

Pengaruh Lingkunga Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Perilaku Ramah Lingkungan Pada Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Sidoarjo

Oleh:

Dhita Eka Ananda Putri 182010200242

Dosen Pembimbing:

Dr. Rifdah Abadiyah, S.E.,M.S.M., CHCM

Program Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juni, 2025

Pendahuluan

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”.



Pendahuluan

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.



Permasalahan

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 pengolahan 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 data pemakaian kertas terkait yang terbilang cukup tinggi yang mencerminkan masih kurangnya perilaku ramah lingkungan di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk.



Tujuan Penelitian dan SDGs

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap perilaku ramah lingkungan pada karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk.

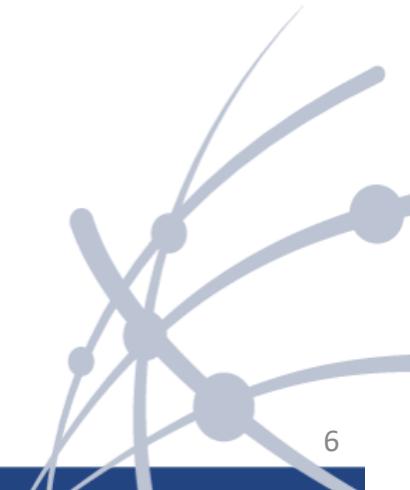
Kategori SDGs: Sesuai ketentuan Indikator Sustainable Development Goals (SDGs) ke-8 yakni Decent Work and Economic Growth.



Rumusan Masalah

Rumusan Masalah : Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap perilaku ramah lingkungan pada karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk?

Pertanyaan Penelitian : Apakah lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap perilaku ramah lingkungan pada karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk?



Objek Penelitian

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.



Metode

Penelitian merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk memperoleh kebenaran pengetahuan yang bersifat ilmiah melalui prosedur yang telah ditetapkan. Jenis penelitian ini adalah **kuantitatif**, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat [6] 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.

Hasil

• Uji Validitas

Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan	Rhitung	rtablel	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 di tempat kerja saya sudah baik	0,848	0,252	Valid

Sumber: PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk, data diolah 2022

- Semua pernyataan dalam kuesioner dinyatakan **valid** karena nilai korelasi (r-hitung) > r-tabel (0,252).
- Artinya, setiap pertanyaan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Pernyataan	rhitung	rtablel	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 diinginkan perusahaan.	0,732	0,252	Valid

Sumber: PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk, data diolah 2022

Contohnya:

"Suasana tempat saya bekerja membuat saya bersemangat" → r-hitung 0,751 (valid)

"Pimpinan saya menginspirasi karyawan" → r-hitung 0,732 (valid)

Hasil

• Uji Validitas dan Reabilitas

Uji Validitas Variabel Perilaku Ramah Lingkungan

Pernyataan	Rhitung	rtable	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 membertimbangkan 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

Sumber: PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk, data diolah 2022

- Uji reabilitas digunakan untuk melihat apakah alat ukur (kuesioner) konsisten dalam mengukur.

Hasil:

- Lingkungan Kerja: Cronbach's Alpha = 0,905 → Sangat reliabel
- Gaya Kepemimpinan: Cronbach's Alpha = 0,859 → Tinggi
- Perilaku Ramah Lingkungan: Cronbach's Alpha = 0,873 → Tinggi
- Artinya, jawaban responden stabil dan dapat dipercaya.

Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

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

Sumber: PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk, data diolah 2022



Hasil

• Uji Normalitas dan Linearitas

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	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.101 .194 ^c

Sumber: *Output SPSS, data diolah 2022*

Uji Normalitas:

- Hasil $sig = 0,194 > 0,05 \rightarrow$ Data berdistribusi normal

Uji Linearitas:

Hubungan antara:

- Lingkungan kerja dan perilaku ramah lingkungan $\rightarrow sig = 0,000$
- Gaya kepemimpinan dan perilaku ramah lingkungan $\rightarrow sig = 0,000$

Karena $< 0,05 \rightarrow$ Hubungan antar variabel adalah linear

Artinya, data layak untuk diuji menggunakan regresi linier.

Uji Linearitas Variabel Lingkungan Kerja

ANOVA Table

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

Sumber: *Output SPSS, data diolah 2022*

Uji Linearitas Variabel Gaya Kepemimpinan

ANOVA Table

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

Sumber: *Output SPSS, data diolah 2022*

Hasil

- **Uji Multikolinearitas dan Autokorelasi**

Uji Multikolinearitas

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

Sumber: *olah data statistik*, 2022

Multikolinearitas:

- Nilai VIF = 1,200 (masih di bawah 10) → Tidak ada multikolinearitas

Autokorelasi:

- Nilai Durbin-Watson = 2,094 → berada di rentang aman (tidak ada autokorelasi)

Kesimpulan:

- Model regresi memenuhi asumsi statistik dan bisa digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

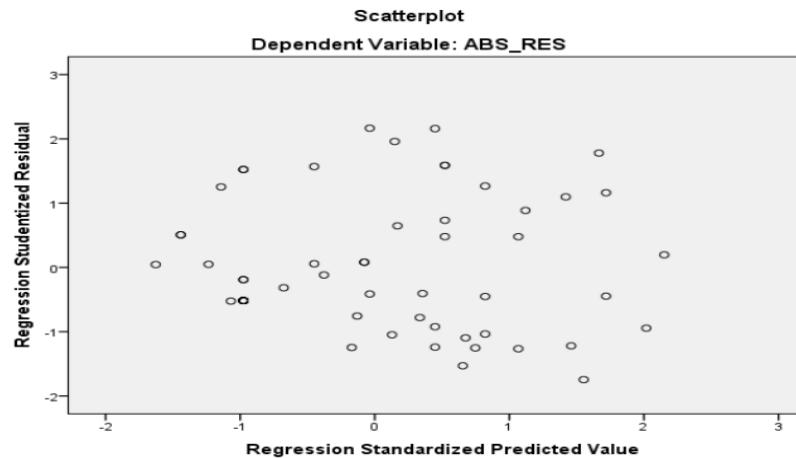
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.678 ^a	.459	.441	2.093	2.094

Sumber: *Output SPSS, data diolah* 2022

Hasil

• Uji Heterokedastisitas dan Analisis Regresi Linear Berganda

Uji Heterokedastisitas



Sumber: Output SPSS, data diolah 2022

- Tujuan uji heterokedastisitas adalah untuk melihat apakah ada ketidaksamaan varians (penyebaran data) pada model regresi.
- Hasilnya menunjukkan tidak ada pola khusus pada sebaran data.
- Artinya, model bebas dari gejala heterokedastisitas, jadi aman digunakan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
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

Sumber: Output SPSS, data diolah 2022

Persamaan regresi yang didapat:

$$Y = 9,607 + 0,413X_1 + 0,308X_2$$

- X_1 (lingkungan kerja) → berpengaruh positif sebesar 0,413
- X_2 (gaya kepemimpinan) → berpengaruh positif sebesar 0,308

Artinya, kedua variabel bersama-sama meningkatkan perilaku ramah lingkungan karyawan.

Hasil

• Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
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

Sumber: *Output SPSS, data diolah 2022*

Berdasarkan Uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar 24,643 dengan nilai $p.(Sig)$ sebesar $0,000 < 0,05$. Kemudian diperoleh nilai Fhitung 24,463 $>$ Ftabel 3,15. Jadi diperoleh pernyataan bahwa **H3 diterima**.

Berdasarkan Uji t diketahui bahwa nilai t hitung variabel lingkungan kerja (X_1) adalah 3,889 lebih besar dari nilai t tabel 2,001 atau $3,889 > 2,001$, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **H₁ diterima**, Selain itu, diketahui bahwa nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan (X_2) adalah 3,750 lebih besar dari nilai t tabel 2,001 atau $3,750 > 2,001$, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **H₂ diterima**,

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			

Sumber: *Output SPSS, data diolah 2022*

Hasil

- Pengujian Hipotesis

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

Sumber: Output SPSS, data diolah 2022

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

- 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).
- Selain itu, hasil dari jawaban responden pada variabel lingkungan kerja pernyataan “Suasana tempat saya bekerja membuat saya bersemangat” memperoleh nilai tertinggi.

Pembahasan

- 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).
- Sesuai dengan hasil jawaban responden variabel gaya kepemimpinan pada pernyataan “Pimpinan saya menginspirasi karyawan untuk mencapai kemungkinan yang di inginkan perusahaan” memperoleh nilai tertinggi.



Pembahasan

- 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. Menurut (Laksono, 2021) Kondisi lingkungan yang dikelilingi oleh fasilitas pendukung karyawan juga menjadikan karyawan terfasilitasi dan terpenuhi semua kebutuhan dalam menjalankan pekerjaan.

Hipotesis

- H1: Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Perilaku Ramah Lingkungan pada Karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk?
- H2: Gaya Kepemimpinan Berpengaruh terhadap Karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk?
- H3: Perilaku Ramah Lingkungan Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk?
- H4 : Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Perilaku Ramah Lingkungan pada Karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk?

Pengaruh lingkungan kerja terhadap perilaku ramah lingkungan

Uji hipotesis pertama dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku ramah lingkungan karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Gedangan Sidoarjo. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Agustina Christiani (2017) dan Kezia Theodora Satyaputra dkk (2019), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik, sehat, aman, nyaman, dan efisien, mendorong perilaku ramah lingkungan. Menurut Mangkunegara (2017) dan sumber lainnya, lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan hubungan sosial yang memengaruhi kenyamanan serta produktivitas kerja individu maupun kelompok.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap perilaku ramah lingkungan

Uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku ramah lingkungan karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Gedangan Sidoarjo. Hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan, yang dibangun melalui komunikasi efektif, berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan meningkatkan semangat kerja. Penelitian ini diperkuat oleh beberapa studi terdahulu yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor dominan dalam membentuk perilaku ramah lingkungan di lingkungan kerja.

Pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap perilaku ramah lingkungan

Uji hipotesis ketiga menyatakan bahwa di antara variabel lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja memiliki pengaruh paling signifikan terhadap perilaku ramah lingkungan karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, bersih, dan didukung oleh fasilitas yang memadai dapat meningkatkan semangat kerja serta mendorong perilaku ramah lingkungan. Hal ini diperkuat oleh pendapat para ahli dan hasil beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berperan penting dalam membentuk perilaku ramah lingkungan karyawan.

Kesimpulan

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

Referensi

- S. R. Amalijah, Y. F. A. Wibowo, and K. A. Laksitowening, "Implementasi Metode AHP (Analytical Hierarchy Process) Untuk Pengambilan Keputusan Pemilihan Tingkat Kematangan Sistem E-learning Berdasarkan Proses EMM (e-learning Maturity Model)," *eProceedings Eng.*, vol. 2, no. 3, pp. 7811–7818, 2015.
- [2] Ristianawati Dwi Utami, Tri Gunarsih, and Triana Aryanti, "Pengaruh Pengetahuan Lingkungan, Kepedulian dan Sikap pada Lingkungan terhadap Minat pada Pembelian Produk Hijau," *Media Trend*, vol. 9, no. 2, pp. 151–161, 2014.
- [3] S. Khoiriyah and M. J. S. Toro, "Faktor-faktor yang mempengaruhi kesediaan membeli produk hijau," *J. Bisnis dan Manaj.*, vol. 14, no. 1, pp. 63–76, 2014.
- [4] J. B. Hirsh, "Personality and environmental concern," *J. Environ. Psychol.*, vol. 30(2), pp. 245–248, 2010, doi: <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2010.01.004>.
- [5] A. Colwell, Scott & Joshi, "Corporate Ecological Responsiveness: Antecedent Effects of Institutional Pressure and Top Management Commitment and Their Impact on Organizational Performance," *Bus. Strateg. Environ.*, 2013.
- [6] Suharsimi Arikunto, *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- [7] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta, 2016.
- [8] H. Purwadi, Z. Haryanto, and F. . Sudiran, "Pengaruh pengetahuan lingkungan terhadap perilaku ramah lingkungan pada siswa di SMA Negeri 2 Samarinda," *Pros. Semin. Nas. Pelestarian Lingkung.*, no. April, pp. 498–505, 2019.
- [9] A. A. A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.



