

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Rusaknya lingkungan sekitar banyak disebabkan oleh kegiatan operasional produksi pabrik seperti pencemaran udara efek dari asap pembakaran produksi dan pencemaran ekosistem sungai akibat pembuangan limbah cair pabrik yang mengandung zat kimia berbahaya. Oleh karena itu perlu kesadaran bagi setiap organisasi untuk memiliki kepedulian terhadap lingkungan. Organisasi sangat memiliki peranan dalam upaya melibatkan setiap anggotanya terhadap pengelolaan lingkungan. Secara umum perilaku karyawan yang memprioritaskan praktik pengelolaan lingkungan di tempat kerja merujuk kepada perilaku hijau ramah lingkungan (*Green behavior*). Untuk meminimalis kerusakan lingkungan yang disebabkan oleh sektor perusahaan dan limbah industri manufaktur, perusahaan menerapkan praktik ramah lingkungan guna mengurangi pencemaran lingkungan khususnya di dalam lingkungan kerja.

Perilaku manajemen sumber daya manusia hijau dipandang sebagai bentuk elemen yang penting dalam suatu organisasi untuk mengatasi dan mengelola masalah lingkungan dan menyediakan dalam penggunaan sumber daya yang berkelanjutan guna mencapai keunggulan kompetitif (Gitaya & Waskito, 2024). Perilaku hijau karyawan merupakan tindakan dan perilaku karyawan yang berkontribusi untuk menciptakan kelestarian lingkungan didalam suatu organisasi (Francoeur et al, 2023). Perilaku karyawan yang peduli terhadap lingkungan merupakan alasan untuk mendukung organisasi agar lebih bisa bertahan dan

berkembang untuk masa yang akan datang, *green behavior* membuat karyawan merasa memiliki peran lebih di perusahaan dan karyawan tidak mengharapkan imbalan apapun dari perusahaan. Untuk menciptakan keamanan, kebersihan dan lingkungan yang sehat itu harus dimulai dari perilaku (Prasetya, Satyaputri and Puspa, 2022).

Perilaku hijau karyawan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan kinerja hijau yang ditingkatkan dengan mengembangkan perilaku hijau di kalangan karyawan (Shah & Ali Soomro, 2023). Salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku hijau karyawan yaitu perbedaan *gender*. *Gender* merupakan pembedaan peran, fungsi dan tanggung jawab antara perempuan dan laki-laki yang dihasilkan dari konstruksi sosial budaya dan dapat berubah sesuai dengan perkembangan zaman (Kartini, 2019). Perbedaan peran *gender* ini sangat membantu kita untuk memikirkan kembali tentang pembagian peran yang selama ini dianggap telah melekat pada manusia perempuan dan laki-laki untuk membangun gambaran relasi *gender* yang dinamis dan tepat serta cocok dengan kenyataan yang ada dalam masyarakat (Sasongko, 2019).

*Gender* adalah perbedaan jenis kelamin berdasarkan budaya, di mana laki-laki dan perempuan dibedakan sesuai dengan perannya masing-masing yang dikonstruksikan oleh kultur setempat yang berkaitan dengan peran, sifat, kedudukan, dan posisi dalam masyarakat tersebut. Seks atau jenis kelamin merupakan perbedaan antara laki-laki dengan perempuan berdasarkan ciri biologisnya. Manusia yang berjenis kelamin laki-laki adalah manusia yang bercirikan memiliki penis, memiliki jakala (kala menjing), dan memproduksi

sperma. Perempuan memiliki alat reproduksi seperti rahim dan saluran untuk melahirkan, memproduksi telur, memiliki vagina, dan memiliki alat menyusui (Mansour Fakih, 2008: 8). Perbedaan laki-laki dengan perempuan berdasarkan sex atau jenis kelamin merupakan suatu kodrat atau ketentuan dari Tuhan. Ciri-ciri biologis yang melekat pada masing-masing jenis kelamin tidak dapat dipertukarkan. Alat-alat yang dimiliki laki-laki maupun perempuan tidak akan pernah berubah atau bersifat permanen.

*Gender* mengacu pada perbedaan antara laki-laki dan perempuan dari perspektif sosial, budaya, dan psikologis. Terdapat kecenderungan pasif, memiliki sifat yang lebih tertutup, dan kurang antusias dalam situasi kompetitif (Data and Rifai, 2023). Perempuan juga lebih cenderung dipengaruhi oleh kondisi emosional dan perasaan. Di sisi lain, laki-laki cenderung menunjukkan perilaku yang lebih tegas, kompetitif, dan mampu mengontrol emosi dan perasaan. Laki-laki cenderung lebih objektif dalam pandangan mereka dan cenderung fokus pada interaksi dengan lingkungan luar (Oktaviana, 2019).

Masyarakat menentukan dan membentuk sifat-sifat individu, yang mencakup penampilan, pakaian, sikap, dan kepribadian. Jika ia seorang laki-laki maka ia harus terlihat maskulin dan apabila ia perempuan maka ia harus feminim. Maskulinitas seorang laki-laki ditunjukkan dengan karakter yang gagah berani, kuat, tangguh, pantang menyerah, egois, dan berpikir rasional. Apabila sifat-sifat tersebut banyak ditinggalkan atau bahkan tidak dimiliki oleh seorang laki-laki, maka ia akan dianggap sebagai laki-laki yang kebancibancian. Femininitas

seorang perempuan ditunjukkan dengan karakter yang lembut, rendah hati, anggun, suka mengalah, keibuan, lemah, dan dapat memahami kondisi orang lain. Apabila sifat-sifat positif ini banyak ditinggalkan oleh seorang wanita, atau bahkan tidak dimilikinya, maka wanita yang bersangkutan dikatakan sebagai wanita yang tidak menarik (Heniy Astiyanto, 2016).

*Gender* dalam bekerja merupakan hal yang menjadi perhatian saat ini. Terkadang pada perusahaan tertentu sering terjadi perlakuan yang berbeda antara karyawan laki-laki dengan karyawan perempuan. Perusahaan menilai karyawan laki-laki lebih memiliki perilaku kerja yang cekatan karena fisik yang lebih kuat dari karyawan perempuan, ataupun karyawan perempuan yang lebih bijaksana mengambil keputusan dengan pemikiran yang penuh pertimbangan dan memakai perasaan (Nurudin, Rapini and Abrianto, 2023). (Schahn dan Holzer, 2009) menyatakan bahwa perilaku hijau perempuan lebih peduli daripada laki-laki dalam masalah lingkungan hidup dan karenanya memiliki sikap yang lebih positif terhadap produk yang melindungi lingkungan, perempuan memiliki sikap lingkungan yang lebih kuat daripada laki-laki (Khoiruman and Harsono, 2023).

Sesungguhnya perbedaan gender tidak akan menjadi masalah selama tidak melahirkan ketidakadilan gender, namun yang menjadi persoalan ternyata perbedaan gender telah melahirkan berbagai ketidakadilan, baik bagi kaum laki-laki dan terutama terhadap kaum perempuan (Mansour Fakhri, 2017). Ketidaksetaraan gender juga disebabkan oleh adanya sikap bias gender yang didasarkan pengetahuan-pengetahuan masyarakat yang memiliki kecenderungan bersifat tidak adil gender. Kultur sosial budaya yang ada menempatkan

perempuan pada kelas kedua, perempuan lebih banyak didominasi oleh kaum laki-laki. Budaya hegemoni patriarki menempatkan laki-laki sebagai pemimpin dalam keluarga, organisasi, maupun politik, sehingga partisipasi perempuan dalam pengambilan keputusan masih relatif rendah. Kurangnya kesempatan yang dimiliki perempuan untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan atau bahkan menjadi pemimpin dari suatu organisasi, membuat perempuan lebih memilih bersikap pasif

Berdasarkan wawancara dengan pihak internal PT. Dewa Patria, permasalahan lingkungan internal perusahaan berkaitan dengan kurangnya kepedulian pribadi masing-masing karyawan terhadap kondisi lingkungan kerja mereka. Beberapa karyawan terutama wanita yang mengeluhkan adanya karyawan lain yang merokok di dalam ruangan, walaupun sudah disediakan ruangan khusus untuk merokok yang dapat mengganggu aktivitas kerja. Alasan lainnya juga terdapat karyawan yang membuang sampah sembarangan, padahal sudah disediakan tempat sampah. Survei di lapangan juga di dapatkan permasalahan yang cukup fatal yaitu pencemaran lingkungan oleh asap abu yang hitam pekat yang disebabkan dari kegiatan operasional perusahaan yang menyebabkan pencemaran lingkungan udara sehingga menyebabkan kualitas udara yang buruk mengganggu aktivitas warga sekitar pabrik, serta kotoran limbah yang sering masuk pada lingkungan tempat tinggal masyarakat sehingga banyak masyarakat yang mengeluh terhadap permasalahan yang terjadi, namun pihak perusahaan selalu berupaya melakukan penanggulangan agar tidak ada pihak manapun yang mengalami kerugian

Sebelum adanya permasalahan lingkungan tersebut, keuntungan yang diterima PT Dewa Patria sepenuhnya digunakan. Namun, setelah mengalami permasalahan lingkungan terkait adanya protes masyarakat mengenai asap pekat yang disebabkan oleh kegiatan pabrik maka perusahaan berupaya meningkatkan kepedulian karyawan terhadap lingkungan melalui pelatihan, kinerja individu, dan keterlibatan karyawan, maka pabrik menggunakan sebagian keuntungan yang diterima untuk memperbaiki mesin produksi agar tidak menghasilkan abu yang tidak terlalu hitam pekat dan menambah program atau kegiatan terkait lingkungan bagi karyawan, serta memberikan bentuk kompensasi kepada masyarakat yang terkena dampak daripada permasalahan yang terjadi.

Untuk itu perlu bagi perusahaan menerapkan praktik perilaku hijau karyawan agar PT Dewa Patria tetap mampu bersaing dan mampu bertahan untuk jangka panjang serta mampu meningkatkan kepedulian masing-masing karyawan terhadap lingkungan tempat kerjanya, baik lingkungan eksternal maupun internal pabrik. Dengan menerapkan perilaku hijau karyawan diharapkan mampu mengubah karyawan normal menjadi karyawan ramah lingkungan sehingga mencapai tujuan lingkungan perusahaan dan akhirnya memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kelestarian lingkungan sekitar. Selain itu jika dilihat berdasarkan fungsinya, penerapan perilaku hijau karyawan mampu meningkatkan efisiensi perusahaan yang lebih besar dan mampu menekan pengeluaran biaya yang lebih rendah. (Fitria, 2024).

Agar penerapan perilaku hijau dapat tercapai sesuai dengan tujuan lingkungan perusahaan, maka perusahaan juga harus memberikan pelatihan yang

berbasis lingkungan kepada seluruh karyawan, meningkatkan kinerja lingkungan masing-masing karyawan, dan melibatkan karyawan dalam kegiatan atau program ramah lingkungan, memberikan peluang bagi karyawan untuk berpendapat terkait solusi penyelesaian masalah perusahaan, serta melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan terkait dengan permasalahan lingkungan yang sedang dihadapi oleh perusahaan.

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan dan penelitian terdahulu yang masih sedikit membahas perilaku hijau karyawan maka untuk itu peneliti akan meneliti lebih lanjut dengan judul skripsi yang akan peneliti ajukan yaitu **Perbedaan Perilaku Hijau Karyawan Antar Gender di PT Dewa Patria.**

### **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka perumusan masalah pada penelitian ini yaitu apakah terdapat perbedaan perilaku hijau karyawan antar gender di PT Dewa Patria?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penulisan laporan ini adalah untuk mengetahui perbedaan perilaku hijau karyawan antar gender di PT Dewa Patria?

#### **1.4 Manfaat Penelitian.**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak, yaitu bagi penulis, perusahaan, dan pembaca pada umumnya. Manfaat tersebut antara lain:

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai peran penerapan Perbedaan Perilaku Hijau Karyawan Antar Gender.

2. Bagi akademis

Diharapkan dapat memberikan peningkatan pemahaman mengenai Perbedaan Perilaku Hijau Karyawan Antar Gender.

3. Bagi pembaca

Pada umumnya, diharapkan penelitian ini akan bermanfaat untuk penerapan wawasan keilmuan Manajemen Bisnis khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dengan topik Perbedaan Perilaku Hijau Karyawan Antar Gender.

#### **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Agar penelitian ini tidak menyimpang dari pokok penelitian dan tujuan penelitian yang ingin dibahas, maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian dan hanya membahas tentang perbedaan perilaku hijau karyawan antar gender di PT Dewa Patria.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Langkah untuk memudahkan proses penulisan, pembahasan, dan penilaian penelitian, maka dalam pengerjaannya akan dibagi menjadi beberapa bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini membahas tentang Latar Belakang, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Ruang Lingkup Penelitian dan Sistematika Penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisikan Landasan Teori, Hubungan Antar Variable, Penelitian Terdahulu, Kerangka Berpikir serta Hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini membahas tentang Objek Penelitian, Operasional Variable, Jenis Dan Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Populasi Dan Sampel, Teknik Analisa Data serta Defenisi Operasional Dan Pengukuran Variabel.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan membahas dan menguraikan hasil penelitian dan pembahasan penelitian yang telah didapatkan selama melakukan penelitian.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini akan memberikan kesimpulan dari hasil penelitian serta pembahasan penelitian kemudian juga akan ada beberapa saran perbaikan.