

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Perilaku Ramah Lingkungan pada Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Sidoarjo

Dhita Eka Ananda Putri ¹, Rifdah Abadiyah ^{2*}, Kumara Adji Kusuma ³
rifdahabadiyah@umsida.ac.id ^{2*}

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ^{1,2*,3}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap perilaku ramah lingkungan karyawan di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Sampel penelitian terdiri dari 61 karyawan yang dipilih sebagai responden. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t), serta uji asumsi klasik yang diolah menggunakan program SPSS. Pengukuran data dilakukan dengan menggunakan skala interval dan telah melalui uji validitas serta reliabilitas, yang menunjukkan bahwa data yang diperoleh valid dan dapat diandalkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja maupun gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku ramah lingkungan karyawan. Di antara kedua variabel tersebut, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dan positif terhadap perilaku ramah lingkungan, sehingga menjadi faktor dominan dalam membentuk perilaku berkelanjutan di lingkungan kerja.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja; gaya kepemimpinan; perilaku ramah lingkungan*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah salah satu modal terbesar dan terpenting yang harus dikelola dengan baik oleh setiap organisasi perusahaan. Sumber daya manusia adalah sumber pengetahuan serta roda penggerak dari setiap aktivitas dalam organisasi yang tidak tergantikan keberadaannya. Organisasi yang mampu mengelola sumber daya manusia dengan menggunakan pendekatan yang tepat akan mampu mencapai keberhasilan dalam upaya mencapai tujuan - tujuan yang telah ditetapkan. Pengelolaan tersebut selain diajukan untuk meningkatkan kapabilitas sumber daya manusia, juga untuk memastikan bahwa sumber daya manusia memiliki keterkaitan kuat dengan organisasi. Sumber daya manusia yang kompeten dan loyal akan mampu memberikan kontribusi besar bagi keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Pemerintah Indonesia juga mulai berupaya untuk mendorong industri-industri di Indonesia agar memperhatikan aspek ramah lingkungan dalam melakukan proses bisnisnya guna mengurangi kerusakan lingkungan dan menopang daya saing sektornya hingga produknya dapat bersaing di lingkup domestik maupun global. Beberapa regulasi guna mendukung *green industry* adalah Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2015 tentang Pembangunan Sumber Daya Industri yang berbunyi "Perusahaan industri dan perusahaan kawasan industri wajib memanfaatkan sumber daya alam secara efisien, ramah lingkungan, dan berkelanjutan".

Global warming juga menjadi masalah yang penting dalam kehidupan manusia. Saat ini, masyarakat sudah merasakan beberapa kerugian yang disebabkan oleh *global warming* (Amaliah et al., 2015). Meningkatnya masalah plastik, dan *global warming* dapat menjadi

masalah yang serius jika tidak dicari penyelesaiannya. Dengan adanya beberapa isu lingkungan yang sedang marak, munculah *Environmentalism corporate*, yaitu bentuk kepedulian terhadap lingkungan yang dihadapi oleh perusahaan dan upaya untuk mengintegrasikan permasalahan hidup dalam rencana strategis perusahaan (Ristianawati Dwi Utami et al., 2014). Hal ini terjadi karena kondisi alam dan pengaruh perubahan iklim membuat individu lebih bijaksana dalam memanfaatkan sumber daya alam yang dimilikinya (Khoiriyah & Toro, 2014)

Kepedulian masyarakat Indonesia terhadap lingkungan masih relatif rendah. Hal ini terlihat dari perilaku hidup masyarakat sehari - harinya, seperti: membuang sampah sembarangan, membuang sampah di sungai, ilegal logging, dan penggunaan air, kertas, dan plastik yang kurang bijaksana (Khoiriyah & Toro, 2014).

Perilaku ramah lingkungan dibentuk dengan lingkungan kerja yang baik dan gaya kepemimpinan. Menurut (Hirsh, 2010) baik atau buruk suatu lingkungan perilaku manusia berpengaruh besar terhadap kondisi ekologi secara global sehingga dibutuhkan solusi yang berkenaan dengan perilaku. Perilaku ramah lingkungan dapat dilihat dengan pentingnya menjaga lingkungan contohnya penerapan dalam organisasi penggunaan energi listrik dan air, pengurangan volume sampah dan isu-isu lingkungan lain tidak hanya memberikan kontribusi positif dalam organisasi atau perusahaan akan tetapi juga mempengaruhi laju perubahan iklim dan mencegah kerusakan lingkungan tempat kerja. Dalam suatu tingkatan level manajemen, manajemen puncak mengambil peran penting dalam pembentukan suatu organisasi. Melalui komitmen manajemen puncak, perusahaan yang konsisten menerapkan pembangunan berkelanjutan akan dapat meningkatkan keunggulan kompetitif (Colwell, Scott & Joshi, 2013).

Salah satu perusahaan yang masih bersaing dengan perusahaan lain dalam arus persaingan global yaitu PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk, yang bergerak di bidang produk pakan ternak. Salah satu lokasi pabrik PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk yaitu di kawasan Buduran. Dalam upaya merealisasikan *green industry*, berbagai upaya yang dilakukan perusahaan lingkungan hidup telah mendapat apresiasi dari pihak independen. Tahun 2015 Perusahaan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk meraih penghargaan terkait upaya yang dilakukan dalam mengelola dan melestarikan lingkungan hidup yaitu PROPER BIRU dari kementerian Lingkungan hidup dan kehutanan. Penghargaan ini membuktikan komitmen dan dedikasi perseroan dalam menjaga kelestarian lingkungan pada lokasi usaha.

Program Manajemen Lingkungan (PML) di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk juga terimplementasi dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari sistem pengolahan limbah produksi yang sesuai dengan prosedur, dimana PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk bekerja sama dengan vendor pengolah limbah yang telah tersertifikasi sehingga dapat dipastikan limbah produksi dikelola dengan baik serta tidak mencemari lingkungan. Tidak hanya itu, dalam operasional sehari-hari baik produksi maupun operasional lainnya seperti administrasi, dan lainnya perusahaan telah menyediakan media agar program manajemen lingkungan tetap berjalan dengan baik, contohnya

dengan menyediakan tempat sampah yang berbeda untuk berbagai macam jenis sampah, penempelan himbauan hemat energy, hemat air, dan sebagainya agar karyawan senantiasa ingat dan mematuhi ketentuan mengenai manajemen lingkungan.

Namun, ada beberapa masalah yang dihadapi manajemen di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Gedangan Sidoarjo, salah satunya kurangnya perilaku ramah lingkungan. Hal ini dibuktikan bahwa banyaknya karyawan yang menggunakan air berlebihan ketika dalam proses pengolah bahan baku, dan penggunaan kertas yang belum optimal. Sehingga perusahaan perlu melakukan sosialisasi, mengingat pentingnya penggunaan sumber daya alam yang seefektif dan seefisien mungkin. Berikut beberapa table data pemakaian kertas terkait yang terbilang cukup tinggi yang mencerminkan masih kurangnya perilaku ramah lingkungan di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk.

Penelitian ini memiliki novelty pada pengungkapan perbandingan tingkat pengaruh antara lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap perilaku ramah lingkungan karyawan, yang belum banyak dibahas secara spesifik dalam konteks industri agribisnis

seperti PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Gedangan Sidoarjo. Temuan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan menunjukkan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung praktik-praktik berkelanjutan.

Oleh karena itu berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian tentang lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan perilaku ramah lingkungan masih menarik untuk dikaji. Untuk itu penulisan melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap perilaku ramah lingkungan pada karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk".

Metode Analisis

Penelitian merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk memperoleh kebenaran pengetahuan yang bersifat ilmiah melalui prosedur yang telah ditetapkan. Penelitian dilakukan di PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo Gedangan yang beralamat di Jl. Raya Tebel No.Km 3,8, Tebel Tengah, Tebel, Kec. Gedangan, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61254. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat (Suharsimi Arikunto, 2006) yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntun menuangkan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Penelitian ini menggunakan simple random sampling yang mana terdapat 61 sample yang akan di gunakan dalam penelitian ini.

Tabel 1. Jumlah sampel masing masing departemen produksi

No	Jabatan	Jumlah karyawan	sample
1	Kepala bagian	1	1
2	Kasi	3	3
3	Panel	3	3
4	Timbangan	3	3
5	Administrasi Produksi	3	3
6	Power house	3	3
7	Operator	5	$\frac{52}{110} \times 5 = 3$
8	Bagging Off	40	$\frac{52}{110} \times 40 = 18$
9	Cleaning	10	$\frac{52}{110} \times 10 = 5$
10	Mixer	9	$\frac{52}{110} \times 9 = 4$
11	Press	5	$\frac{52}{110} \times 5 = 3$
13	Intake	15	$\frac{52}{110} \times 15 = 7$
14	Memasukan vitamin dan garam	10	$\frac{52}{110} \times 10 = 5$
Jumlah		110	61

Pada penelitian ini teknik dalam pengumpulan data dengan menggunakan kuisiomer. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan SPSS (*Statistical Product And Service Solutions*) yang terdapat uji validitas, uji reabilitas dan uji asumsi klasik (Sugiyono, 2016).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Vriable Lingkungan kerja

Pernyataan	Frekuensi					Mean	Kategori
	SS	S	N	TS	STS		
Suasana tempat saya bekerja membuat saya bersemangat	43	15	3	0	0	4,66	Tinggi
Hubungan kerja dengan rekan kerja sudah harmonis	38	16	7	0	0	4,51	Tinggi

Hubungan kerja dengan atasan dan bawahan saling terbuka	34	2 1	6	0	0	4,46	Tinggi
Hubungan kerja dengan atasan dan bawahan saling mendukung	37	1 9	5	0	0	4,52	Tinggi
Keamanan kerja ditempat kerja saya sudah baik	38	1 7	6	0	0	4,52	Tinggi

Dari hasil jawaban responden yang telah di oleh, variabel lingkungan kerja memiliki nilai yang tinggi dengan range 4,20 – 5.00 yang mana dengan nilai tersebut mendapat respond yang positif dari responden.

Tabel 3.Distribusi Frekuensi Variable Gaya Kepemimpinan

Pernyataan	Frekuensi					Mean	Kategori
	SS	S	N	TS	STS		
Pemimpin selalu memberikan ide atau masukan kepada anggota, seperti dalam menyelesaikan masalah.	29	2 2	1 0	0	0	4,31	Tinggi
Atasan saya melakukan perubahan hal baru setiap dia mendapatkan pengalaman	31	1 9	1 0	1	0	4,31	Tinggi
Atasan saya berbagi pengetahuan kepada karyawan.	28	2 1	1 0	2	0	4,23	Tinggi
Atasan bersedia mendengar pendapat dan saran bawahan	31	2 3	6	0	1	4,36	Tinggi
Kepemimpinan yang dilakukan atasan saya sangat tegas dan tegas dan fleksibel.	29	2 2	9	0	1	4,28	Tinggi
Pimpinan saya menginspirasi karyawan untuk mencapai kemungkinan yang di inginkan perusahaan.	37	1 9	5	0	0	4,52	Tinggi

Dari hasil jawaban tersebut variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai dengan kategori tinggi yang mana nilai mean tersebut di atas 4.20-5.00 yang mana nilai tersebut memiliki respond yang positif dari para responden

Tabel 4.Distribusi Frekuensi Variabel Perilaku Ramah Lingkungan

Pernyataan	Frekuensi					Mean	Kategori
	SS	S	N	TS	STS		

Saya selalu memanfaatkan bahan baku seefektif mungkin	35	2 3	3	0	0	4,52	Tinggi
Saya menerapkan perilaku menghemat listrik dan mengurangi limbah untuk kelestarian lingkungan	33	2 4	4	0	0	4,48	Tinggi
Saya selalu memakai peralatan kerja seperlunya	32	2 8	1	0	0	4,51	Tinggi
Saya mempertimbangkan penggunaan bahan baku yang berbahaya	39	2 0	2	0	0	4,61	Tinggi
Saya selalu mengajak rekan kerja untuk menghemat penggunaan bahan baku	32	2 4	5	0	0	4,44	Tinggi
Saya selalu mematikan peralatan kerja ketika tidak digunakan	30	3 0	1	0	0	4,48	Tinggi

Variable perilaku ramah lingkungan memilih respond yang positif yang di berikan para responden yang memiliki nilai mean diatas 4.20, sehingga nilai variable ramah lingkungan di kategorikan tinggi dan positif dengan nilai mean yang dihasilkan.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

A. Uji Validitas

Hasil dari uji validitas ini yang mana nilai Rtabel harus lebih besar dari 0.252

Tabel 5. Hasil uji validitas lingkungan kerja

Pernyataan	Rhitung	rtabel	Keterangan
Suasana tempat saya bekerja membuat saya bersemangat	0,751	0,252	Valid
Hubungan kerja dengan rekan kerja sudah harmonis	0,884	0,252	Valid
Hubungan kerja dengan atasan dan bawahan saling terbuka	0,865	0,252	Valid
Hubungan kerja dengan atasan dan bawahan saling mendukung	0,906	0,252	Valid
Keamanan kerja ditempat kerja saya sudah baik	0,848	0,252	Valid

Tabel 6. Hasil uji validitas gaya kepemimpinan

Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
Pemimpin selalu memberikan ide atau masukan kepada anggota, seperti dalam menyelesaikan masalah.	0,784	0,252	Valid
Atasan saya melakukan perubahan hal baru setiap dia mendapatkan pengalaman	0,727	0,252	Valid
Atasan saya berbagi pengetahuan kepada karyawan.	0,843	0,252	Valid
Atasan bersedia mendengar pendapat dan saran bawahan	0,736	0,252	Valid
Kepemimpinan yang dilakukan atasan saya sangat tegas dan tegas dan fleksibel.	0,782	0,252	Valid
Pimpinan saya menginspirasi karyawan untuk mencapai kemungkinan yang di inginkan perusahaan.	0,732	0,252	Valid

Tabel 7. Hasil uji validitas perilaku ramah lingkungan

	Rhitung	rtabel	Keterangan
Saya selalu memanfaatkan bahan baku seefektif mungkin	0,784	0,252	Valid
Saya menerapkan perilaku menghemat listrik dan mengurangi limbah untuk kelestarian lingkungan	0,727	0,252	Valid
Saya selalu memakai peralatan kerja seperlunya	0,843	0,252	Valid
Saya mempertimbangkan penggunaan bahan baku yang berbahaya	0,736	0,252	Valid
Saya selalu mengajak rekan kerja untuk menghemat penggunaan bahan baku	0,782	0,252	Valid

Saya selalu mematikan peralatan kerja ketika tidak digunakan	0,732	0,252	Valid
--	-------	-------	-------

Berdasarkan hasil tersebut variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan perilaku ramah lingkungan dapat dinyatakan valid sehingga dapat digunakan untuk penelitian.

B. Uji Reabilitas

Tabel 8. Hasil Uji Reabilitas

Indikator	Cronbach's Alpha	Range	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,905	> 0,90	Reliabilitas Sempurna
Gaya Kepemimpinan	0,859	0,70 – 0,90	Reliabilitas Tinggi
Perilaku Ramah Lingkungan	0,873	0,70 – 0,90	Reliabilitas Tinggi

C. Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 9. Hasil uji normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.05785904
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.101
	Negative	-.096
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.194 ^c

Uji normalitas nilai probabilitas (Sig) sebesar 0,194 lebih besar dari 0,05 atau $0,194 > 0,05$, jadi hasil tersebut menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal

Uji Linieritas

Tabel 10. Hasil Uji Linieritas Variabel Lingkungan Kerja
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Perilaku Ramah Lingkungan * Lingkungan Kerja	Betwe en Groups	(Combine d)	179.162	7	25.595	4.664	.000
		Linearity	154.313	1	154.313	28.121	.000
		Deviation from Linearity	24.849	6	4.141	.755	.609
Within Groups			290.838	53	5.488		
Total			470.000	60			

Tabel 11. Hasil Uji Linieritas Variabel Gaya Kepemimpinan
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Perilaku Ramah Lingkungan * Gaya Kepemimpinan	Betw een Grou ps	(Combined)	215.892	12	17.991	3.398	.001
		Linearity	149.657	1	149.657	28.270	.000
		Deviation from Linearity	66.235	11	6.021	1.137	.355
Within Groups			254.108	48	5.294		
Total			470.000	60			

Dari hasil uji linieritas tersebut nilai sig. Dari setiap variabel baik variabel lingkungan kerja maupun gaya kepemimpinan menghasilkan nilai 0.000 yang mana < 0.05 yang dapat dinyatakan bahwa data tersebut linier.

Uji Multikolinieritas

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Uji Colliniarity Statistics	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja (X ₁)	.834	1.200
Gaya Kepemimpinan (X ₂)	.834	1.200

Hasil uji multikolinearitas di atas dapat dianggap tidak memiliki multikolinearitas karena nilai dari variabel lingkungan kerja (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) pada VIF kurang dari 10 atau $VIF < 10$, oleh karena itu, regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas.

Uji Autokorelasi Data

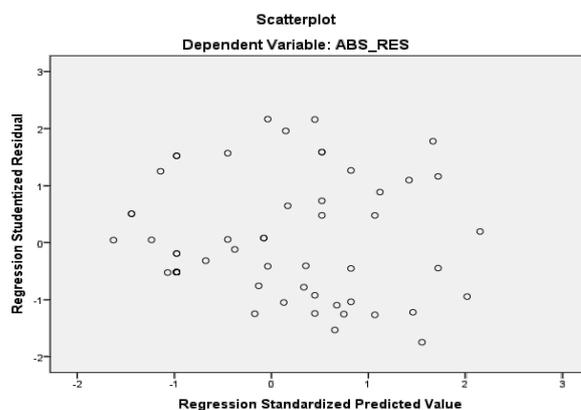
Tabel 13. Hasil Uji Autokorelasi Data
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.678 ^a	.459	.441	2.093	2.094

nilai DW (*Durbin-Watson*) sebesar 2,094. Diketahui nilai pada taraf signifikansi tabel durbin watson "d" sebesar 2,094, "du" sebesar 2,094, "dl" sebesar 1,654, nilai "4-dl" sebesar 1,518, nilai "4-du" sebesar 2,346, dan nilai "4-dl" sebesar 2,482, dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut: ($du < d < 4-du = 1,654 < 2,094 < 2,346$), artinya tidak terkena Autokorelasi, berarti regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini tidak terkena autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 14. Hasil Uji Heterskedastisitas



Berdasarkan data hasil uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel, karena garis tersebar dan tidak ada yang membentuk pola. Hal ini dapat menunjukkan model regresi telah memenuhi asumsi heteroskidastisitas atau tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

D. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 15. Hasil Uji Analisis Regresi inier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.607	2.500		3.844	.000
	Lingkungan Kerja	.413	.106	.411	3.889	.000
	Gaya Kepemimpinan	.308	.082	.397	3.750	.000

Tabel 16. Hasil Uji Parsial (Uji T) **Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.607	2.500		3.844	.000
	Lingkungan Kerja	.413	.106	.411	3.889	.000
	Gaya Kepemimpinan	.308	.082	.397	3.750	.000

Tabel 17. Hasil Uji Simultan (Uji F) **ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	215.913	2	107.956	24.643	.000 ^b
	Residual	254.087	58	4.381		
	Total	470.000	60			

Tabel 18. Hasil Uji Koefisien Determinasi **Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678 ^a	.459	.441	2.093

Koefisien determinasi (R_{square}) sebesar 0,459. Angka ini menunjukkan bahwa variabel bebas lingkungan kerja (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) memberikan perubahan atau memiliki kontribusi terhadap variabel terikat perilaku ramah lingkungan (Y) sebesar 45,9% sedangkan sisanya 54,1% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Pembahasan

Pengaruh lingkungan kerja terhadap perilaku ramah lingkungan

Uji hipotesis pertama berbunyi, "Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku ramah lingkungan pada karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Gedangan Sidoarjo". Diperoleh hasil yakni hipotesis pertama telah diterima dan terbukti yang artinya lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap perilaku ramah lingkungan (Y).

Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Purwadi et al., 2019) bahwa variabel lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku ramah lingkungan. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Mangkunegara, (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Sedangkan menurut Menurut (Kamsir, 2019) "lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja".

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustina christiani (2017) pada penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap perilaku ramah lingkungan. Hasil yang tidak berbeda juga dikemukakan oleh Kezia theodora satyaputra ddk (2019) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap perilaku ramah lingkungan.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap perilaku ramah lingkungan

Uji hipotesis kedua berbunyi, "Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap perilaku ramah lingkungan pada karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Gedangan Sidoarjo". Diperoleh hasil yakni hipotesis pertama telah diterima dan terbukti yang artinya gaya kepemimpinana (X_2) berpengaruh signifikan terhadap perilaku ramah lingkungan (Y).

Penelitian ini mendukung penelitian dari (Sari, 2017) bahwa Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang dimiliki pemimpin untuk mempengaruhi bawahan untuk bertindak sedemikian rupa dalam rangka mencapai tujuan organisasi, seperti halnya dalam meningkatkan perilaku ramah lingkungan. Hubungan yang terjadi antara karyawan dan pimpinan dapat menyebabkan pegawai merasa senang atau tidak senang bekerja disuatu perusahaan, untuk itulah dalam organisasi selalu dilakukan perencanaan pengelolaan sumber daya manusia untuk mendapatkan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Salah satu sasaran pengelolaan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi adalah menyangkut kepemimpinan. Menurut (Danthi, 2017) Gaya

kepemimpinan memegang peranan penting dalam suatu organisasi, pemimpin adalah motor penggerak utama dalam organisasi agar semua tujuan organisasi bisa tercapai. Karyawan merupakan aset yang menentukan keberhasilan perusahaan melalui perilaku ramah lingkungan. Salah satu cara perusahaan meningkatkan semangat kerja adalah dengan melakukan komunikasi yang baik antara karyawan dengan pimpinan. Komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan sangat menentukan adanya hubungan yang baik antara keduanya sehingga akan terciptanya hubungan yang harmonis dalam suatu perusahaan (Numaralia, 2018). Maka komunikasi sangat penting bagi karyawan karena dengan adanya komunikasi segala sesuatu masalah akan lebih mudah dicarikan solusi atau jalan keluar dari permasalahan tersebut, dengan adanya komunikasi yang baik maka diharapkan pegawai dapat bekerja secara maksimal.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Abadiyah et al., 2020) pada penelitiannya yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap perilaku ramah lingkungan. (Nawang Sari & Yanti, 2019) juga memberi kesimpulan serupa bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap perilaku ramah lingkungan.

Pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap perilaku ramah lingkungan

Uji hipotesis ketiga berbunyi, "Diantara variabel lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan yang berpengaruh paling signifikan terhadap perilaku ramah lingkungan pada karyawan adalah lingkungan kerja".

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif dan bersih memberikan rasa aman dan memungkinkan adanya peningkatan perilaku ramah lingkungan seorang karyawan. Menurut Sedarmayanti dalam (Indriawaty, 2015) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut (Laksono, 2021) Kondisi lingkungan yang dikelilingi oleh fasilitas pendukung karyawan juga menjadikan karyawan terfasilitasi dan terpenuhi semua kebutuhan dalam menjalankan pekerjaan. Dengan fasilitas tersebut membuat karyawan mampu berkembang dan meningkatkan keahlian dalam bidang masing-masing sehingga akan mampu meningkatkan perilaku ramah lingkungan seorang karyawan.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (a, 2021) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku ramah lingkungan. lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap perilaku ramah lingkungan. Hal ini serupa juga terlihat pada penelitian yang dilakukan (Laksono, 2021), (Laksono & Wilasittha, 2021) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap perilaku ramah lingkungan.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap perilaku ramah lingkungan pada karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Gedangan Sidoarjo, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara signifikan variabel lingkungan kerja diketahui berpengaruh terhadap perilaku ramah lingkungan pada karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Gedangan Sidoarjo
2. Secara signifikan variabel gaya kepemimpinan diketahui berpengaruh terhadap perilaku ramah lingkungan pada karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Gedangan Sidoarjo.
3. Variabel lingkungan kerja lebih berpengaruh terhadap perilaku ramah lingkungan dibanding dengan variabel gaya kepemimpinan pada karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Gedangan Sidoarjo.

Untuk riset lanjutan, disarankan untuk mengeksplorasi variabel mediasi atau moderasi seperti budaya organisasi, motivasi intrinsik karyawan, atau kebijakan perusahaan terhadap lingkungan guna memperkaya pemahaman tentang mekanisme yang memperkuat perilaku ramah lingkungan di tempat kerja.

Ucapan Terimakasih

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala berkah, rahmat dan hidayah penulis dapat menyusun proposal dengan Judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Perilaku Ramah Lingkungan Pada Karyawab Pt Japfa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Sidoarjo " Sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

Penulis menyadari bahwa dalam menyusun skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dan suport dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Hidayatullah, M.Si selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
2. Bapak Wisnu Pangah Setiyono, SE., M.Si., PhD selaku dekan Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial
3. Bapak Detak Prapanca, S.E.,M.M selaku Ketua Prodi Manajemen yang telah menyetujui dan menerima proposal skripsi penulis.
4. Ibu Rfidah Abadiyah, SE. M.S.M. CHCM selaku Dosen Pembimbing proposal yang telah menyetujui dan menerima proposal skripsi penulis serta telah menyediakan waktu untuk membimbing selama proses pengajuan judul sampai dengan selesainya pembuatan proposal skripsi ini .
5. Seluruh Bapak / Ibu Dosen serta staff di Lingkungan Universitas Muhammadiyah Sidoarjo yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, dan bantuan selama penulis menuntut ilmu di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
6. Untuk Orang Tua Tercinta. Terimakasih atas dukungan dan doanya, semoga selalu dikaruniakan kesehatan dan rejeki yang barokah.
7. Seluruh keluarga besar tercinta yang senantiasa memberikan dukungan beserta doa'nya kepada penulis.
8. Untuk teman – teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Manajemen Umsida angkatan 2018 memberikan masukan – masukan dan ide –ide yang membantu.

Referensi

- a, N. (2021). the Effect of Environmental Leadership and Environmental Personality on Compliance With the Covid-19 Health Protocol. *International Journal of Advanced Research*, 9(5), 870–871. <https://doi.org/10.21474/ijar01/12916>
- Abadiyah, R., Eliyana, A., & Sridadi, A. R. (2020). Motivation, leadership, supply chain management toward employee green behavior with organizational culture as a mediator variable. *International Journal of Supply Chain Management*, 9(3), 981–989.
- Amaliah, S. R., Wibowo, Y. F. A., & Laksitowening, K. A. (2015). Implementasi Metode AHP

- (Analytical Hierarchy Process) Untuk Pengambilan Keputusan Pemilihan Tingkat Kematangan Sistem E-learning Berdasarkan Proses EMM (e-learning Maturity Model). *EProceedings of Engineering*, 2(3), 7811–7818.
- Colwell, Scott & Joshi, A. (2013). Corporate Ecological Responsiveness: Antecedent Effects of Institutional Pressure and Top Management Commitment and Their Impact on Organizational Performance. *Business Strategy and the Environment*.
- Danthi, N. M. A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Bali. *Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 83–94. <https://doi.org/10.22225/JJ.4.1.258.83-94>
- Hirsh, J. B. (2010). Personality and environmental concern. *Journal of Environmental Psychology*, 30(2), 245–248. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2010.01.004](https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2010.01.004)
- Indriawaty, D. (2015). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Bandung)*. FE Universitas Pasundan.
- Kamsir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5)*. PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Khoiriyah, S., & Toro, M. J. S. (2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi kesediaan membeli produk hijau. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 14(1), 63–76.
- Laksono, B. R. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Komunikasi ... BAJ (Behavioral Accounting Journal) Bayu Rama Laksono , Pengaruh Lingkungan Kerja , Komunikasi* 4(1), 249–258.
- Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Samaco. *Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 249–258. <https://doi.org/10.33005/baj.v4i1.117>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nawang Sari, L. C., & Yanti. (2019). Pengaruh Green Transformational Leadership dan Green Training Terhadap Sustainable Corporate Performance Melalui Employee Green Behaviour : Pendekatan Konsep. *Seminar Nasional Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi*, 219–226.
- Numaralia, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Sumatera Selatan. *Inovasi*, 10(1).
- Purwadi, H., Haryanto, Z., & Sudiran, F. . (2019). Pengaruh pengetahuan lingkungan terhadap perilaku ramah lingkungan pada siswa di SMA Negeri 2 Samarinda. *Prosiding Seminar Nasional Pelestarian Lingkungan*, April, 498–505.
- Ristianawati Dwi Utami, Tri Gunarsih, & Triana Aryanti. (2014). Pengaruh Pengetahuan Lingkungan, Kepedulian dan Sikap pada Lingkungan terhadap Minat pada Pembelian Produk Hijau. *Media Trend*, 9(2), 151–161.
- Sari, S. amelia. (2017). No Title 42–40, 549, *השפעות של השקיית גינות במים אפורים. מים והשקייה*.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. IKAPI.
- Suharsimi Arikunto. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bumi Aksara.