan. *Employee green behavior* dapat dilihat dari setiap individu karyawan sehari-hari di lingkungan perusahaan misalnya dengan membuang sampah pada tempatnya, mengkonsumsi makanan sehat, tidak boros listrik dan air dan lain sebagainya. Fokus dari *employee green behavior* adalah kaidah moral manusia dalam menjiwai perilaku terhadap kecintaan pada lingkungan hidup, yang diharapkan menjadi gaya hidup yang dimiliki oleh seluruh karyawan (Trimono et al., 2019)

Employee green behavior mewujudkan suatu tindakan untuk menjadikan karyawan berperan adil terhadap suatu tindakan pro lingkungan, sehingga diperlukan adanya pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang menjaga lingkungan dengan mengubah setiap karyawan untuk menjadi karyawan yang mempunyai kesadaran akan lingkungan.

Menurut Yanti et al, (2019) Kepemimpinan Pro-lingkungan menjelaskan gaya kepemimpinan dimana isi dari perilaku kepemimpinannya berfokus untuk mendorong inisiatif terhadap kepedulian lingkungan.

Green transformational leadership (kepemimpinan hijau) adalah jenis kepemimpinan yang berfokus pada praktik-praktik berkelanjutan dan peduli terhadap lingkungan (Mauledy et al., 2023) . Pemimpin yang menerapkan kepemimpinan hijau biasanya mempromosikan praktik-praktik yang ramah lingkungan, seperti penghematan *energi*, pengurangan limbah, dan penggunaan bahan baku yang berkelanjutan. Pemimpin juga dapat menjadi contoh yang baik dengan mempraktikkan perilaku hijau dalam pekerjaan mereka sendiri. Jika ruang lingkupnya ada pada pengelolaan sebuah negara, konsep *green transformational leadership* ini mempunyai keniscayaan di mana seorang pemimpin negara nantinya dalam proses input politik, dan output politik harus mendukung kepedulian akan sumber daya alam dan lingkungan hidup. Konsep ini lahir sebagai sebuah alternatif karakter kepemimpinan yang sasarannya pada generasi muda atau para generasi milenial. Dalam konsep kinerja karyawan dan perusahaan yang berkelanjutan dibutuhkan kepemimpinan yang mampu menerapkan spesifik lingkungan dan berhubungan terhadap karyawan sesuai persepsi karyawan yang berpengaruh terhadap perilaku ramah lingkungan.

Hal ini sesuai dengan penelitian Yanti et al., (2019) menjelaskan bahwa *green transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee green behavior*. *Green transformational leadership* berpengaruh secara positif terhadap *employee green behavior* untuk merubah kondisi dimana perusahaan mampu menerapkan perilaku pro lingkungan. Peran pemimpin mampu mempengaruhi perilaku karyawan agar menumbuhkan kesadaran terhadap lingkungan hidup. Namun berbeda dengan hasil penelitian Ramadhan et al., (2023) yang menunjukkan bahwa *leadership* tidak berpengaruh secara tidak signifikan terhadap *green behavior*. Berdasarkan berbagai penelitian diatas maka terdapat inkonsistensi dalam hasil penelitian atau disebut *research gap*.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian, maka peneliti menambahkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, karena ada temuan dari penelitian Sulistyawati et al., (2022) menjelaskan kepemimpinan *transformational* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Trimono et al., (2019) . Mengemukakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh pada *employee green behavior*. Menurut Indrasari, (2017) Kepuasan Kerja adalah evaluasi subjektif dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang individu. Ini mencakup sejauh mana seseorang merasa puas, terpenuhi, atau bahagia dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk lingkungan kerja, hubungan dengan *employee green behavior*, dan *green transformational leadership* terhadap kepuasan kerja. Ketika fungsi *green transformational leadership* kondisi dimana tenaga kerja dapat menghargai budaya hijau pada suatu organisasi, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Maka praktik *green employee behavior* akan meningkatkan kinerja ekologis, yang pada akhirnya membuat organisasi menjadi lebih perhatian dan karyawan yang memiliki rasa kepuasan kerja akan signifikan untuk meningkatkan perilaku karyawan yang ramah lingkungan (Fahira, 2019). Kepuasan kerja adalah faktor kunci dalam produktivitas dan kesejahteraan karyawan (Indrasari, 2017) .

Hal ini terlihat pada perusahaan PT. Kusuma Agrowisata, di mana kepuasan kerja diperoleh dari peran pemimpin yang memungkinkan karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa puas cenderung lebih bersemangat dan berkinerja lebih baik dalam perusahaan. Peran pemimpin di PT. Agrowisata mencakup penempatan kerja yang sesuai, dan akibatnya ketika pemimpin menerapkan suatu tindakan seperti perilaku ramah lingkungan (EGB), karyawan akan turut serta dalam tindakan tersebut. Hal tersebut sesuai himbauan yang diterapkan oleh PT. Kusuma Agrowisata dengan memberikan pedoman gambar sebagai informasi untuk menghemat energi dan mematikan keran yang sudah tidak dipergunakan.

Fenomena yang terjadi adanya pencemaran lingkungan akibat perilaku manusia yang tidak peduli terhadap lingkungan, yang menyebabkan pemanasan global. Hal ini terlihat di TPA Tlengkung, Kota Batu, Jawa Timur. TPA Tlengkung ditutup sejak 30 Agustus 2023 karena tumpukan sampah yang tidak dapat diolah. Sampah ini berasal dari industri, wisata, dan pemukiman warga Kota Batu, sehingga menghasilkan penumpukan dan bau tak sedap di sekitarnya akhirnya di tutup total sampai waktu yang belum ditentukan.

Hal ini berdampak pada perusahaan di Kota Batu harus dapat mengolah sampah secara mandiri seperti pada PT. Kusuma Agrowisata yang lokasi perusahaannya tidak jauh dari TPA Tlengkung. Menurut bapak Izzul Jinan selaku Assistant manager pada PT. Kusuma Agrowisata menyatakan bahwa pemimpin perusahaan telah menganalisa masalah tersebut dengan membuat perubahan pada PT.Kusuma Agrowisata dengan melakukan proses pemilahan sampah yang selanjutnya akan dikelola dengan baik agar tidak terjadi pencemaran lingkungan, disisi lain perusahaan juga menerapkan tindakan untuk menghemat listrik ketika tidak digunakan dan penggunaan konsumsi air. Dari hal tersebut manajemen perusahaan menjalankan suatu tindakan untuk mencegah terjadinya pemanasan global dengan mendorong *employee green behavior* (perilaku ramah lingkungan). Perusahaan mendukung program-program ramah lingkungan yang diterapkan oleh pemimpin perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan *green transformational leadership* sebagai peran pemimpin yang berhasil dalam memotivasi karyawan untuk mengubah perilaku ramah lingkungan (*employee green behavior*) yang berkontribusi terhadap keberlangsungan kelestarian lingkungan hidup (Gustiah & Nurhayati, 2022).

Peneliti melakukan observasi awal dengan membagikan kuesioner secara langsung kepada karyawan divisi *Food&Beverage* PT. Kusuma Agrowisata sebanyak 10 karyawan. Dimana peneliti memberikan kuesioner yang berisi tentang *Employee Green Behavior*. Indikator pertanyaan mengacu pada W. Zhang et al., (2021) meliputi Praktik individu, suara organisasi, mempengaruhi orang lain, pembelajaran ramah lingkungan.

Dengan hal tersebut terdapat manfaat *green behavior* yang dapat melestarikan sumber daya alam. Pada tabel 1.1 dibawah menunjukkan hasil kuesioner penelitian yang diberikan oleh responden untuk dijadikan sebagai data pendukung dalam penelitian ini

Tabel 1.1. Hasil Observasi Awal

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Apakah perusahaan mendukung terhadap praktik lingkungan di tempat kerja?	10	0
2	Apakah anda merasa bahwa perilaku lingkungan di tempat kerja harus menjadi bagian penting dari budaya perusahaan?	8	2
3	Apakah anda merasa peduli dan dapat mempengaruhi orang lain untuk peduli terhadap lingkungan?	9	1
4	Apakah anda sudah memiliki kebiasaan untuk mematikan peralatan elektronik di tempat kerja ketika tidak digunakan?	8	2
5	Apakah anda aktif dalam mendaur ulang sampah di tempat kerja?	5	5
Total		40	10

Dari hasil tabel 1.1 menunjukkan total poin pernyataan dengan pilihan responden yang persentasenya sama yaitu poin 5 “Apakah anda aktif dalam mendaur ulang sampah di tempat kerja” dengan 5 responden menjawab tidak dan sebaliknya juga. Pernyataan lain terdapat juga karyawan yang belum sepenuhnya peduli terhadap perilaku ramah karyawan. Maka dari itu yang dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Kusuma Agrowisata belum sepenuhnya peduli terhadap keberlangsungan lingkungan hidup. Peran pemimpin harus dapat mempengaruhi karyawan untuk peduli ramah lingkungan (*employee green behavior*) maka perlu ditingkatkan. Kepedulian perlu dijaga dengan perilaku ramah lingkungan karyawan dengan bekerja sama maka dapat melengkapi proses pencapaian perusahaan (W. Zhang et al., 2021).

Berdasarkan uraian latar belakang dan temuan penelitian sebelumnya, maka peneliti mengemukakan judul “**Pengaruh *Green Transformational Leadership* Terhadap *Employee Green Behavior* dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening (Studi Pada PT. Kusuma Agrowisata)**”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana *employee green behavior*, *green transformational leadership* dan kepuasan kerja di PT. Kusuma Agrowisata?
2. Apakah *green transformational leadership* berpengaruh terhadap *employee green behavior*?
3. Apakah *green transformational leadership* berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *employee green behavior*?
5. Apakah *green transformational leadership* berpengaruh terhadap *employee green behavior* melalui kepuasan kerja?

C. Batasan Masalah

Batasan masalah bertujuan supaya penelitian terfokus pada apa yang akan diteliti dan dibahas.

1. Variabel *Employee Green Behavior* mengacu pada indikator menurut Zhang et al., (2021) terdiri dari : Praktik individu, suara organisasi, mempengaruhi orang lain, pembelajaran ramah lingkungan.
2. Variabel *Green Transformational Leadership* mengacu pada indikator menurut Purwaningsih et al., (2023) terdiri dari : *Green Idealized*, *Green Intellectual Simulation*, *Green Personal care*.
3. Variabel Kepuasan Kerja mengacu pada indikator menurut (Luthans, 2011) terdiri dari Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Promosi, Kepuasan terhadap atasan, Rekan kerja

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas penelitian bertujuan untuk:

1. Untuk mendeskripsikan *employee green behavior*, *green transformational leadership* dan kepuasan kerja pada pt. Kusuma Agrowisata
2. Untuk mengetahui pengaruh *green transformational leadership* terhadap *employee green behavior*.
3. Untuk mengetahui pengaruh *green transformational leadership* terhadap kepuasan kerja.

4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *employee green behavior*.
5. Untuk mengetahui pengaruh *green transformational leadership* terhadap *employee green behavior* melalui kepuasan kerja.

E. Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia tentang *Green Transformational Leadership*, *Employee Green Behavior*,Kepuasan Kerja.

2. Manfaat Praktis

Menjadi pertimbangan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan untuk mengurangi konsumsi energi, air, dan bahan baku yang dapat melestarikan sumber daya alam serta sebagai sumber informasi yang bermanfaat bagi organisasi yang berkaitan dengan *Green Transformational Leadership*, *Employee Green Behavior*,Kepuasan Kerja PT. Kusuma Agrowisata.