

## **PENERAPAN KEBIJAKAN PENGGUNAAN ENERGI LISTRIK TERHADAP KINERJA USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH DI PROVINSI JAWA TIMUR**

**Hatane Samuel**

Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra  
Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya 60236  
Email: samy@petra.ac.id

**Abstrak:** Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu bentuk usaha yang berkembang di Indonesia. Penggunaan energi listrik merupakan komponen penentu harga pokok produksi. Stimulus yang dilakukan pemerintah melalui Peraturan Pemerintah Republik Indonesia tentang konservasi energi merupakan upaya sistematis, terencana, dan terpadu guna melestarikan sumber daya energi dalam negeri serta meningkatkan efisiensi pemanfaatannya. Upaya tersebut berdampak positif terhadap kinerja usaha UMKM di Provinsi Jawa Timur. Evaluasi terhadap kebijakan konservasi energi tersebut di kalangan UMKM, dilakukan melalui bangunan konsep kebijakan pemerintah sebagai stimulus mendorong perubahan perilaku individu pekerja maupun sistem usaha, yang terpola dalam budaya kerja organisasi, dan berdampak pada kinerja organisasi. Hasil penelitian terhadap 150 pengusaha UMKM di kota Surabaya dan Kabupaten Sidoarjo membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif kebijakan konservasi energi terhadap perilaku kerja individu dan sistem kerja organisasi, yang keduanya berdampak positif pada budaya kualitas kerja organisasi dan kemudian mengakibatkan peningkatan kinerja.

**Kata kunci:** Konservasi Energi; Regulasi; Prilaku; Budaya Organisasi.

**Abstract:** *Micro, Small, and Medium Enterprise (SME) is one of the main forms thriving business in Indonesia. The use of electrical energy is a decisive component of cost of products. Stimulus by the government through the Indonesian Government Regulation on conservation of energy is a systematic attempt, planned and integrated in order to conserve resources and increase domestic energy utilization efficiency. Such efforts positively impact the business performance of SMEs in Java Timur. Evaluation of energy conservation policies among SMEs, is done through building the concept of government policy as a stimulus to encourage changes in the behavior of individual workers and business systems, which are plotted in organisasi work culture, and impact on organizational performance. The study of 150 SME entrepreneurs in the city of Surabaya and Sidoarjo district shows that there was a positive influence on the energy conservation policy work behavior of individuals and organizations working system, both of which impact positively on the quality of the work culture of the organization and then a positive impact on performance.*

**Keywords:** *Energy Conservation; Regulation; Organizational Behaviour; Culture.*

### **PENDAHULUAN**

Keberadaan UMKM telah memberikan dampak langsung pada upaya pemerintah Provinsi Jatim dalam mewujudkan lima indikator pencapaian pembangunan utama, yakni: penurunan angka kemiskinan, penurunan angka pengangguran, peningkatan pertumbuhan ekonomi, peningkatan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dan memperkecil angka disparitas wilayah. Keberadaan UMKM dalam mendukung pencapaian pembangunan tersebut, menyebabkan perlunya mekanisme tata kelola usaha dengan baik. Dukungan lainnya terhadap ekonomi bangsa, melalui kontribusi jumlah dana pajak penghasilan (PPh) yang dipungut dari para pemilik UMKM, pernyataan dari Kepala Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak (DJP) Jawa Timur III, sehubungan dengan penerimaan pajak dari sektor UMKM di wilayah Jatim.

Pelanggan listrik yang terindikasi paling tinggi dalam penggunaan energi listrik menurut catatan PLN adalah pelanggan sektor Industri. Kondisi ini menyebabkan PLN memberlakukan program disinsentif melalui kenaikan tarif, jika menggunakan energi pada beban puncak, yakni penggunaan listrik pada pukul 18.00 sampai dengan pukul 22.00. Mengetahui keseimbangan antara produksi dan konsumsi energy listrik memerlukan kajian ilmiah secara terpadu dan berkesinambungan. Konsumsi disini bukan hanya membeli, tetapi juga mengembangkan rutinitas dan ritual penggunaan serta memodifikasi produk nyata atau simbolis. Konsumsi melibatkan pemilihan, pembelian, penggunaan, pemeliharaan, perbaikan, pembuangan dan daur ulang dari produk atau jasa, (Koskijoki, M. 1997). Awalnya paradigma tentang keuntungan dapat dicapai melalui proses produksi manufaktur yang efisien, namun saat ini telah bergeser menjadi bagaimana preferensi konsumen

terhadap peralatan yang memiliki nilai berkelanjutan dan pola penggunaan yang lebih mudah dan efisien. Studi di Amerika Serikat, Belanda dan Inggris, diperkirakan bahwa perilaku warga yang bertanggung jawab atas penggunaan energi rumah tangga sekitar 26% sampai dengan 36%., (Wood dan Newborough, 2003).

Konservasi energi listrik, dapat dilakukan melalui dua pendekatan yaitu pendekatan teknologi dan *behavioral*. Secara teknologi, konservasi listrik dilakukan dengan menyediakan alat tambahan untuk melakukan konservasi atau efisiensi listrik secara otomatis. Pendekatan *behavioral* dicapai dengan melakukan motivasi peningkatan kesadaran (*awareness*) dan peningkatan skill terkait konservasi atau penghematan penggunaan energi listrik. Konservasi energi melalui pendekatan *behavioral* untuk tujuan efisiensi dan produktivitas merupakan perhatian peneliti dalam mengungkapkan kebijakan tersebut. Hal ini diperlukan untuk memahami peningkatan penggunaan listrik dari tahun ke tahun (pertumbuhan rata-rata per tahun 7%) dan rasio elektrifikasi yang masih 65% (artinya masih 35% penduduk Indonesia yang belum menikmati listrik) serta adanya keterbatasan dalam penyediaan sumber daya listrik oleh PLN. Selain itu ingin dianalisis perilaku individu pekerja maupun sistem organisasi dalam menggunakan energi listrik pada saat berproduksi di lingkungan UMKM dampaknya terhadap budaya kualitas kerja dan kinerja organisasi. Hal ini dilandasi pada pemikiran bahwa konsumsi energi lebih merupakan konsekuensi dari konsep perilaku, seperti kebiasaan mematikan lampu, memutuskan aliran listrik untuk pemakaian alat elektronik pada saat tidak dibutuhkan (Becker *et al.* 1981).

Pendapat bahwa perilaku pembatasan konsumsi dapat digunakan sebagai dasar untuk memulai perubahan perilaku secara nyata mendukung dalam jangka panjang (Geller, 2002). Selain itu beberapa penelitian terbaru mengungkapkan bahwa perilaku efisiensi pada kenyataannya lebih efektif dalam menggambarkan penghematan energi secara signifikan (Abrahamse, *et al.*, 2005). Model perilaku dari beberapa konsep telah dikembangkan dalam penelitian sosio-psikologis, hasilnya menunjukkan bahwa memilih jenis model yang tepat sebagai langkah mencapai perubahan perilaku bukanlah tugas yang mudah (Martiskainen, M., 2007).

Memilih langkah terbaik untuk mendorong perubahan perilaku konsumsi energi bukan sesuatu yang mudah, namun ada beberapa penelitian konsumsi energi secara empiris membuktikan bahwa perubahan perilaku dapat saja terjadi dalam kondisi dan waktu yang tepat, serta dapat dipengaruhi oleh kebijakan

publik yang ditetapkan pemerintah. Kebijakan publik yang merupakan domain pemerintah adalah sebuah regulasi yang dapat mengatur perilaku individu maupun organisasi, yang akan berujung pada produktivitas dalam organisasi (Shahzad, F, *et al.*, 2012).

Keberhasilan dari adanya sebuah regulasi yang mengatur penggunaan energi dunia usaha, terukur melalui dampaknya terhadap kinerja usaha. Keterlibatan individu dan organisasi merupakan dua komponen vital dalam kegiatan UMKM, untuk itu kesadaran akan penggunaan energi harus menjadi prioritas dalam beroperasi. Beberapa penelitian yang mengungkapkan bahwa adanya umpan balik dari sebuah regulasi energi terhadap perilaku konsumsi energi rumah tangga. Pertama konsumen akan menerima secara positif regulasi yang mengatur penggunaan energi rumah tangganya, dan secara bersamaan berdampak pada penghematan biaya energi dan dampak lingkungan, jika ternyata penghematan tersebut dapat memberikan nilai dan kepercayaan baru dalam mengevaluasi perilaku konsumsi saat ini dan dianggap sebagai sesuatu yang keliru, maka akan tercipta sebuah kebiasaan dari bentuk perilaku konsumsi baru yang dianggap baik dan lebih efisien dari sebelumnya (Martiskainen, M., 2007). Program insentif yang diterapkan dalam organisasi dapat dihubungkan dengan produktivitas individu atau organisasi, (Simamora, 2006).

## STUDI PUSTAKA

Sejarah perekonomian telah ditinjau kembali untuk mengkaji ulang peranan usaha skala kecil menengah (UMKM). Beberapa kesimpulan atau setidaknya hipotesis mengenai hal ini seperti berikut: Pertama, pertumbuhan ekonomi yang sangat cepat sebagaimana terjadi di Jepang, telah dikaitkan dengan besaran sektor usaha kecil. Kedua, dalam penciptaan lapangan kerja di Amerika Serikat sejak perang dunia II, sumbangan UMKM ternyata tak bisa diabaikan. Negara-negara berkembang yang mulai mengubah orientasinya ketika melihat pengalaman di negara-negara industri maju tentang peranan dan sumbangan UMKM dalam pertumbuhan ekonomi. Ada perbedaan titik tolak antara perhatian terhadap UMKM di negara-negara sedang berkembang dengan negara-negara industri maju. UMKM berada dalam posisi terdesak dan tersaingi oleh usaha skala besar terutama pada negara yang sedang berkembang. UMKM memiliki berbagai sisi kelemahan, namun karena UMKM menyangkut kepentingan rakyat/masyarakat banyak, maka pemerintah terdorong untuk mengembangkannya dan melindunginya. Sedangkan di negara-negara maju UMKM mendapatkan perhatian, karena

memiliki faktor-faktor positif yang diperkenalkan dan diterapkan ke negara sedang berkembang.

### Regulasi Pemerintah

Peraturan atau regulasi yang dikeluarkan negara dapat dalam berbagai bentuk, beberapa peraturan umumnya ditujukan pada kepentingan redistribusi, seperti ketika pemerintah ingin menarik pajak dari warga negara yang kaya memberikan kepada warga yang miskin. Regulasi lain dapat dalam bentuk usaha mengatasi persoalan eksternalitas dengan membatasi perilaku dampak keuntungan untuk masyarakat yang lebih luas. Sebuah contoh yang baik pajak kendaraan bermotor untuk pemilik kendaraan bertujuan mendanai jalan raya. Bentuk lainnya adalah regulasi paternalistik, yaitu peraturan yang dirancang untuk membantu masyarakat secara individual maupun secara berkelompok atau organisasi. Paternalisme menekan kedaulatan konsumen dengan memaksa, atau mencegah perilaku yang keliru untuk tujuan kebaikan individu atau organisasi itu sendiri. Penelitian dalam perilaku ekonomi telah mengidentifikasi adanya berbagai kekeliruan dalam membuat keputusan, dan berakibat pada memperluas ruang lingkup peraturan paternalistik.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 70 tahun 2009 tentang konservasi energi merupakan sebuah peraturan paternalistik yang menjelaskan bahwa: Konservasi energi adalah upaya sistematis, terencana, dan terpadu guna melestarikan sumber daya energi dalam negeri serta meningkatkan efisiensi pemanfaatannya. Energi adalah kemampuan untuk melakukan kerja yang dapat berupa panas, cahaya, mekanika, kimia, dan elektromagnetika. Sumber energi adalah sesuatu yang dapat menghasilkan energi, baik secara langsung maupun melalui proses konversi atau transformasi. Sumber daya energi adalah sumber daya alam yang dimanfaatkan sebagai sumber energi maupun sebagai energi.

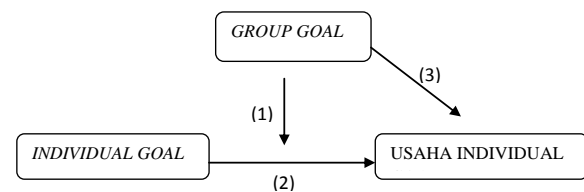
### Teori Perilaku

Beberapa konsep dan model perilaku didasarkan pada penelaahan model *socio-psychological*, dapat dirujuk dalam kaitan memahami perilaku konsumsi yang dapat dipengaruhi melalui intervensi aturan pemerintah. Konsep teori yang digunakan dalam penelitian ini dirujuk pada beberapa teori (Jackson, 2005), seperti (a) *Rational Choice Theory*, dari aliran ekonomi neo-klasik yang didasarkan pada pemikiran bahwa konsumen mempertimbangkan biaya yang diharapkan dan manfaat yang diperoleh dari berbagai tindakan dan memilih yang paling menguntungkan

secara ekonomis, (b) *Theory of Reasoned Action* (TRA) yang merupakan teori umum dari aksi sosial yang merupakan awal dari *expectancy value theory*, yaitu suatu gagasan bahwa setiap orang berharap memberikan nilai tertentu sebagai hasil dari perilaku yang dilakukan dan dapat digunakan dalam memahami perilaku pro-lingkungan, (c) *Theory of Planned Behaviour* (PBC), yang didasarkan pada model TRA, dengan memasukan dimensi kontrol perilaku yang dirasakan, sehingga didasarkan pada prinsip bahwa seseorang berkeyakinan tentang cara sulit atau mudah dalam mempengaruhi keputusan, dan (d) *Attitude-Behaviour-Context* (ABC) model, merupakan pendekatan dengan cara mencoba melihat dari perspektif kombinasi antara faktor internal dan eksternal individu yang mempengaruhi perilaku seseorang.

### Perilaku Individu dan Perilaku Organisasi

Organisasi terdiri dari individu-individu yang saling membentuk kelompok. Untuk mencapai tujuannya setiap individu saling berupaya mengerahkan usaha melalui kinerja yang dihasilkan. Dalam perilaku organisasi dan motivasi kerja, usaha dapat terbagi menjadi usaha individu dan usaha kelompok. Hubungan tujuan kelompok dan individu dapat mempengaruhi secara bersama-sama usaha individu dan kelompok (Ployhart, 2008).



**Gambar 1. Hubungan antara Tujuan Individu dan Kelompok Terhadap Usaha Individu**

Gambar 1 menunjukkan model *cross level* memiliki keterkaitan antara tujuan individu (*individual goal*) dan tujuan kelompok (*group goal*) terhadap usaha individu. Jadi tujuan individu dan tujuan kelompok dapat mempengaruhi usaha individu. Selain itu tujuan kelompok yang digambarkan juga oleh tujuan organisasi dapat mempengaruhi usaha individu. Bandura, (1991) mengemukakan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan seseorang mengenai kemampuannya untuk memberikan perilaku kerja dengan sukses. Selanjutnya jika individu dengan efikasi diri yang tinggi akan cenderung tertarik dengan kesempatan mengembangkan diri dan aktif untuk mencoba pekerjaan yang sulit dan kompleks, (Bandura, 1991). Pada bagian lain Wood

dan Bandura (1989), menjelaskan bahwa efikasi diri mengacu pada keyakinan individu untuk menggerakkan motivasi kemampuan kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi. Efikasi diri dapat menyebabkan perilaku yang berbeda di antara individu dengan kemampuan yang sama, karena efikasi diri mempengaruhi pilihan dan tujuan mengatasi masalah, dan kegigihan dalam berusaha, (Mitchell, et al, 2008).

### Budaya Kualitas Kerja

Budaya kerja merupakan pola nilai-nilai, keyakinan, dan harapan yang tertanam dan berkembang di kalangan anggota organisasi mengenai pekerjaannya untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas. *Quality culture* digunakan untuk mengukur seberapa jauh kesadaran *employee* dalam melakukan prinsip-prinsip perbaikan kualitas dan implementasi pada organisasi tempat bekerja, (Johnson, 2000). Pemahaman tentang budaya kualitas dimulai dari pemahaman tentang budaya organisasi, karena budaya kualitas merupakan *subset* dari budaya organisasi (Kujala and Ullrank, 2004). Organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya. Budaya organisasi berguna untuk menangani lingkungan internal dan eksternal organisasi, sehingga perlu ditanamkan di kalangan anggota organisasi untuk dapat mengadakan persepsi, berfikir dan merasakan pekerjaannya secara benar. Budaya korporat atau budaya manajemen yang dikenal dengan istilah budaya kerja merupakan nilai-nilai dominan yang disebar luaskan didalam organisasi dan dijadikan acuan sebagai filosofi kerja karyawan dalam usaha menghasilkan kinerja organisasi.

### Kinerja Organisasi

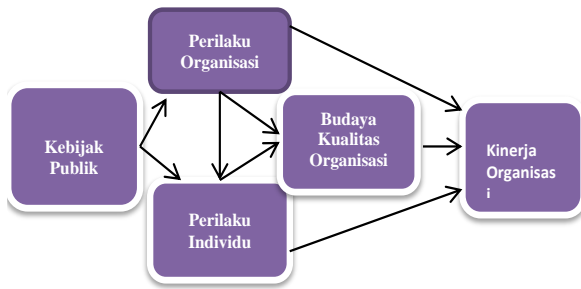
Sumber daya manusia memiliki peran penting diantara faktor-faktor yang lain dalam organisasi perusahaan. Hal tersebut menuntut perusahaan perlu memperhatikan kinerjanya. Beberapa uraian tentang kinerja dalam Rivai (2003) adalah sebagai berikut: 1) Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, 2) Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik dan kinerja tidak berdiri tetapi dipengaruhi tiga faktor kemampuan, keinginan dan lingkungan (Donely, et al, 1994). Kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau ability (A), motivasi atau *motivation* (M), dan kesempatan atau *Opportunity* (O) yaitu:  $Kinerja = f(A \times M \times O)$ , artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi

dan kesempatan (Robins, 2003). Dari pendapat di atas maka dapat di simpulkan *Performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum, tidak bertentangan dengan etika dan dipengaruhi oleh kemampuan, keinginan, lingkungan, kesempatan yang tercermin sebagai budaya kualitas kerja organisasi secara keseluruhan. Organisasi merupakan kumpulan dari beragam individu, sehingga kinerja individu secara keseluruhan adalah bagian dari kinerja organisasi. Bernadin dan Russel (1993), memberikan definisi tentang kinerja sebagai catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi atau kegiatan pada kurun waktu tertentu. Selain budaya kualitas organisasi, Byars dan Rue (2000), mengemukakan bahwa terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan organisasi.

Dalam konsep manajemen, manusia sebagai sumber daya perusahaan/instansi diharapkan mampu untuk memanfaatkan dan meningkatkan tenaga sepenuhnya atau seoptimal mungkin untuk meningkatkan produktifitas yang diikuti oleh terciptanya hubungan kerja yang bermutu dengan konotasi yang menyenangkan, penuh tanggung rasa dan saling membangun. Memanfaatkan sumber daya manusia terkandung pengertian pembinaan struktur organisasi dan pengembangan mutu tenaga kerja baik secara aktual maupun potensial. Kinerja tidak hanya merupakan produktifitas karena kinerja menyangkut perilaku alami yang dimiliki seorang untuk bebas melakukan tindakan sesuai keinginannya, perilaku bebas untuk bertindak ini tetap tidak bisa dilepaskan dari syarat-syarat formal peran seorang karyawan untuk meningkatkan fungsi efektif suatu organisasi, yang tercermin dalam budaya kualitas kerja organisasi.

### Konsep Model Penelitian

Penelitian ini secara komprehensif menggunakan lima variabel, yang terdiri dari satu variabel eksogen dan 4 variabel endogen. Variabel dalam model merupakan variabel laten yang dibangun oleh indikator-indikator sebagai instrument pengukurannya. Variabel eksogen adalah Kebijakan Publik Konservasi Energi, sedangkan variabel endogen adalah Perilaku Kerja Organisasi yang diamati sebagai system dalam organisasi, Perilaku Kerja Individu, Budaya Kualitas dan Kinerja Organisasi. Hasil bahasan konsep di atas kemudian dapat dibuat model konsep penelitian seperti Gambar 2.



Gambar 2. Hubungan antar Konsep Penelitian

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka di atas, serta konsep model penelitian yang digambarkan, maka penelitian ini memiliki delapan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Pemahaman terhadap regulasi konservasi energi berdampak positif terhadap perilaku konsumsi listrik organisasi UMKM
- H2: Pemahaman terhadap regulasi konservasi energi berdampak positif terhadap perilaku konsumsi listrik individu pekerja UMKM
- H3: Perilaku konsumsi listrik organisasi UMKM berdampak positif terhadap budaya kualitas UMKM
- H4: Perilaku konsumsi listrik organisasi UMKM berdampak positif terhadap perilaku konsumsi listrik individu pekerja UMKM
- H5: Perilaku konsumsi listrik individu pekerja UMKM berdampak positif terhadap budaya kualitas UMKM
- H6: Budaya Kualitas UMKM berdampak positif terhadap kinerja organisasi UMKM
- H7: Perilaku konsumsi listrik organisasi UMKM berdampak positif terhadap kinerja organisasi UMKM
- H8: Perilaku konsumsi listrik individu pekerja UMKM berdampak positif terhadap kinerja organisasi UMKM

### PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan terhadap dua tahap penelitian. Tahap pertama penelitian dilakukan pada tahun 2012 terhadap 150 UMKM sentra kulit yang terbagi dalam dua kelompok yakni 75 di daerah Surabaya dan 75 dari kawasan Tanggulangsi Sidoarjo. Pertimbangan pemilihan sentra ini karena proses produksinya banyak menggunakan tenaga listrik. Selain itu kebanyakan dari usaha tersebut menggunakan listrik rumah tangga dalam proses produksinya. Hal ini dapat membuat pemilik usaha maupun pekerja tidak mampu membedakan antara penggunaan listrik untuk

usaha atau konsumsi rumah tangga, sehingga pekerjaan tidak efisien. Sedangkan penelitian tahap kedua yaitu pada tahun 2013 untuk 175 UMKM makanan dan minuman (Mamin) yang berada di kota Surabaya, kabupaten Sidoarjo, dan kabupaten Gresik sebagai sampel dari provinsi Jawa Timur. Pertimbangan pemilihan UMKM Mamin berbasis bahan baku terigu, karena proses produksinya banyak menggunakan mesin dengan tenaga listrik. Selain itu ada kebanyakan usaha tersebut menggunakan listrik rumah tangga dalam proses produksinya seperti juga pengrajin kulit. Pemilihan sampel tidak berpeluang (*non probability*) untuk kedua kondisi tersebut, dengan menggunakan metode analisis data deskriptif dan kausalistik model persamaan struktural (SEM). Model SEM adalah suatu metode yang akan memberikan informasi mengenai keterkaitan struktural antara atribut-atribut layanan yang terukur (*exogenous variable/ indikator*) maupun tidak terukur (*endogenous variable/latent variable*) dengan menggunakan data statistik atau asumsi kausal kualitatif. SEM merupakan metode statistik yang digunakan untuk menguji sebuah rangkaian hubungan yang relatif rumit secara simultan (Joreskog dan Sorbom, 1995). Teknik SEM didasarkan pada *confirmatory factor analysis* (CFA), sehingga lebih bersifat konfirmatori daripada eksploratori. Oleh karena itu, SEM lebih banyak digunakan untuk menentukan apakah suatu model sudah valid atau belum, daripada untuk menciptakan suatu model.

### Analisis Deskriptif

Produk dari UMKM kulit adalah barang-barang keperluan seperti dompet, jaket kulit, ikat pinggang, tas, sepatu dan sandal. Persentasi terbanyak adalah produksi sandal yakni 67%, tas 19%, dan terendah adalah ikat pinggang 1%. Jumlah pekerja di sector ini sangat variatif, mulai dari paling rendah 1 orang sampai paling tinggi 36 orang. Daya listrik terpasang untuk menjalankan produksi cukup variatif mulai dari daya 450VA sampai dengan daya 2200VA. Daya listrik terbanyak didominasi oleh rumah tinggal dengan daya 900VA sebanyak 45%, diikuti 1200VA sebanyak 35%. Dari aspek pengeluaran, tercatat biaya yang dikeluarkan setiap bulan untuk penggunaan listrik bervariasi dari Rp 100.000,- sampai Rp 2.000.000. Sebagian besar responden adalah pekerja, maupun pemilik yang mewakili unit analisis UMKM, menyatakan tidak tahu bahwa ada aturan tentang penghematan penggunaan energi listrik. Hal ini dapat terjadi karena banyak aturan yang ada di Indonesia tidak dapat ditegakkan secara konsisten disebabkan pemerintah tidak intensif dan efektif dalam melaku-

kan sosialisasi. Sosialisasi hanya bersifat himbuan dan tidak secara tegas menyatakan adanya aturan yang ditetapkan dengan segala sanksi dan penghargaan yang diperoleh, jika menghemat energi. Selain itu, lemahnya penegakan hukum di Indonesia berdampak pada keengganan masyarakat untuk mencari tahu adanya aturan. Walaupun pengetahuan terbatas terhadap aturan pemerintah yang sudah ada, namun tingkat kesetujuannya bahwa perlu ada aturan yang mengatur pemakaian energi listrik. Hal ini menunjukkan bahwa aturan merupakan instrument penting dalam membantu masyarakat melakukan penghematan. Dalam kaitan dengan aturan sebagai instrument yang dapat mendorong perilaku hemat energi, secara keseluruhan responden menyatakan persetujuannya. Aturan sebagai stimulus mendapat konfirmasi yang memadai dari pelaku UMKM. Aturan yang jelas dan dipraktekan dengan konsisten akan membuahakan perilaku melakukan penghematan. Regulasi sebagai faktor eksternal bertujuan untuk mengatur sistem kerja organisasi yang baik dan akan memberikan dampak positif terhadap pelaku UMKM secara keseluruhan. Adanya kesadaran yang tinggi dari pelaku UMKM bahwa pengusaha perlu ikut bertanggung jawab dalam konservasi energi dikonfirmasi oleh responden sangat baik. Hal ini menyatakan bahwa pengusaha adalah pihak yang paling bertanggung jawab untuk melakukan penghematan, karena akan memberikan keuntungan kepada pengusaha yakni mengurangi biaya produksi, dan berakibat pada harga pokok produksi yang lebih rendah. Walaupun demikian dalam realita pengetahuan pengelola UMKM terhadap adanya keharusan menghemat energi sangat rendah. Hal ini dapat dimengerti karena sebagian besar pelaku UMKM menggunakan energi listrik untuk kategori rumah tangga. Dalam kenyataan penggunaan listrik masih cukup untuk melakukan aktivitas produksi sekaligus untuk kebutuhan sehari seperti penerangan, memasak dan menonton televisi. Selama ini, kebutuhan listrik masih terpenuhi atau pengusaha tidak merasa mengalami krisis energi listrik. Akibatnya ada perasaan untuk ingin memiliki pengetahuan tentang urgensi penghematan. Kesadaran manajemen mengganti peralatan yang lebih hemat energi, karena teknologi yang ada saat ini sudah sangat berkembang sejalan dengan kesadaran global. Penetapan standar merupakan hal penting agar para pekerja dan pengusaha dapat mengukur aktivitas yang dilakukan. Secara keseluruhan responden setuju bahwa perilaku sistem melalui penetapan aturan atau mekanisme untuk mendorong UMKM agar melakukan penghematan penggunaan energi. Walaupun pekerja enggan untuk menerima sosialisasi aturan, namun pentingnya

sosialisasi perlu ditanamkan agar menjadi hal yang lazim untuk menjadi pekerja yang profesional dan eksistensi perusahaan.

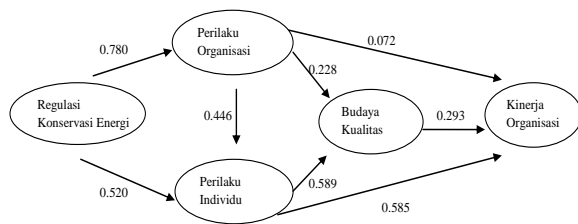
Pengetahuan responden terhadap perlunya konservasi energi masih rendah, hal ini karena penggunaan energi dirasakan cukup baik dan tidak mengganggu atau menghentikan proses produksi. Faktor lain, adalah informasi terkait hemat energi tidak pernah disosialisasikan oleh pemilik usaha. Walaupun informasi yang dimiliki rendah, tetapi para pekerja memiliki pengetahuan yang sangat bagus tentang cara-cara melakukan hemat listrik. Penggunaan energi disebut berkualitas apabila, energi yang dibutuhkan tersedia untuk menjalankan proses produksi tanpa mengalami gangguan yang mengakibatkan terhentinya proses produksi untuk jangka waktu tertentu. Secara umum ketersediaan energi di UMKM sudah sangat berkualitas. Kualitas penggunaan energi didukung oleh pemahaman bahwa selama ini penggunaan energi listrik di UMKM sudah diketahui dengan baik. Penilaian ini sejalan dengan keyakinan bahwa UMKM telah menerapkan perilaku hemat. Selain itu keyakinan bahwa penggunaan energi listrik di UMKM dapat meningkatkan kinerja.

Kinerja organisasi dimaknai sebagai pencapaian maksimal dari target organisasi yang ditandai oleh efisiensi secara menyeluruh dalam proses organisasi termasuk penghematan dalam penggunaan energi listrik. Secara keseluruhan para responden menilai bahwa kinerja organisasi sudah sangat baik. Tingginya kinerja organisasi ini, ditunjukkan oleh kenyataan bahwa terjadi penurunan penggunaan listrik di UMKM selama 3 bulan terakhir. Hal ini menunjukkan ada keseriusan dari pihak manajemen untuk melakukan penghematan. Dampak dari penghematan ini membuat pekerja UMKM bekerja lebih efektif dan efisien, selain itu, UMKM mendapat pemesanan/order yang lebih banyak, klien melakukan re-order (pemesanan kembali), produk yang dihasilkan mampu bersaing, semuanya karena penggunaan energi yang berkualitas.

### **Analisis Model Persamaan Struktural (SEM)**

Hasil analisis dengan menggunakan paket program PLS mendapatkan bahwa persamaan struktural seperti yang dirumuskan pada model penelitian ini, terlihat bahwa terdapat pengaruh positif dari pemahaman UMKM terhadap perilaku organisasi maupun perilaku individu. Nampak juga bahwa perilaku individu dipengaruhi secara positif dari perilaku organisasi. Hal ini dapat membuktikan bahwa apa yang dijelaskan oleh teori persuasi seperti teori disonansi kognitif yang menempatkan bobot

lebih besar kepada individu sebagai penerima aktif dari proses persuasi dapat terbukti. Dalam penelitian ini terlihat persuasi yang dilakukan melalui regulasi konservasi energi menghasilkan bobot secara total lebih besar kepada perilaku kerja individu. Bobot tersebut dapat dilihat dari adanya pengaruh langsung secara positif regulasi konservasi energi terhadap perilaku individu sebesar 0.520 dan pengaruh tidak langsung melalui perilaku organisasi sebesar  $0.780 \times 0.446 = 0.348$ , sehingga secara total pengaruh regulasi konservasi energi terhadap perilaku individu sebesar  $0.520 + 0.348 = 0.868$ . Angka tersebut memiliki bobot lebih tinggi jika dibandingkan dengan pengaruh langsung kepada perilaku organisasi yang sebesar 0.780. Hasil ini juga mendukung model *cross level* bahwa ada keterkaitan antara tujuan individu (*individual goal*) dan tujuan kelompok (*group goal*) terhadap usaha individu. Artinya bahwa tujuan individu dan tujuan kelompok dapat mempengaruhi usaha individu sebagai bentuk perilaku kerja individu. Selain itu tujuan kelompok yang digambarkan juga oleh tujuan organisasi dapat mempengaruhi usaha individu, (Ployhart, 2008).



**Gambar 3. Model Persamaan Struktural Konservasi Energi, Perilaku Organisasi, Perilaku Individu Pekerja, Budaya Kualitas dan Kinerja Organisasi**

Terdapat pengaruh positif antara perilaku organisasi dan perilaku individu terhadap budaya kualitas, menunjukkan bahwa UMKM dilihat dari organisasi maupun individu pekerja memiliki *artifact*, keyakinan, norma, nilai dan dasar pemikiran yang sama dalam mengembangkan sebuah perekat sosial dalam melakukan usaha bersama, (Kreitner dan Kinicki, 2001, Narayanan dan Nath, 1993). Hal ini artinya bahwa regulasi konservasi energi harus dapat terapkan dengan baik dalam perilaku kerja organisasi maupun perilaku kerja individu dan sekaligus secara kolektif membentuk sebuah ikatan sosial dalam menjalankan norma, aturan standar, nilai, dan system prosedur yang dapat diterima oleh organisasi dan pekerja secara bersama. Budaya kualitas ini merupakan bagian dari budaya organisasi, sehingga harus dapat diwujudkan melalui nilai dan tradisi yang dijalankan sehari-hari (Tjiptono dan Diana, 2003). Jika dilihat dari koefisien jalur, maka hubungan

pengaruh yang lebih dominan terhadap budaya kualitas dicerminkan pada perilaku individu. Hal ini dapat saja terjadi bahwa variasi perilaku individu akan lebih bervariasi dibandingkan organisasi yang norma dan nilainya sudah lebih jelas. Selain itu dapat dipahami bahwa UMKM merupakan usaha dengan skala kecil sehingga hubungan sosial yang dibangun dalam kegiatan usaha bersama akan lebih mudah dan sederhana.

Hubungan pengaruh antara budaya kualitas terhadap kinerja organisasi nampak memiliki nilai positif, yang artinya apabila budaya kualitas telah dijalankan dengan baik oleh seluruh komponen organisasi, maka ada keyakinan bahwa kinerja organisasi akan meningkat. Pengaruh perilaku individu terhadap kinerja secara langsung maupun tidak langsung melalui budaya kualitas jauh lebih bermakna dibandingkan dengan hubungan pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja organisasi. Menunjukkan bahwa individu pekerja UMKM memegang posisi sentral dalam meningkatkan kinerja organisasi UMKM, bahkan hubungan pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja organisasi tidak bermakna atau tidak signifikan.

Nilai *Q-Square* yang dapat dikatakan valid untuk melakukan prediksi yang relevan adalah jika nilai *Q-Square* lebih besar dari nol. Model prediksi yang digunakan dalam penelitian ini menghasilkan nilai:

$$Q^2 = 1 - (1-0.831)(1-0.804)(1-0.628)(1-0.609)$$

$$Q^2 = 0.995.$$

Angka *Q-Square* dari dalam model sebesar 0.995 telah lebih besar dari nol dan bahkan mendekati satu. Hal ini menunjukkan bahwa prediksi terhadap hubungan pengaruh antar variabel penelitian di atas dapat dikatakan valid (absah). Informasi dari model pada Gambar 3, terungkap bahwa hanya hipotesis tentang perilaku organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi atau H7 tidak dapat diterima, sedangkan hipotesis lainnya dapat diterima. Seperti pada penjelasan sebelumnya bahwa UMKM pada umumnya memahami aturan atau regulasi tentang konservasi energi secara homogeny, mungkin saja beberapa sudah pernah mengikuti penyuluhan yang dilakukan instansi terkait. Hal ini menunjukkan tidak ada variasi yang cukup berarti dalam berperilaku secara organisasi. Jika dilihat pada jalur pemahan terhadap regulasi konservasi energi terhadap perilaku organisasi, terdapat hubungan positif yang sangat kuat dengan koefisien 0.78, membuktikan bahwa pemilik UMKM memiliki pemahaman yang beragam, namun perubahan perilaku organisasi belum dapat menggambarkan meningkatnya kinerja organisasi. Namun demikian perubahan perilaku organisasi tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi melalui budaya kualitas organisasi.

## SIMPULAN

Implementasi regulasi konservasi energi telah berdampak positif terhadap perilaku hemat listrik baik untuk organisasi maupun individu pekerja. Hal ini disebabkan penghematan listrik merupakan sebuah pilihan rasional dalam dunia nyata, terutama dunia usaha. Walaupun regulasi konservasi energi belum dipahami dengan baik oleh institusi UMKM, namun terlihat bahwa keinginan untuk berubah lebih baik dimiliki oleh UMKM.—Berdasarkan pemahaman konsumen UMKM, bahwa regulasi konservasi yang memberikan reward dan punishment akan memberikan dampak positif terhadap perilaku organisasi dan perilaku individu pekerja. Perilaku organisasi dan perilaku individu pekerja memberikan dampak positif terhadap budaya kualitas di kalangan UMKM. Perilaku individu pekerja memiliki pengaruh positif secara langsung maupun tidak langsung melalui budaya kualitas terhadap kinerja organisasi UMKM.

Berdasarkan kesimpulan penelitian ini, diperlukan perbaikan lebih lanjut terhadap sosialisasi aturan secara berkesinambungan melalui komunikasi publik yang intensif dan tepat kepada masyarakat. Selain itu perlu adanya gagasan metode komunikasi yang efektif bagi upaya konservasi energi dengan memperhatikan potensi dan kearifan lokal. Upaya untuk melakukan edukasi terhadap masyarakat untuk terciptanya perilaku konservasi energi yang efisien selalu dilakukan oleh pemerintah dan lembaga swadaya masyarakat. Kajian lebih lanjut untuk menemukan generalisasi terhadap kinerja UMKM di Jatim dengan memperhatikan faktor disparitas wilayah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abrahamse W., Steg L., Vlek C. & Rothengatter T. (2005) A review of intervention studies aimed at household energy conservation. *Journal of Environmental Psychology*, 25, 273–291.
- Bandura, A. (1991). Self-Regulation of Motivation Through Anticipatory and Self Regulatory Mechanism dalam R.A. Dienstbier (ed)., *Perspective on Motivation: Nebraska Symposium on Motivation*, 38, Lincoln University of Nabraska Press, 69-164.
- Becker L. J., Seligman C., Fazio R. H. & Darley J. M. (1981) *Relating Attitudes to Residential*.
- Byars, L.L. and Rue, L.W. (2000). *Human Resources Management*. Boston: McGraw-Hill.
- Donnelly, James H, Gibson, Ivancevich, 1994, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses* ed. ke-5, Penerbit Erlangga.
- Jackson, T. (2005). Motivating Sustainable Consumption; A review of evidence on consumer behaviour and behavioural change. In: *A report to the Sustainable Development Research Network as part of the ESRC Sustainable Technologies Programme Centre for Environmental Strategy*, University of Surrey, Guildford, UK.
- Johnson, Jocelyn J. (2000). Differences in Supervisor Non Supervisor Perception of Quality Culture and Organizational Climate, *Public Personnel Management*, 29.
- Koskijoki, M. (1997). My Favourite Things, In: Van Hinte, E., (1997). *Eternally Yours: Visions on Product Endurance*, Rotterdam: 010 Publishers, 132-143.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, (2000). *Organizational Behavior*. 4<sup>th</sup> Ed. Richard D, Irwin Inc. Boston, USA.
- Kujala, J. and P. Ullrank. 2004. *Total Quality Management as a Cultural Phenomenon*. www.asq.org. pp.43-55. Oktober 2005.
- Martiskainen, Mari. (2007). Affecting consumer behavior on energi demand. SPRU - Science and Technology Policy Research, University of Sussex. Brighton, East Sussex. BN1 9QE
- Narayanan, V.K. dan Raghu Nath, (1993). *Organizational Theory. A Strategic Approach*. Richard D, Irwin Inc. Boston, USA.
- Ployhart, R.E. (2008) The Measurement and Analysis of Motivation dalam Kanfer *et al.* (ed). *Work Motivation Past, Present and Future*, USA Taylor & Francis Group, LLC, 18-57.
- Rivai, Veithzal dan Basri, M.F.A. 2005. *Performance Appraisal, Sistem Penilaian Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Penerbit :Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Russel, Benardin, John, H. 1993, *Human Resources Management*, New York, Mc. Graw Hill.
- Robbins, S.P. 2003. *Organizational Behavior*, Tenth Edition, Singapore: Prentice Hall.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III. Yogyakarta, STIE YKPN.
- Tjiptono, Fandy dan Anastasia Diana, (2003). *Total Quality Management. Edisi Ke-4*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Wood, R., and Bandura, A. 1989. Social Cognitive Theory of Organizational Management, *Academy of Management Review*, 14(3), 361-384.