

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam beberapa dekade terakhir, dampak negatif aktivitas manusia terhadap ekosistem semakin meningkat, dan permasalahan lingkungan semakin mendapat perhatian global. *Green performance* adalah metrik utama untuk menilai sejauh mana suatu instansi mampu mengelola dan mengurangi dampak lingkungan dari kegiatannya. Menurut Y. S. Chen (2008) *Green performance* merupakan ukuran kinerja organisasi dalam mengurangi konsumsi energi, emisi karbon, dan limbah produksi. Pengukuran ini tidak hanya mencerminkan tanggung jawab lingkungan tetapi juga efisiensi operasional instansi dan dapat meningkatkan reputasi instansi serta keberlanjutan jangka panjang.

*Green performance* hal penting untuk diteliti pada lembaga pemerintah karena pemerintah memainkan peran penting dalam menerapkan kebijakan dan kegiatan yang mendukung kelestarian lingkungan. Menurut Porter & Linde (1995) Keberhasilan penerapan kebijakan hijau tidak hanya bergantung pada peraturan namun juga pada komitmen instansi untuk secara konsisten menerapkan standar-standar ini. Hal ini tidak hanya berkontribusi pada kepatuhan tetapi juga menunjukkan betapa seriusnya pemerintah dalam menjaga kelestarian lingkungan.

*Green performance* berkontribusi pada peningkatan efisiensi biaya dan penghematan anggaran negara secara signifikan. Anggaran nasional dapat direalokasikan secara lebih efisien ke sektor lain yang membutuhkan, sehingga

meningkatkan penciptaan nilai bagi masyarakat (Y. S. Chen, 2008). Green performance berdampak pada reputasi positif yang dikaitkan dengan akuntabilitas dan integritas, sehingga membuat masyarakat lebih percaya terhadap kebijakan pemerintah untuk melindungi lingkungan. Reputasi yang baik ini juga memotivasi sektor swasta dan masyarakat untuk mengikuti standar keberlanjutan yang sama, sehingga menciptakan sinergi positif dalam perlindungan lingkungan. (Tinsley & Ormsby “Environmental Sustainability,” 2010)

*Green performance* pada lembaga pemerintah mencakup tujuan yang konsisten dengan tujuan pembangunan berkelanjutan, khususnya yang terkait dengan perubahan iklim dan pengelolaan lingkungan berkelanjutan. Otoritas pemerintah harus memastikan bahwa kebijakan dan langkah-langkah operasional selaras dengan tujuan ini, agar dapat mempercepat hasil di skala nasional dan internasional. Dalam hal ini, pemerintah diharapkan dapat memberikan contoh bagi masyarakat dan sektor lainnya dengan berpartisipasi dalam mencapai tujuan keberlanjutan (Khan et al., 2023).

Untuk mewujudkan green performance, penting sekali diperhatikan bahwa leadership dalam sebuah instansi mengarah kepada tujuan ramah lingkungan. Sehingga visi dan misi instansi, kemudian dinyatakan dalam kebijakan lahir searah dengan kinerja ramah lingkungan oleh semua pegawai yang ada pada instansi. Menurut Y. S. Chen & Chang (2013) *Green leadership* memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja lingkungan organisasi (kinerja ramah lingkungan) dengan mempengaruhi budaya organisasi, perilaku karyawan, dan penerapan praktik yang mendukung keberlanjutan.

Pemimpin dengan visi ramah lingkungan dan berkomitmen terhadap prinsip keberlanjutan dapat mengarahkan timnya untuk memprioritaskan praktik ramah lingkungan. Mereka tidak hanya memberikan contoh perilaku bertanggung jawab terhadap lingkungan, namun juga mendorong dan menggerakkan semua anggota organisasi agar terlibat dalam mencapai sasaran keberlanjutan. Menurut Porter & Linde (1995) Para pemimpin yang mendukung inovasi ramah lingkungan menekankan bahwa hal ini dapat meningkatkan kinerja jangka panjang organisasi, baik dalam hal efisiensi operasional dan mengurangi dampak lingkungan.

Selanjutnya *green performance* harus didukung dengan inovasi-inovasi yang dilakukan untuk menunjang tujuan ramah lingkungan. Hal ini perlu dilakukan oleh instansi untuk mengikuti perkembangan dan tantangan zaman, sehingga lingkungan terus terjaga. *Green innovation* berperan penting dalam meningkatkan kinerja ramah lingkungan organisasi, terutama yang berperan besar dalam pengelolaan lingkungan, seperti Dinas Lingkungan Hidup. Inovasi hijau atau inovasi hijau melibatkan pengembangan produk, proses, teknologi, dan aturan yang dirancang untuk menekan efek buruk terhadap ekosistem. Menurut Y. Chen et al., (2006) Bagi lembaga pemerintah, inovasi ramah lingkungan ini mencakup penggunaan sumber daya yang efisien, penggunaan teknologi ramah lingkungan, dan peningkatan pengelolaan limbah, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja ramah lingkungan.

Dinas Lingkungan Hidup adalah instansi yang bergerak dengan fokus kelestarian lingkungan. Undang-undang yang mengatur tentang lingkungan hidup

(UU) adalah Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan Lingkungan Hidup dan Perlindungan Lingkungan Hidup (UU PPLH). UU PPLH mengatur upaya pemeliharaan fungsi lingkungan hidup secara sistematis dan terpadu. Upaya tersebut meliputi perencanaan, pemanfaatan, pengendalian, pemeliharaan, pemantauan, dan penegakan hukum. Hal ini didukung juga dengan PerMen LHK No. P.16/MENLHK/SETJEN/KUM.1/4/2019 tentang Pedoman Penyusunan Dokumen Lingkungan Hidup, Keputusan ini memberikan pedoman bagi pelaku ekonomi dan pemerintah dalam penyusunan dokumen lingkungan hidup. UKL-UPL bertujuan untuk meminimalkan dampak negatif kegiatannya terhadap lingkungan.

Menurut Nurtjahjani et al., (2024) melihat hubungan antara transformational leadership dengan work performance. Di mana kedua variabel dimediasi oleh psikologi dari pemilik menunjukkan bahwa positif dan signifikan dengan dimediasi oleh psikologi owner dan dimoderasi oleh kepercayaan. Menurut He et al., (2021) juga mengaitkan antara responsible leadership terhadap task performance dan menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. (Luu, 2020) mengungkapkan bahwa pemimpin dan pegawai pada instansi lingkungan hidup memiliki hubungan terhadap *green performance*.

Menurut Khan et al., (2023) melihat hubungan antara *green innovation* dengan *performance*, menunjukkan bahwa hubungan yang signifikan di Malaysia namun tidak signifikan di Indonesia. Menurut Khan et al., (2021) menyatakan bahwa hubungan positif terkait green innovation dengan target kinerja yang sudah ditetapkan. Menurut Su et al., (2020) mengatakan bahwa green innovation berperan sebagai mediator antara kepemimpinan dan kinerja.

Di saat dunia menghadapi krisis lingkungan yang semakin buruk dan kebutuhan untuk pembangunan yang berkelanjutan, pentingnya *Green Leadership* di Indonesia semakin meningkat. *Green leadership* merujuk pada kapasitas seorang pemimpin untuk membuat keputusan yang mendukung lingkungan dan harus dapat memengaruhi organisasi agar mendukung kebijakan-kebijakan yang ramah lingkungan (Kardoyo et al., 2020).

Kesadaran masyarakat terhadap pentingnya menjaga lingkungan di Indonesia masih terbilang beragam (Akbar, 2018). Di satu pihak, banyak orang yang mulai menunjukkan perhatian mereka terhadap lingkungan, contohnya dengan membuang sampah di tempat yang disediakan, memilih transportasi umum, dan menghemat penggunaan energi. Namun, di pihak lain, masih terdapat banyak individu yang belum memiliki kesadaran yang memadai, seperti membuang sampah di sembarang tempat, menggunakan plastik secara berlebihan, dan tidak menjaga kebersihan lingkungan di sekitarnya.

Menurut Egri, C. P., (2002) pada *green leadership*, di dalamnya terdapat beberapa indikator yaitu: a. Visioner yaitu kemampuan seorang pemimpin untuk merumuskan visi dan strategi lingkungan organisasi. b. Inspiratif yaitu kemampuan seorang pemimpin untuk memotivasi dan menginspirasi pengikutnya agar peduli terhadap lingkungan. c. Menstimulasi Secara Intelektual yaitu kemampuan pemimpin dalam mendorong inovasi serta pemikiran kritis mengenai isu-isu lingkungan. d. Perhatian Secara Individu yaitu kemampuan pemimpin dalam memperhatikan kebutuhan serta pengembangan bawahan sehubungan dengan isu lingkungan.

*Green Leadership* berkaitan dengan kemampuan seorang pemimpin untuk memengaruhi dan mendorong para pengikutnya dalam meraih tujuan lingkungan organisasi. Konsep ini menekankan pentingnya peran pemimpin dalam meningkatkan kesadaran terhadap lingkungan, merumuskan strategi berkelanjutan, dan mempromosikan tindakan yang mendukung lingkungan di dalam organisasi. Menurut Egri, C. P., (2002) *Green leadership* yaitu pemimpin dan pegawai sebagai orang-perorangan dapat dievaluasi melalui hasil kerja individu, yaitu kinerja atau sikap yang berdampak positif atau negatif serta kesetiaan terhadap organisasi (penampilan organisasi) (Kardoyo et al., 2020). *Green Leadership* adalah kemampuan untuk memikat individu dan mengarahkan organisasi dalam mewujudkan tujuan keberlanjutan lingkungan yang berkelanjutan, di mana alam mendapatkan perhatian yang sepenuhnya. (Van et al., 2023).

Menurut Egri, C. P., (2002) pada *green leadership*, di dalamnya terdapat beberapa indikator, yaitu: a. Visioner (*Visionary*) yaitu kemampuan pemimpin dalam merumuskan visi dan strategi untuk lingkungan organisasi. b. Inspiratif (*Inspirational*) yaitu kemampuan pemimpin untuk memotivasi dan memberi semangat kepada pengikutnya agar peduli dengan lingkungan. c. Menstimulasi Secara Intelektual (*Intellectually Stimulating*) yaitu kemampuan pemimpin dalam mendorong terjadinya inovasi dan pemikiran kritis mengenai isu-isu lingkungan. d. Perhatian Secara Individu (*Individually Considerate*) yaitu kemampuan pemimpin dalam memperhatikan kebutuhan dan pengembangan anggota tim terkait isu lingkungan.

Dalam hal ini, peneliti ingin melihat lebih jauh terhadap Dinas

Lingkungan Hidup Kabupaten Meriah terkait dengan green performance pada instansi tersebut. Khususnya pada hal ini peneliti ingin melihat dari sisi green leadership dan green innovation yang terdapat pada dinas tersebut dengan self-efficacy yang dimiliki oleh pegawai sebagai mediator. Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti ingin mengkaji terkait “Pengaruh *Green Leadership* dan *Green Innovation* terhadap *Green Performance* dengan *Green Self-Efficacy* sebagai variabel mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah”

## 1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Rumusan penelitian adalah identifikasi awal terkait hal apa saja yang hendak diketahui dan dianalisis terkait dengan topik utama penelitian ini, Adapun rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimanakah *Green Leadership* berpengaruh terhadap *Green Performance* di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah?
2. Bagaimanakah *Green Innovation* berpengaruh terhadap *Green Performance* di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah?
3. Bagaimanakah *Green Self-Efficacy* berpengaruh terhadap *Green Performance* di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah?
4. Bagaimanakah *Green Leadership* berpengaruh terhadap *Green Self-Efficacy* di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah?
5. Bagaimanakah *Green Innovation* berpengaruh terhadap *Green Self-Efficacy* di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah?
6. Apakah *Green Self-Efficacy* memediasi pengaruh *Green Leadership*

terhadap *Green Performance* di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah?

7. Apakah *Green Self-Efficacy* memediasi pengaruh *green innovation* terhadap *Green Performance* di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk menjabarkan secara jelas apa yang ingin dicapai dalam usulan penelitian. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis sebagai berikut:

1. Pengaruh *Green Leadership* terhadap *Green Performance* di Dinas Lingkungan Hidup kabupaten Bener Meriah.
2. Pengaruh *Green Innovation* terhadap *Green Performance* di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah.
3. Pengaruh *Green Self-Efficacy* terhadap *Green Performance* di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah.
4. Pengaruh *Green Leadership* terhadap *Green Self-Efficacy* di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah.
5. Pengaruh *Green Innovation* terhadap *Green Self-Efficacy* di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah
6. Apakah *Green Leadership* berpengaruh terhadap *Green Performance* melalui *Green Self-Efficacy* di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah.



7. Apakah *Green Innovation* berpengaruh terhadap *Green Performance* melalui *Green Self-Efficacy* di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari studi empiris apa yang dikerjakan dalam studi ini diharapkan dapat memberikan keuntungan baik dari segi teori maupun praktik yaitu:

1. Manfaat secara teoritis:
  - a. Untuk memperkaya kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama yang menyangkut dengan *green leadership*, *Green Innovation*, *Green Self-Efficacy* dan *Green Performance*.
  - b. Menjadi referensi pada penelitian selanjutnya, terutama terkait dengan *Green Leadership*, *Green Innovation*, *Green Self-Efficacy* dan *Green Performance*.
2. Manfaat secara praktis:
  - a. Dapat menjadi sumbangan pikiran bagi lembaga dan pimpinan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah dalam meningkatkan *Green Performance* melalui *Green Leadership*, *Green Innovation* dan *Green Self-Efficacy*. Dengan demikian, dapat dirumuskan prioritas pengembangan kinerja pegawai guna meningkatkan produktivitas instansi.
  - b. Dapat menjadi masukan bagi institusi maupun lembaga lainnya untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *Green Performance* yang berkaitan dengan *Green Leadership*, *Green Innovation* dan *Green Self-Efficacy*.