

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Dalam beberapa tahun terakhir, isu keberlanjutan lingkungan menjadi perhatian secara global, terutama pada sektor industri yang memiliki potensi berdampak cukup besar terhadap lingkungan. Bertambahnya perhatian terhadap lingkungan di antara konsumen dan pihak berkepentingan telah mendorong perusahaan untuk menerapkan metode bisnis yang berkelanjutan (Dinda Indri L. L. et al., 2023). Perkembangan dan kondisi isu yang ada sekarang adalah munculnya kerusakan lingkungan yang telah bertransformasi menjadi masalah sosial yang kompleks. Aktor bisnis tidak hanya dituntut untuk bertahan dalam persaingan dan meraih profit dari usaha mereka, tetapi juga diharapkan memberikan dampak positif terhadap lingkungan sosial (Nawangsari, 2022).

Perusahaan di era modern tidak lagi hanya dituntut untuk menghasilkan keuntungan, tetapi juga berperan aktif dalam menjaga kelestarian lingkungan sebagai bagian dari tanggung jawab sosialnya. Respon terhadap isu ini yaitu munculnya konsep keberlanjutan atau sustainability, di mana aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan berjalan seiring. Peraturan Menteri Negara Lingkungan Hidup Nomor 11 Tahun 2006, Pemerintah Indonesia mengatur rencana usaha dan kegiatan apa yang harus disertakan dengan Analisis Dampak Lingkungan Hidup (PerMeNLH, 2006). Sehingga menjadi suatu hal yang wajib diperhatikan oleh industri kelor di Sumenep sebagai salah perusahaan yang bergerak dalam bidang pengembangan produk kreatif pada bidang pertanian. Namun, industri pertanian telah melekat bahwa perusahaan ini memiliki potensi dampak lingkungan secara langsung.

Produksi kelor, seperti tepung kelor, teh kelor, kapsul kelor, mie kelor, stick kelor, dan kerupuk kelor, dapat mempengaruhi ekosistem alam berupa pembukaan lahan pertanian, kualitas pengelolaan air, dan penggunaan bahan kimia. Oleh karena itu, bagi perusahaan daun kelor di Sumenep memiliki tanggung jawab sosial dan

lingkungan berkelanjutan untuk memenuhi tuntutan regulasi dan ekspektasi pemangku kepentingan, juga untuk memastikan keberlanjutan operasional jangka panjang dan memitigasi risiko lingkungan. Perusahaan yang menerapkan praktik ramah lingkungan telah melihat peningkatan dedikasi, komitmen, dan antusiasme karyawannya, serta peningkatan kualitas kehidupan kerja dan penurunan tingkat pergantian karyawan (Jayabalan & Makhbul, 2020).

Menurut Porter komitmen organisasi adalah kekuatan yang mendorong keterlibatan dan identifikasi individu terhadap suatu organisasi, kesediaan untuk mengerahkan upaya dan dedikasi dalam mencapai tujuan organisasi serta keinginan untuk tetap berada dalam organisasi (Morais et al., 2024). Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi adalah dasar yang kuat untuk hubungan yang saling menguntungkan antara orang dan organisasi. Karyawan yang cenderung lebih produktif, kreatif, dan inovatif. Komitmen ini terbukti dengan bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, mereka menciptakan lingkungan kerja yang lebih bersemangat dan berkolaborasi.

Lingkungan kerja, menurut Sedarmayanti, terdiri dari semua alat, bahan, dan lingkungan tempat seseorang bekerja, metode kerja, dan pengaturan kerja, baik secara individu maupun kelompok (Ariefahnoor et al., 2024). Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan sebuah konsep yang menyeluruh, tidak hanya sebatas pada lokasi fisik, tetapi juga mencakup berbagai elemen yang saling berkaitan. Selain itu, kondisi fisik tempat kerja, seperti pencahayaan, suhu, kelembaban, dan tingkat kebisingan, adalah komponen yang dapat memengaruhi kenyamanan dan kesehatan karyawan. Jadi, lingkungan kerja adalah ekosistem yang kompleks, di mana faktor-faktor fisik, teknis, dan sosial berinteraksi untuk memengaruhi pengalaman, kinerja, dan kesejahteraan pekerja.

Efektivitas perlindungan lingkungan perusahaan tidak hanya bergantung pada peraturan pemerintah yang ketat tetapi juga pada respon aktif dari karyawan, dan perusahaan harus mendorong keterlibatan karyawan dalam perilaku ramah lingkungan jika ingin menjadi organisasi yang berkelanjutan (Su et al., 2023). OCBE karyawan semakin mendapat perhatian karena dapat memenuhi tuntutan

perlindungan lingkungan dari para pemangku kepentingan dan mendorong pembangunan berkelanjutan. Untuk mengatasi permasalahan lingkungan ini, semakin banyak organisasi mempromosikan perilaku pro-lingkungan dan mendorong karyawan untuk bertindak dengan hormat terhadap lingkungan (Terrier, L., Kim, S., Fernandez, 2016). Perusahaan yang berupaya ingin mencapai keberlanjutan harus secara aktif mendorong dan memfasilitasi keterlibatan karyawan dalam perilaku ramah lingkungan. Dengan kata lain, suksesnya upaya pelestarian lingkungan sebuah perusahaan bukan hanya hasil dari kebijakan dari atas, tetapi juga dari kontribusi sukarela dan kesadaran kolektif dari seluruh karyawannya.

Sportifitas lingkungan juga dapat dipandang sebagai salah satu bentuk OCBE, termasuk toleransi terhadap kesulitan yang berkaitan dengan inisiatif lingkungan dan penerimaan pekerjaan dan waktu tambahan yang diperlukan untuk melakukan tindakan lingkungan (Boiral, 2014). Beberapa penelitian sebelumnya mulai dari penelitian oleh Sihombing & Iqbal menyatakan bahwa *Organizational Commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior for Environment* (Sihombing & Iqbal, 2024). Diperkuat dengan penelitian oleh Rudianto membuktikan bahwa *Organizational Commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior for Environment* (Rudianto, 2021). Dan penelitian oleh Iskandar menyatakan bahwa *Organizational Commitment* dan *Work Environment* terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Iskandar et al., 2024).

Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan pentingnya komitmen organisasi dan lingkungan kerja dalam mendorong praktik keberlanjutan dan menyoroti peran penting *Organizational Citizenship Behavior for Environment* karyawan dalam mencapai tujuan lingkungan perusahaan. Meskipun demikian, penelitian yang secara spesifik mengkaji bagaimana *work environment* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior for Environment*, khususnya dalam konteks komoditas pertanian agroindustry masih terbatas. Selain itu, mayoritas penelitian cenderung fokus pada pengaruh *work environment* terhadap

*Organizational Citizenship Behavior* secara umum, bukan secara spesifik pada lingkungan. Namun untuk variabel *Organizational Commitment* beberapa penelitian sudah mengkaji bagaimana pengaruhnya terhadap *Organizational Citizenship Behavior for Environment* namun masih terbatas yang menerapkan pada industri daun kelor.

Terdapat beberapa perusahaan industri kelor di Kabupaten Sumenep, perusahaan tersebut terbentuk dari kelompok petani kelor. perusahaan industri kelor di Sumenep memiliki keinginan yang kuat untuk terus berkembang dan berinovasi dalam produk olahan kelor. Menjadi perusahaan pengelolaan daun kelor yang operasinya bergantung pada sumber daya alam membuat perusahaan industri kelor di Sumenep memiliki tanggung jawab ekologis yang melebihi perusahaan pada umumnya menawarkan konteks yang menarik, pada penelitian ini menjadi relevan karena secara instrinsik perusahaan terhubung dengan isu-isu lingkungan. Sehingga, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan penelitian sebelumnya dengan fokus menganalisis pengaruh *organizational commitment* dan *work environment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior for Environment* di beberapa perusahaan industri kelor Sumenep dengan tujuan perusahaan industri kelor di Sumenep akan mendapat informasi atau wawasan yang dapat digunakan dalam merancang strategi keberlanjutan yang lebih efektif dan efisien menjadikan penerapan *organizational commitment* dan perlindungan *work environment* sebagai prioritas penting untuk menciptakan *Citizenship Behavior for Environment* di perusahaan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji secara empiris hubungan antara *organizational commitment*, *work environment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior for Environment* di perusahaan industri kelor di Kecamatan Bluto Sumenep. Secara lebih spesifik, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *organizational commitment* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior for Environment* pada perusahaan daun kelor di Sumenep?

2. Apakah *work environment* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior for Environment* pada perusahaan daun kelor di Sumenep?
3. Apakah *organizational commitment* dan *work environment* secara simultan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior for Environment* pada perusahaan daun kelor di Sumenep?
4. Dari kedua variabel tersebut manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior for Environment* pada perusahaan daun kelor di Sumenep?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji secara empiris hubungan antara *organizational commitment*, *work environment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior for Environment* di perusahaan industri kelor di Kecamatan Bluto Sumenep. Secara lebih spesifik, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh *organizational commitment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior for Environment* pada perusahaan daun kelor di Sumenep.
2. Menganalisis pengaruh *work environment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior for Environment* pada perusahaan daun kelor di Sumenep.
3. Menganalisis pengaruh *organizational commitment* dan *work environment* secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior for Environment* pada perusahaan daun kelor di Sumenep.
4. Menganalisis dari kedua variabel tersebut manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior for Environment* pada perusahaan daun kelor di Sumenep.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat Teoritis :

1. Pengembangan Teori *organizational commitment*: Penelitian ini akan memperkaya keilmuan mengenai *organizational commitment* dengan

menganalisis mekanisme spesifik bagaimana komitmen ini mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior for Environment*.

2. Pengembangan Teori *work environment*: Penelitian ini akan memperkaya keilmuan mengenai *work environment* dengan menganalisis mekanisme spesifik bagaimana komitmen ini mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior for Environment*
3. Kontribusi pada Literasi *Green Human Resource Management* : Hasil penelitian ini akan menambah referensi dan pemahaman dalam bidang manajemen lingkungan, khususnya terkait pentingnya sumber daya manusia (SDM) dalam upaya keberlanjutan perusahaan. Ini bisa menjadi dasar bagi penelitian lanjutan di sektor industri lainnya.
4. Model Konseptual Baru: Penelitian ini berpotensi untuk mengembangkan atau memvalidasi model konseptual yang mengintegrasikan tiga konsep kunci *organizational commitment*, *work environment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior for Environment* dalam satu kerangka kerja, yang dapat digunakan sebagai panduan untuk penelitian di masa depan.

Manfaat Praktis :

a. Bagi perusahaan daun kelor Sumenep:

1. Perumusan Kebijakan SDM Berkelanjutan: Hasil penelitian akan memberikan informasi bagi manajemen perusahaan daun kelor di Sumenep dalam merumuskan dan mengimplementasikan kebijakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berorientasi lingkungan. Ini termasuk komitmen perusahaan dan kondisi lingkungan kerja.
2. Peningkatan Perilaku lingkungan Karyawan Secara Sukarela: Dengan memahami bagaimana *organizational commitment*, *work environment* mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior for Environment*, perusahaan dapat merancang strategi yang lebih tepat untuk meningkatkan kesadaran dan mendorong perilaku ramah lingkungan secara sukarela di

antara karyawannya, yang pada gilirannya dapat mengurangi dampak negatif operasional perusahaan.

3. Pencapaian Tujuan Keberlanjutan: Peningkatan perilaku sukarela lingkungan karyawan secara langsung berkontribusi pada pencapaian tujuan keberlanjutan perusahaan pada visi perusahaan yaitu menjadi perusahaan industri garam yang berkualitas dunia.
4. Peningkatan Reputasi Perusahaan: Perusahaan yang memiliki karyawan dengan kesadaran sukarela perilaku ramah lingkungan yang tinggi akan meningkatkan citra dan reputasinya di mata pemangku kepentingan (konsumen, investor, regulator, komunitas lokal) sebagai organisasi yang bertanggung jawab secara lingkungan.
5. Pengambilan Keputusan Strategis: Manajemen dapat menggunakan temuan penelitian untuk membuat keputusan yang lebih strategis terkait investasi dalam program keberlanjutan dan pengembangan kapasitas SDM yang mendukung inisiatif hijau.

b. Bagi Industri Sejenis dan Perusahaan Lain:

1. Panduan Penerapan Praktik Hijau: Hasil penelitian ini dapat menjadi panduan bagi perusahaan lain, terutama di sektor industri ekstraktif atau manufaktur, yang berupaya mengimplementasikan *organizational commitment* dan *work environment* untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior for Environment*.
2. Inspirasi untuk Inovasi: Temuan ini dapat menginspirasi perusahaan lain untuk mengeksplorasi cara-cara inovatif dalam melibatkan karyawan mereka dalam upaya keberlanjutan dan menciptakan nilai tambah melalui praktik bisnis yang bertanggung jawab.

c. Bagi Universitas :

1. Relevansi Kurikulum: Hasil penelitian dapat digunakan untuk memperbarui dan memperkaya kurikulum, memastikan bahwa materi perkuliahan relevan dengan isu-isu terkini di dunia industri dan masyarakat.

2. Potensi Kolaborasi: Penelitian ini membuka peluang kolaborasi dengan industri kelor di Kecamatan Bluto Sumenep atau institusi lain yang memiliki minat serupa dalam isu lingkungan dan keberlanjutan.

d. Bagi Mahasiswa :

1. Pemahaman Mendalam: Mahasiswa akan memperoleh pemahaman mendalam tentang konsep-konsep seperti *organizational commitment*, *work environment*, dan *Organizational Citizenship Behavior for Environment*. Ini adalah area yang semakin relevan dalam dunia bisnis modern.
2. Keterampilan Analitis: Mahasiswa akan melatih kemampuan berpikir kritis dan analitis dalam menginterpretasikan data dan menarik kesimpulan yang valid.
3. Interaksi dengan Industri: Proses penelitian melibatkan interaksi dengan perusahaan industri kelor di Kecamatan Bluto Sumenep, yang memberikan pengalaman langsung dengan dunia industri dan pemahaman tentang tantangan serta peluang di lapangan.