

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Praktek *Green Human Resources Management* (GHRM) sangat penting diterapkan dalam rangka mendukung gagasan *go green* tersebut karena perusahaan sadar bahwa dibutuhkan perilaku pro-lingkungan tingkat individu atau green behavior dari semua karyawan agar tercapai kinerja perusahaan yang berkelanjutan (Bombiak & Marciniuk-Kluska, 2019).

Dalam era yang semakin sadar akan isu-isu lingkungan, organisasi perlu mengadopsi praktik bisnis yang berkelanjutan dan ramah lingkungan. Salah satu aspek penting dalam mencapai tujuan tersebut adalah melalui pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang berfokus pada keberlanjutan, yang dikenal sebagai GHRM. GHRM melibatkan penggunaan praktik-praktik SDM yang ramah lingkungan, seperti seleksi dan rekrutmen yang berkelanjutan, pelatihan dan pengembangan yang berorientasi pada lingkungan, serta kompensasi dan insentif yang mendorong perilaku pro lingkungan (Faeni et al., 2024).

Studi-studi tentang GHRM telah banyak dilakukan, namun dari beberapa studi tersebut hampir semuanya berfokus pada GHRM dalam pengembangan manajemen perusahaan. GHRM memiliki peran dalam menciptakan strategi bisnis yang berkelanjutan. SDM yang ramah terhadap lingkungan mempengaruhi keberhasilan dalam memperoleh keuntungan

finansial dan pasar (Shaban, 2019).

Perusahaan harus menerapkan konsep GRHM yang bisa mendukung keberlanjutan karyawan. GHRM berperan penting dalam memberikan semangat bagi karyawan dalam meningkatkan kreativitasnya serta berkontribusi pada strategi penyelesaian masalah lingkungan. GHRM berperan sebagai pengingat bagi karyawan kompleksnya pengelolaan lingkungan seperti kegiatan apa yang dibutuhkan, bagaimana kemampuan mereka dan bagaimana mereka dapat membantu lingkungan (Ali et al, 2020).

Berdasarkan hasil pra-survey pada tabel 1.1 berikut yang meliputi 17 responden karyawan PT Duta Hita Jaya dapat dilihat bahwa hasilnya cukup baik. Setelah mengetahui pada PT Duta Hita Jaya secara keseluruhan hampir sesuai dengan yang diharapkan. PT Duta Hita Jaya menyadari bahwa berpengaruh-nya konsep GHRM yang ditujukan terhadap sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh perusahaan.

Tabel 1. 1 Data Pra-Survey Karyawan PT Duta Hita Jaya

No	Variabel	Tanggapan Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Apakah perusahaan anda sudah menerapkan konsep green human resource management	17	100%	0	0
2	Apakah perusahaan anda bisa mengurangi dampak negatif setelah melakukan atau menerapkan konsep green human resource management	17	100%	0	0
3	Apakah pemimpin dalam perusahaan anda sudah memberikan arahan untuk melakukan sebuah pekerjaan yang telah ditentukan	17	100%	0	0

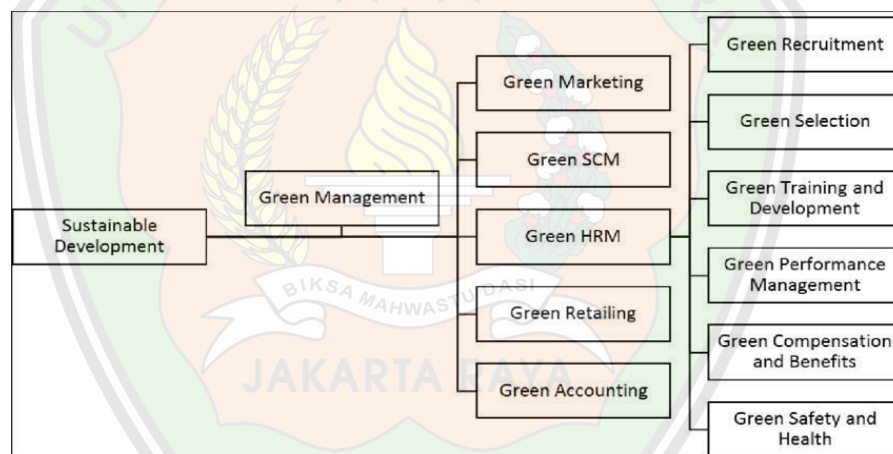
4	Apakah pemimpin dalam perusahaan anda sudah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional	17	100%	0	0
5	Apakah anda merasa sudah banyak memberikan kontribusi terhadap perusahaan sehingga perusahaan mengalami peningkatan pada produksi dan omset penjualan	12	70,6%	5	29,4%
6	Apakah anda dari awal perekrutan hingga saat ini menerapkan konsep green human resource management	17	100%	0	0
7	Apakah anda menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan atasan / perusahaan ada hari itu	10	58,8%	7	41,2%
8	Apakah anda berpartisipasi dengan karyawan lain dalam pendidikan dan pelatihan mengenai pengetahuan SDM yang dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja organisasi	17	100%	0	0

Sumber : Data Pra-Survey, 2024

Seperti contoh pada PT Duta Hita Jaya yang sudah menerapkan konsep GHRM bertujuan untuk mengintegrasikan praktek-praktek ramah lingkungan ke dalam kebijakan dan proses SDM guna mempromosikan pertumbuhan yang berkelanjutan dan bertanggung jawab. Dalam praktiknya, PT. Duta Hita Jaya telah mengembangkan beberapa prinsip dan praktik yang terkait dengan GHRM dan *Transformational Leadership*.

GHRM melibatkan pengenalan elemen-elemen lingkungan dan sosial ke dalam fungsi-fungsi SDM, seperti perekrutan, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, dan manajemen karir.

GHRM juga melibatkan pengembangan kesadaran lingkungan di antara karyawan dan memotivasi mereka untuk berkontribusi dalam menciptakan organisasi yang menjaga keberlangsungan lingkungan. Penggunaan teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *GHRM theory* dan komitmen organisasi. Berdasarkan penerapan GHRM merupakan kegiatan *human resource management* (HRM) yang meningkatkan hasil lingkungan yang positif sehingga praktik HRM pada perekrutan, pelatihan, pemberdayaan, seleksi dan pemberian penghargaan digunakan untuk menciptakan fokus pada pemenuhan lingkungan organisasi (Iftikar *et al*, 2022).



Gambar 1. 1 GHRM Model (Conceptual Framework)

Sumber : ResearchGate 2021

Pada gambar diatas dijelaskan bahwa GHRM memiliki enam faktor yang dapat mempengaruhi *Green Recruitment and Selection*: Memilih karyawan yang berkomitmen terhadap tujuan lingkungan. *Green Training and Development*: Memberikan pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada kelestarian lingkungan. *Green Health and Safety Management*:

Menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Seorang pemimpin dalam membawa suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sudah dikatakan pastinya memiliki kharismatik dan peran sentral dan strategi hal tersebut merupakan pengertian dari *transformational leadership*. *Transformational leadership* sendiri mengarah kepada proses membangun sebuah komitmen menuju tujuan organisasi serta memberi kepercayaan kepada para pengikut untuk mencapai tujuan tersebut. Teori *transformational leadership* yaitu mempelajari cara para pemimpin mengubah budaya organisasi dan menata struktur organisasi serta melakukan strategi-strategi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi (Iqbal, 2019). *Transformational leadership* juga disebut sebagai seseorang yang membantu perusahaan dan karyawan dalam membuat perubahan positif dalam aktivitas mereka, perubahan tersebut dapat terjadi dalam skala besar.

Salah satu faktor kunci dalam menerapkan GHRM adalah kepemimpinan yang mampu mendorong transformasi berkelanjutan, dikenal sebagai *Transformational Leadership*. ini tidak hanya berfokus pada perubahan organisasi yang berkelanjutan, tetapi juga memperhatikan tanggung jawab sosial dan lingkungan. Karakteristik kepemimpinan transformasional juga turut memengaruhi efektivitas implementasi GHRM dalam suatu organisasi (Fathussalam et al, 2021).

Secara keseluruhan, GHRM berperan penting karena memungkinkan perusahaan untuk menjalankan operasi mereka dengan bertanggung jawab terhadap lingkungan, mengurangi dampak negatif, dan menciptakan nilai jangka panjang yang berkelanjutan. Hal ini juga sejalan dengan meningkatnya kesadaran dan tuntutan dari masyarakat dan konsumen.

Penggunaann teori penelitian ini mengacu pada komitmen organisasi diulas oleh beberapa ahli dan menjadi korelasi logis dari keberlangsungan GHRM. Komitmen organisasi dapat digambar sebagai keadaan dimana seorang pegawai bersedia melaksanakan tugas-tugas organisasi dan ingin mempertahankan posisinya dalam organisasi tersebut. Hal ini berimplikasi pada eksistensi seseorang tenaga kerja yang berada pada suatu organisasi, tentu dalam konteks ini pemimpin merupakan bagian yang paling bertanggungjawab dalam keberlangsungannya (Ahad *et al.*, 2021).

Komitmen organisasi juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan lebih aktif dan berpartisipasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Dalam penelitian ini, penelitian akan membahas tentang bagaimana GHRM dan *Transformational Leadership* mempengaruhi kinerja organisasi melalui komitmen organisasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengisi kesenjangan pengetahuan tersebut dengan menganalisis dan memahami hubungan antara GHRM, *transformational leadership*, komitmen organisasi, dan kinerja organisasi. Penelitian ini juga bertujuan untuk menguji apakah praktek implementasi GHRM memediasi hubungan antara GHRM, *transformational leadership*, dan kinerja organisasi. Sebagian besar peneliti dan profesional GRHM dalam literatur manajemen umum telah memperhatikan peran praktik GRHM ramah lingkungan dalam mendorong perilaku dan aktivitas

ramah lingkungan di tempat kerja (Roscoe *et al.*, 2019).

Pelestarian lingkungan alam telah menjadi isu penting selama beberapa dekade terakhir. Hampir setiap industri sudah memberlakukan praktik menjaga dan melestarikan lingkungan. Industri mulai menerapkan konsep bisnis hijau seperti (GHRM) yang akan menghasilkan keuntungan yang lebih besar perusahaan. Bisnis hijau seperti GHRM dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan terutama pada bidang lingkungan dan mencapai budaya perusahaan hijau.

Penerapan GHRM di PT Duta Hita Jaya diterapkan tentunya dengan harapan agar praktik implementasi GHRM dapat mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan. Dalam penerapannya belum terdapat evaluasi yang signifikan sehingga belum diketahui secara jelas apakah penerapan GHRM di PT Duta Hita Jaya dapat meningkatkan kinerja organisasi atau belum. Penulis tertarik untuk mengangkat judul **“Konsep *Green Human Resources Management*, *Transformational Leadership* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dimediasi Praktek Implementasi *Green Human Resources Management*”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh GHRM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi dimediasi praktek implementasi GHRM PT Duta Hita Jaya?
2. Apakah terdapat pengaruh *transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi dimediasi praktek implementasi GHRM PT Duta Hita Jaya?
3. Apakah terdapat pengaruh Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi dimediasi praktek implementasi GHRM PT Duta Hita Jaya?
4. Apakah terdapat pengaruh GHRM, *transformational leadership* dan komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi dimediasi praktek implementasi GHRM PT Duta Hita Jaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan rumusan masalah diatas, peneliti melakukan penelitian ini dengan memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh GHRM terhadap kinerja organisasi dimediasi praktek implementasi GHRM PT Duta Hita Jaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh *transformational leadership* terhadap kinerja organisasi dimediasi praktek implementasi GHRM PT Duta Hita Jaya.

3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasidimediasi praktek implementasi GHRM PT Duta Hita Jaya.
4. Untuk mengetahui GHRM, *transformational leadership* dan komitmen organsasiterhadap kinerja organisasi PT Duta Hita Jaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang diperoleh, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana teori sebagai pendekatan teoritis berdasarkan sarana informasi serta untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang sejauh mana GHRM, *transformational leadership*, dan komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi dimediasi praktek implementasi GHRM. Penelitian ini juga diharapkan dapat menyumbangkan pengembangan keilmuan untuk peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumbangan pemikiran bagi para pengambil kebijakan pada PT. Duta Hita Jaya, Serta dapat memberikan informasi sebagai masukan dan pertimbangan dalam bidang SDM untuk mencapai tujuan perusahaan.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB 1 PENDAHULUAN

Pada bagian Bab I membahas fenomena terkait GHRM (X_1) *transformational leadership* (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) terhadap kinerja organisasi (Z) dimediasi praktik implementasi GHRM (Y). Dari fenomena tersebut dilakukan rumusan masalah yakni bagaimana pengaruh pengembangan visi, motivasi, dan pengaruh positif terhadap para anggota organisasi terhadap praktik implementasi GHRM dan pengaruh GHRM pada perekrutan, pelatihan, pemberdayaan, seleksi dan pemberian penghargaan digunakan untuk menciptakan fokus pada pemenuhan lingkungan organisasi terhadap kinerja organisasi yang dimediasi praktek implementasi GHRM.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Teori GHRM akan berkisar pada beberapa variabel yang diteliti pada penelitian GHRM (X_1), variabel *transformational leadership* (X_2), variabel komitmen organisasi (X_3), variabel kinerja organisasi (Z) dan variabel praktek implementasi GHRM sebagai variabel mediasi (Y). Telaah empiris yang digunakan untuk mengumpulkan beberapa penelitian terdahulu, meliputi: artikel serta jurnal yang dijadikan tolak ukur dan acuan peneliti. Terdapat kerangka konseptual untuk menghubungkan secara teoritis antara variabel X

atau variabel eksogen, yakni GHRM (X_1), variabel *transformational leadership* (X_2), variabel komitmen organisasi (X_3), variabel endogen kinerja organisasi (Z) yang dimediasi variabel praktek implementasi GHRM (Y). Serta hipotesis penelitian yakni perkiraan hasil atas jawaban yang bersifat sementara. yang telah disusun dalam kerangka konseptual.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Pada bagian Bab III menjelaskan mengenai metode-metode/pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini. Pendekatan yang digunakan ialah pendekatan kuantitatif, untuk teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner melalui Google Formulir terkait variabel GHRM (X_1), variabel sertifikasi *transformational leadership* (X_2), variabel komitmen organisasi (X_3), variabel kinerja organisasi (Y) dan variabel praktek implementasi GHRM (Z) kepada karyawan. Teknik pengumpulan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh yakni karena populasi lebih dari 100 maka semua anggota pupulasi digunakan sebagai sample. Pengolahan data pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan program SmartPLS dan Microsoft Excel untuk tabulasi data yang telah diperoleh. Pengujian data dalam penelitian ini terdapat uji validitas, ujireabilitas, dan uji hipotesis.

BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis dari data yang terkumpul diuji validitas dan realibilitas menggunakan SmartPLS4.0 yang mana mengeluarkan hasil sebagai berikut: X_1 (0,97), X_2 (0,95), X_3 (0,96) terhadap Y (0.94) di mediasi Z (0,95), maka dapat disimpulkan bahwa Variabel GHRM tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi di mediasi praktek implementasi GRHM.

Variabel transformational berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi di mediasi praktek implementasi GHRM dan Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi di mediasi praktek implementasi GHRM

BAB 5 PENUTUP

Kesimpulannya adalah, bahwa GHRM merupakan suatu kesadaran berperilaku di dalam organisasi yang dapat meningkatkan kepedulian para karyawan dan lingkungannya untuk berpola hidup sadar lingkungan dan mampu meningkatkan kinerja organisasi melalui ekposur dari keterlibatannya terhadap sumbangsih dan taat pada pemeliharaan lingkungan.