

**RELATIONSHIP BETWEEN ENVIRONMENTAL LEADERSHIP AND
PERSONALITY (OPENNES, CONSCIENTIOUSNESS,
EXTRAVERSION, AGREEBLENESS, NEUROTICISM) WITH A
CORPORATE ENVIRONMENTAL PERFORMANCE: CORRELATIONAL
STUDY ON EMPLOYEES AT PT CAHAYA ANUGERAH PLANTATION
KUTAI KARTANEGARA 2016**

EMILKAMAYANA

emilkamayana@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the relationship between environmental leadership and personality (opennes, conscientiousness, extraversion, agreebleness, neuroticism) with a corporate environmental performance on employees at PT Cahaya Anugerah Plantation Kutai Kartanegara. The method used is quantitative method with a correlation technique. The research was conducted from June to November 2016, with a total sample of 100 people. Analysis of Variance (ANOVA) showed association between environmental leadership and personality (Opennes, Conscientiousness, Extraversion, Agreebleness, Neuroticism) with a corporate environmental performance as calculated F value of 35,183 to the level of sig. of 0,000, where the figure is much lower than the level of sig. 0.05. These result indicate that environmental leadership and personality (opennes, conscientiousness, extraversion, agreebleness, neuroticism) did significantly affect the corporate environmental performance.

Keywords: *environmental leadership, personality, corporate environmental performance.*

I. PENDAHULUAN

Pemenuhan kebutuhan dasar manusia tumbuh secara cepat dan meningkat dari tahun ke tahun yang menyebabkan berbagai persoalan. Cara tercepat untuk memenuhi kebutuhan tersebut, adalah tidak lain dengan proses industrialisasi. Namun pada saat ini, banyak industri-industri yang tidak loyal dalam mengontrol limbahnya yang berakibat negatif bagi lingkungan dan kelestarian sumberdaya alam. Hal ini menimbulkan berbagai persoalan disatu sisi ingin membangun ekosistem dan disisi lain untuk tetap memenuhi kebutuhan manusia untuk pembangunan yang berwawasan lingkungan (*sustainable development*).

Untuk dapat membangun kelestarian lingkungan yang berkelanjutan merupakan tantangan besar bagi para pemimpin, dimana pemimpin tersebut harus bisa menciptakan solusi untuk masalah lingkungan dengan berbagai sudut pandang baik dari biologi, sosial, ekonomi, budaya, sejarah, spritual, politik, teknologi dan faktor-faktor lainnya. Perlunya pemimpin yang dapat menjelaskan permasalahan lingkungan dengan tepat sasaran, sehingga masyarakat tidak mengabaikan kerusakan-kerusakan lingkungan yang terjadi. Pemimpin tersebut tidak hanya memahami pentingnya menangani masalah, tetapi juga menghasilkan visi dan misi dalam menghadapi krisis lingkungan.

Faktor yang paling berpengaruh disini dalah pemimpin itu sendiri. Kepemimpinan sendiri merupakan proses yang muncul karena adanya interaksi manusia dalam suatu organisasi. Dimana interaksi tersebut dipengaruhi oleh kepribadian dari masing-masing individu. Dampak dari karakteristik individu itu sendiri berpengaruh pada strategi dalam pengambilan keputusan oleh pimpinan. Dimana pengambilan keputusan strategis sangat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor antara lain usia, jabatan, latar belakang budaya, pengalaman dan referensi.

Dimana pengaruh dari pimpinan dan kepribadian yang positif inilah yang dapat menyebabkan kinerja lingkungan yang positif. Dimana pimpinan juga harus bekerja sama dengan semua pihak internal dan eksternal, karenanya ini merupakan kunci untuk menjadi pemimpin di bidang lingkungan. Jika hal tersebut tidak diterapkan maka yang akan terjadi adalah kegagalan dalam membina bisnis perusahaan. Dimana banyak perusahaan yang mengalami kerugian besar akibat kerusakan lingkungan yang terjadi. Berdasarkan uraian tersebut, sehingga dilakukan penelitian kuantitatif tentang: Hubungan antara *Environmental Leadership* dan *Personality (Openness, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness, Neuroticism)* dengan *Corporate Environmental Performance*: Studi Korelasional Pada Karyawan di PT Cahaya Anugerah Plantation Kutai Kartanegara tahun 2016.

II. METODELOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik korelasional. Penelitian ini berkaitan dengan pengumpulan data untuk menentukan ada atau tidaknya hubungan antara variabel *Environmental Leadership*, *Personality* dan *Corporate Environmental Leadership*, serta mengukur seberapa besar kekuatan hubungan tersebut (koefisien korelasi).

III. HASIL

Bentuk hubungan antara *environmental leadership* (EL) dengan *corporate environmental performance* (CEP) dapat terlihat pada persamaan regresi yang menghasilkan arah koefisien regresi $b = 0,83$ dan konstanta = 1,644. Untuk mengetahui derajat keberartian (*level of significance*) maka dilakukan uji F sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1. ANAVA Regresi Linear Y atas X_1 , $\hat{Y} = 1,644 + 0,83 X_1$

Varians	Derajat Kebebasan(dk)	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tab} ($\alpha = 0,05$)
Total	100	608.088,00			
Koefisien (a)	1	603.418,24			
Regresi (b/a)	1	894,50	894,50	23,220 ^{***}	3,938
Sisa	98	3.775,26	38,52		
Tuna Cocok	17	8.420,44	495,32	3,290 ^{ns}	1,750
Galat	81	12.195,70	150,56		

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa, persamaan regresi yang dihasilkan sangat signifikan dimana $F_{hitung} = 23,220 > F_{tabel} = 3,938$ dengan model regresi $\hat{Y} = 1,644 + 0,83 X_1$. Oleh karena itu terdapat hubungan positif antara variabel *corporate environmental performance* (CEP) dengan *environmental leadership* (EL) yang sangat signifikan. Kemudian besar koefisien korelasi antara EL dengan CEP dapat terlihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hubungan antara EL dengan CEP

Koefisien Korelasi (r_{y1})	Koefisien Determinasi ($r^2 \times 100\%$)	t_{hitung}	t_{tabel}
			$\alpha = 0,05$
0,483	23,3%	4,618	1,984

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi Parsial Y dan X_1 , jika X_2 Dikontrol

Koefisien Korelasi ($r_{y1.2}$)	Koefisien Determinasi	t_{hitung}	t_{tabel}
			$\alpha = 0,05$
0,341	0,116	4,158*	1,985

Hubungan antara *personality* dengan *corporate environmental performance* (CEP), Bentuk hubungan antara *personality* dengan *corporate environmental performance* (CEP) dapat terlihat pada persamaan regresi yang menghasilkan arah

koefisien regresi $b = 0,86$ dan konstanta $= 69,622$. Untuk mengetahui derajat keberartian (*level of significance*) maka dilakukan uji F sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4. ANAVA Regresi Linear Y atas X_2 ($\hat{Y} = 69,622 + 0,86 X_2$)

Varians	Derajat Kebebasan(dk)	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tab} ($\alpha = 0,05$)
Total	100	608.088,00			
Koefisien (a)	1	603.418,24			
Regresi (b/a)	1	1.606,70	1.606,70	51,405 ^{**}	3,938
Sisa	98	3.063,06	31,26		
Tuna Cocok	4	3.379,46	844,86	12,327 ^{ns}	2,469
Galat	94	6.442,52	68,54		

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa, persamaan regresi yang dihasilkan sangat signifikan dimana $F_{hitung} = 51,405 > F_{tabel} = 3,938$ dengan model regresi $\hat{Y} = 69,622 + 0,86 X_2$. Oleh karena itu terdapat hubungan positif antara variabel *corporate environmental performance* (CEP) dengan *personality* yang sangat signifikan.

Kemudian besar koefisien korelasi antara P dengan CEP dapat terlihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hubungan antara P dengan CEP

Koefisien Korelasi (r_{y2})	Koefisien Determinasi ($r^2 \times 100\%$)	t_{hitung}	t_{tabel}
			$\alpha = 0,05$
0,587	34,4%	6,871 ^{**}	1,984

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi Parsial Y dan X_2 , jika X_1 Dikontrol

Koefisien Korelasi ($r_{y1.2}$)	Koefisien Determinasi	t_{hitung}	t_{tabel}
			$\alpha = 0,05$
0,532	0,283	7,698 [*]	1,985

Hubungan antara *environmental leadership (EL)* dan *personality* dengan *corporate environmental performance (CEP)*, Bentuk hubungan antara *environmental leadership (EL)* dan *personality* dengan *corporate environmental performance (CEP)* dapat terlihat pada persamaan regresi yang menghasilkan arah koefisien regresi $b_1 = 0,314$, $b_2 = 0,503$ dan konstanta = 11,058. Untuk mengetahui derajat keberartian (*level of significance*) maka dilakukan uji F sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 7. ANAVA Multiple Regresi $\hat{Y} = 11,058 + 0,314 X_1 + 0,503 X_2$

	Derajat Kebebasan(dk)	Jumlah Kuadrat(JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat(RJK)	F _{hitung}	F _{tab} ($\alpha = 0,05$)
JK (reg)	2	1963,304	981,652	35,183	3,990
JK (s)	97	2706,456	27,902		
Total	99	4669,76			

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa, persamaan regresi yang dihasilkan sangat signifikan dimana $F_{hitung} = 35,183 > F_{tabel} = 3,990$ dengan model regresi $\hat{Y} = 11,058 + 0,314 X_1 + 0,503 X_2$. Oleh karena itu terdapat hubungan positif antara variabel *corporate environmental performance (CEP)* dengan *environmental leadership (EL)* dan *personality* yang sangat signifikan.

Kemudian besar koefisien korelasi antara EL, *personality* dengan CEP dapat terlihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Hubungan antara EL dan *Personality* dengan CEP

Koefisien Korelasi (r_{y12})	Koefisien Determinasi ($r^2 \times 100\%$)	t_{hitung}	t_{tabel}
			$\alpha = 0,05$
0,420	0,176	5,046**	1,984

Pada tabel diatas terlihat nilai $t_{hitung} = 5,046 > t_{tabel} = 1,984$. Koefisien korelasi antara *environmental leadership* (X_1) dan *personality* (X_2) dengan *corporate environmental performance* (Y) sebesar $r_{y12} = 0,420$. Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan kata lain bahwa terdapat hubungan positif antara *environmental leadership* dan *personality* dengan *corporate environmental performance*. Koefisien determinasi antara *Environmental leadership* dan *Personality* dengan CEP sebesar $0,420^2 = 0,176$ atau 17,6% varians yang terjadi pada *corporate environmental performance* (CEP) terhadap *environmental leadership* (EL) dan *personality*. Dengan kata lain, semakin tinggi *environmental leadership* dan *personality*, semakin tinggi pula *corporate environmental performance*.

Berdasarkan hasil analisis diatas pada **hipotesis pertama**, H_0 ditolak, sehingga terdapat hubungan antara *environmental leadership* dengan *corporate environmental performance*. Bentuk hubungan positif ditunjukkan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan kekuatan hubungan $r_{x1y} = 0,438$ dengan koefisien determinasi 0,233. Dimana hal ini karena terbentuknya pemimpin efektif yang dapat meningkatkan kinerja dan kesejahteraan atau unit-nya secara keseluruhan. Pemimpin tersebut menggunakan gaya kepemimpinan transformasional. Menurut Samad, gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi interaksi antar anggota organisasi.

Kemudian pada **hipotesis kedua**, H_0 ditolak. Sehingga, terdapat hubungan antara *personality* dengan *corporate environmental performance*. Kedua terdapat hubungan antara *Personality* dengan *Corporate Environmental Performance*. Bentuk hubungan positif ditunjukkan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan kekuatan hubungan $r_{x2y} = 0,587$ dengan koefisien determinasi 0,344. Menurut Judge, situasi yang kuat pada kepribadian memberikan pedoman yang sangat jelas tentang apa yang dimaksud dengan penghargaan pada perilaku kerja, yang akhirnya meningkatkan validitas kinerja. Dan

sebaliknya situasi yang lemah, di sisi lain, memberikan beberapa isyarat tentang perilaku sebenarnya yang diharapkan, dan dengan demikian harus menghasilkan ekspresi perilaku yang sejalan dengan kecenderungan pribadi dasar seseorang.

Kemudian pada **hipotesis ketiga**, H_0 ditolak sehingga, terdapat hubungan antara *environmental leadership* dan *personality* dengan *corporate environmental performance*. Bentuk hubungan positif ditunjukkan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan kekuatan hubungan $r_{x_1y} = 0,420$ dengan koefisien determinasi 0,176. Hal ini sesuai dengan pendapat Redekop, ketika setiap individu menerima dan mereka didukung oleh organisasi, maka mereka cenderung akan membalas dengan peningkatan komitmen dan kinerja dengan meningkatkan keragaman ide yang diterapkan pada proses kepemimpinan. Karenanya kepemimpinan tersebut sangatlah berperan sekali. Kegiatan akan berhubungan dengan tingkat komitmen yang tulus ditunjukkan terhadap karyawan, yang akan "meminimalkan dampak negatif dan memfasilitasi kolaborasi yang efektif untuk peningkatan kinerja tersebut.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Terdapat hubungan antara *Environmental Leadership* dengan *Corporate Environmental Performance*. Artinya makin tinggi *Environmental Leadership* maka makin tinggi pula *Corporate Environmental Performance*.
2. Terdapat hubungan antara *Personality* dengan *Corporate Environmental Performance*. Artinya makin tinggi *Personality* maka makin tinggi pula *Corporate Environmental Performance*.
3. Terdapat hubungan antara *Environmental Leadership* dan *Personality* secara bersama-sama dengan *Corporate Environmental Performance*. Artinya makin tinggi

Environmental Leadership dan *Personality* maka makin tinggi pula *Corporate Environmental Performance*.

Berdasarkan hasil temuan tersebut disimpulkan bahwa *Corporate Environmental Performance (CEP)* di PT Cahaya Anugerah Plantation positif dan signifikan, dan bila ingin meningkatkan *Corporate Environmental Performance (CEP)* di PT Cahaya Anugerah Plantation yang perlu dipertimbangkan adalah *Environmental Leadership dan Personality*. Kemudian hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar sebagai pengembangan dan peningkatan *Corporate Environmental Performance* di perusahaan.

V. REFERENSI

- Ahmad, Jawwad, Muhammad Razzaq Ather and Mazhar Hussain, 2014, "*Personality Traits on Job Performance: Organizational Commitment as A Mediator*".
- Bakker, Arnold B., Maria Tims and Daantje Derks, 2012, "*Proactive Personality and Job Performance: The Role of Job Crafting and Work Engagement*", *Journal of Human Relations*.
- Barrow, Christopher J., 2006, "*Environmental Management for Sustainable Development 2nd Ed*", Canada: Routledge Taylor and Francis Group.
- Boiral, Olivier, Charles Baron and Olen Gunnlaugson, 2014, "*Environmental Leadership and Counciousness Development: A Case Study Among Canadian SMEs*". *Journal Business Ethics Springer*.
- Brandstatter, Hermann, 2011, "*Personality Aspects of Entrepreneurship: A Look at Five Meta Analyses*", *Journal of Personality and Individual Differences*.
- Chen, Yang, Guiyao Tang, Jiafei Jin, Ji Li, and Pascal Paille, 2015, *Linking Market Orientation and Enviromental Perfomance: The Influence of*

Environmental Strategy, Employee's Environmental Involvement, and Environmental Product Quality. Journal of Business Ethics.

Creswell, John W., 2012, "*Educational: Research Planning, Conducting and Evaluating Quantitative and Qualitative Research 4th Ed.*," Boston: Pearson Education.

Colquitt, Jason A., Jeffery A. Lepine, and Michael J. Wesson, 2011, "*Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in the Workplace.*" New York: McGraw Hill.

Freedman, Martin and Bikki Jaggi, 2010, "*Sustainability, Environmental Performance and Disclosures*", UK: Emerald Group Publishing.

Hughes, Richard L., Robert C. Ginnet, and Gordon J. Curphy, 2012, *Leadership: Enhancing the Lessons of Experience.* New York: Mc Graw Hill.

Judge, Timothy A. and Cindy P. Zapata, 2015, "*The Person Situation Debate Revisited: Effect of Situation Strength and Trait Activation on the Validity of the Big Five Personality Traits in Predicting Job Performance.*" *Journal of Management.*

McShane, Steven L. and Mary Ann Von Glinow, 2010, "*Organisational Behavior, 5th Ed.*" New York: McGraw Hill.

Mino, Takashi and Keisuke Hanaki, 2013, "*Environmental Leadership Capacity Building in Higher Education Experience and Lessons from Asian Program for Incubation of Environmental Leaders*", Springer Tokyo.

Paile, Pascal, Yang Chen, Olivier Boiral and Jiajie Jin, 2013, "*The Impact of Human Resource Management on Environmental Performance: An Employee Level Study*", *Journal of Business Ethics.*

Putrawan, I Made, 2014, "*Konsep-Konsep Dasar Ekologi Dalam Berbagai Aktifitas Lingkungan.*" Bandung: Alfabeta.

Redekop, W. Benjamin, 2010, *“Leadership for Environmental Sustainability”*, *Journal Studies in Business Ethics*, Vol.1, Routledge.

Rigling Gallagher, Deborah, 2012, *“Environmental Leadership A Reference Handbook”*, Sage Publication Inc.

Samad, Ataus., Peter Reaburn, Heather Davis and Ezaz Ahmed, 2015, *Towards an Understanding of The Effect of The Leadership on Employee Wellbeing and Organizational Outcomes in Australian Universities. The Journal of Developing Areas.*

Sputtek, Rebekka, 2012, *“Opening the Black Box The Role of Personality and Anger in Executives Decision Making and Leadership”*, Springer Gabler