

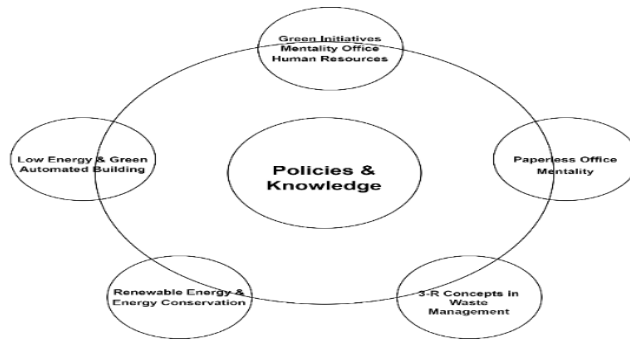
# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Bisnis merupakan upaya yang dilakukan oleh sekelompok organisasi atau Perusahaan dalam mendapatkan keuntungan karena itu sumber daya manusia (SDM) menjadi bagian terpenting dalam pencapaiannya. Banyaknya bisnis yang berkembang di Indonesia menjadikan para pelaku bisnis mulai berupaya aktif dan berpikir bahwa sumber daya yang tersedia tidak selamanya akan bertahan dengan kuantiti yang sama, sehingga membuat para pelaku bisnis mulai tergerak untuk menerapkan keberlanjutan pada bisnis yang mereka kerjakan. *Green Human Resource Management* (GHRM) merupakan kebijakan perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan dengan melibatkan aspek lingkungan untuk menjaga kelestarian alam dalam pengelolaan perusahaan. Di tengah isu meningkatnya kerusakan lingkungan hidup karena proses produksi atau konsumsi, maka GHRM diperlukan untuk meminimalisir kondisi tersebut (Hastuti, 2022)

Faktor keberhasilan suatu perusahaan agar mampu bersaing dalam upaya keberlanjutan usaha mereka ditentukan oleh empat faktor yaitu bahan baku, kualitas SDM, alat produksi yang digunakan, dan lingkungan. Jika ke empat faktor tersebut terpenuhi maka perusahaan dapat mencapai keberhasilan dalam upaya keberlanjutan. Sebaliknya, jika salah satu dari keempat faktor tersebut tidak terpenuhi atau terjadi masalah maka akan menghambat bisnis perusahaan. Hal tersebut menyebabkan kerugian dan perusahaan tidak dapat bertahan untuk jangka panjang. Berdasarkan keempat faktor tersebut, salah satu faktor yang sangat penting untuk diperhatikan adalah faktor lingkungan. Kondisi lingkungan di sekitar perusahaan sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan dan stabilitas proses produksi di perusahaan. Faktor lingkungan tidak hanya berkaitan dengan kondisi udara maupun air yang ada di sekitar perusahaan, tetapi juga termasuk makhluk hidup yang berada di sekitar perusahaan seperti hewan, tumbuhan, bahkan manusia yang berada di sekitar perusahaan tersebut (Anggraeni, 2020).



Gambar 1.1 Kebijakan dan Praktik GHRM  
 Sumber: Data Primer. (Faeni, 2024)

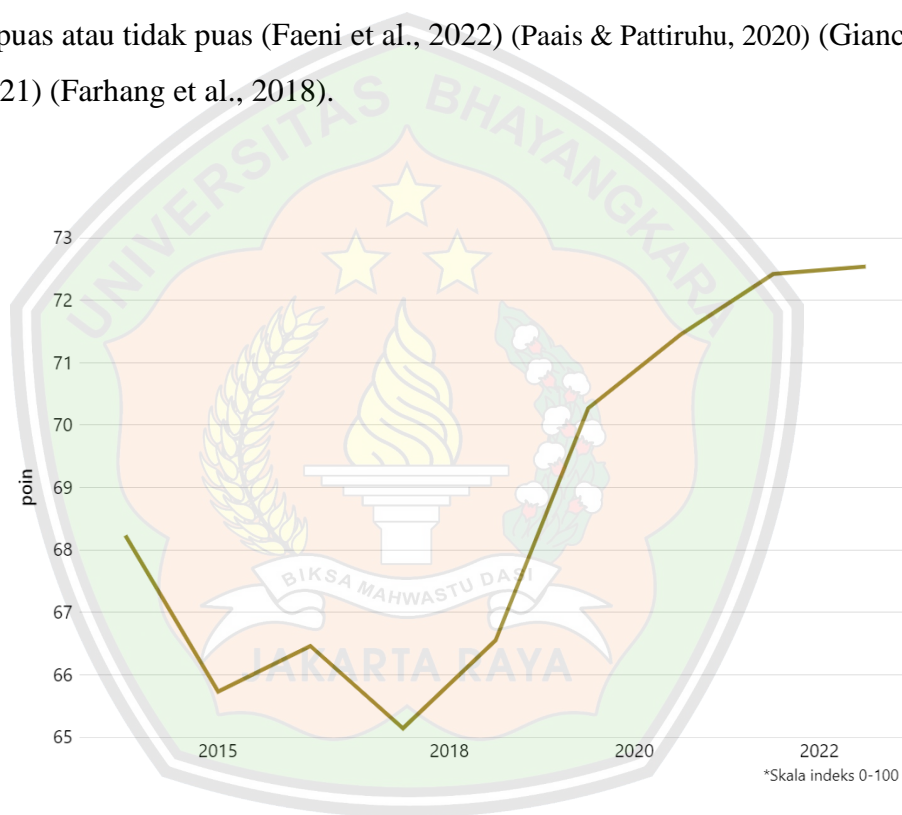
Sebagaimana dinyatakan dalam Gambar 1.1 sistem kebijakan GHRM adalah kerangka kohesif yang mencakup fungsi, pemeliharaan, pengembangan, proses, dan aktivitas yang berbeda namun saling berhubungan yang bertujuan untuk menarik sumber daya manusia suatu perusahaan. Prosedur SDM biasanya diatur oleh organisasi ke dalam sistem yang melengkapi strategi dan budaya perusahaan mereka. GHRM berfokus pada pengembangan kemampuan hijau dalam merekrut, memilih, melatih dan mengembangkan kepemimpinan hijau. GHRM menekankan motivasi karyawan hijau dengan mengevaluasi dan menghargai kinerja hijau karyawan, terakhir GHRM juga berkaitan dengan keterlibatan organisasi dalam memberdayakan karyawan dan menghasilkan budaya organisasi yang ramah lingkungan, ketika organisasi menerapkan praktik GHRM maka hal tersebut dapat membentuk karyawan untuk selalu menerapkan perilaku *green* atau ramah lingkungan, sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi kepada organisasi dan ketika organisasi menghargai kontribusi tersebut, karyawan akan membalasnya melalui perilaku yang bisa mengajak dan mendorong orang lain untuk menerapkan kegiatan yang ramah lingkungan. Artinya, GHRM adalah sebuah konsep untuk mengubah pola pikir dan perilaku karyawan menjadi lebih memahami dan menghargai lingkungan dengan cara memasukkan konsep tersebut dalam fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia (Aboramadan et al., 2021) (Kim et al. 2019) (Chen et al., 2020).

Pengelolaan lingkungan hidup harus berpedoman pada terjaminnya kelestarian lingkungan hal ini diatur dalam Pasal 1 butir 2 Undang-Undang No. 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup (Peraturan

Pemerintah Republik Indonesia, 2009) yaitu bahwa upaya dalam melestarikan fungsi lingkungan hidup dan mencegah terjadinya pencemaran atau kerusakan lingkungan dapat dilakukan meliputi perencanaan, pemanfaatan, pengendalian, pemeliharaan, pengawasan dan penegakan hukum. Undang-Undang No. 32 tahun 2009 menjelaskan pembangunan berkelanjutan berwawasan lingkungan merupakan upaya sadar yang terencana memadukan aspek lingkungan hidup, sosial, dan ekonomi ke dalam strategi pembangunan lingkungan berkelanjutan hingga masa mendatang (UU No.32. 2009)

Praktik GHRM dalam menerapkan konsep ramah lingkungan dapat dilakukan melalui fungsi rekrutmen dan seleksi (*Green Recruitment*) yaitu dengan memasukkan unsur lingkungan pada rekrutmen yang dilakukan perusahaan, mengkomunikasikan kebijakan atau komitmen perusahaan terhadap kelestarian lingkungan pada saat proses rekrutmen, menginformasikan bahwa perusahaan akan merekrut calon karyawan yang memiliki kompetensi pengelolaan lingkungan dengan sistem pelatihan dan penghargaan yang tepat, terukur, dan terencana. Kedua, pelatihan dan pengembangan ramah lingkungan (*Green Training and Development*) yaitu memberikan kegiatan-kegiatan yang dapat memotivasi dan meningkatkan keterampilan karyawan dalam upaya perlindungan lingkungan dan sensitive terhadap masalah lingkungan. menyatakan bahwa manajer SDM memainkan peran yang sangat penting untuk melatih karyawan mengenai prioritas lingkungan perusahaan. Maka dari itu, untuk pencapaian perusahaan yang ramah lingkungan dapat dilakukan karyawan secara berkala menggunakan berbagai strategi manajemen secara efektif dan efisien. Ketiga, evaluasi terhadap kinerja karyawan (*Green Performance Management*) merupakan kegiatan evaluasi terhadap kinerja karyawan dalam proses perlindungan maupun pencegahan pada isu-isu lingkungan. Keempat, apresiasi dan kompensasi (*Green Reward and Compensation*) yaitu pemberian kompensasi baik secara finansial maupun nonfinansial agar karyawan konsisten dalam memberikan kontribusi terhadap pengelolaan lingkungan. Praktik GHRM tersebut memberikan peran penting bagi pengembangan komitmen perusahaan untuk mempromosikan *Green Culture* (Shoaib et al., 2021) (Astuti & Wahyuni (2018) (Roscoe et al. (2019) (Dewi, 2023) (Faeni et al., 2021).

Kemampuan kerja adalah aset berharga tidak hanya untuk individu tetapi juga untuk perusahaan, apa lagi di masa yang berkembang seperti sekarang. Kemampuan mengelola sumber daya manusia juga dilihat dari perspektif aturan kerja sebagai sarana pencapaian tujuan strategis organisasi. Tujuan tersebut dilihat sebagai hasil dari proses *top-down* dimana manajemen membagi tugas menjadi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dibawah pengawasan atasan. Jenjang karir yang dianggap wajar oleh perusahaan memberikan bukti bahwa hal tersebut merupakan motivasi terpenting bagi seorang karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan. Lingkungan organisasi dan hubungan sosial di tempat kerja juga menjadi alasan utama karyawan merasa puas atau tidak puas (Faeni et al., 2022) (Paais & Pattiruhu, 2020) (Giancaspro et al. 2021) (Farhang et al., 2018).



Gambar 1.2  
 Indeks Kualitas Lingkungan Hidup Indonesia (2015-2023)  
 Sumber: Data Primer, 2023

Data grafik pada Gambar 1.1 diatas merupakan data pertumbuhan lingkungan hidup di Indonesia, Indeks Kualitas Lingkungan Hidup (IKLH) adalah indikator kinerja pengelolaan lingkungan yang disusun Kementerian LHK. Indeks ini merupakan nilai komposit atau gabungan dari indeks kualitas air, udara, tutupan

lahan, dan air laut di seluruh provinsi Indonesia. Rincian parameter, metode, dan kategorisasi indeks tersebut tertuang dalam Peraturan Menteri LHK Nomor 27 Tahun 2021. Berikut rincian nilai IKLH Indonesia pada 2023 berdasarkan komponen dan kategori kualitasnya: Indeks kualitas air: 54,59 (kualitas sedang), indeks kualitas udara: 88,67 (kualitas baik), indeks kualitas tutupan lahan: 61,79 (kualitas sedang) dan Indeks kualitas air laut: 78,84 (kualitas baik).

Penerapkan bisnis yang berkelanjutan, menetapkan perusahaan turut aktif dalam membantu program pemerintah guna menjaga kelestarian lingkungan. Tak hanya itu, citra Perusahaan akan meningkat pula dan dapat membantu pencapaian tujuan perusahaan dengan hasil yang maksimal. Nilai atau citra perusahaan merupakan hal yang penting karena mencerminkan kinerja perusahaan serta dapat mempengaruhi pandangan investor terhadap perusahaan. Nilai perusahaan yang baik akan dipandang baik oleh investor maupun calon investor, sehingga menimbulkan kepercayaan dari pihak-pihak terkait atau masyarakat. Perusahaan dengan nilai perusahaan yang tinggi dianggap mampu memberikan kemakmuran bagi shareholder dan hal ini pula yang akan membantu para stakeholders untuk dapat mengambil dan mengembangkan Keputusan berkelanjutan selanjutnya seiring berkembangnya Perusahaan di masa saat ini untuk masa yang akan datang (Dewi & Ekadjaja, 2020).

Masih terdapat beberapa pihak yang melakukan pencemaran lingkungan hidup hingga saat ini, contoh kasus pada tahun 2020, PT. HAYI yang bergerak pada industri tekstil dinyatakan terbukti melakukan pencemaran lingkungan hidup di daerah aliran Sungai Citarum. PT. HAYI yang beralamat di Jalan Nanjung No 206, Kelurahan Cibeureum, Kecamatan Cimahi Selatan Kota Cimahi Provinsi Jawa Barat dengan prinsip pertanggungjawaban mutlak (*Strict Liability*). Pengadilan Negeri Jakarta Utara telah memutus perkara perdata Kementerian Lingkungan Hidup Dan Kehutanan melawan PT. HAYI dengan nomor perkara: 735/Pdt.G-LH/2018/PN.Jkt.Utr. Sehingga dalam hal ini PT. HAYI dikenakan sanksi denda sebanyak 12 Milyar. Pada tahun 2022 kasus serupa juga terjadi pada PT. Sawit Inti Prima yang melakukan pelanggaran pencemaran lingkungan di daerah Bengkalis, Riau yang mengakibatkan direktur Perusahaan harus dihukum penjara dan denda senilai 10 Milyar (Kardi, 2022) (Ragil & Anugrah, 2020).

Kasus lain juga terjadi pada tahun 2023, PT. XLI merupakan perusahaan dengan kegiatan peleburan limbah tembaga yang berdampak terhadap lingkungan di sekitar lokasi. Limbah Bahan Beracun dan Berbahaya (B3) dari hasil aktivitas perusahaan dibuang tanpa dikelola secara khusus sehingga turut mencemari lingkungan. Tim penyidik pun menetapkan dan menahan Direktur Utama perusahaan peleburan logam tersebut sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam kasus ini. Direktur Utama PT. XLI dijatuhi hukuman paling lama 15 tahun penjara dan denda senilai 15 Milyar, Penyidik juga sudah diperintahkan untuk menerapkan pidana tambahan kepada korporasi, antara lain perampasan keuntungan dan tindakan pemulihan lingkungan (Pandu, 2023). Pada tahun yang sama juga Dinas Lingkungan Hidup (DLH) DKI Jakarta memberikan sanksi kepada dua perusahaan pergudangan dan penyimpanan (*stockpile*) batu bara di Jakarta Utara. Kedua perusahaan yang dijatuhi sanksi adalah PT Trada Trans Indonesia dan PT Tans Bara Energy. Pemberian sanksi tersebut dilakukan berdasarkan perintah atau kewajiban yang tercantum dalam Surat Keputusan Kepala Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta Nomor e-0054 Tahun 2023 dan Nomor e-0073 Tahun 2023. Adapun unsur-unsur yang tak ditaati itu berupa belum dipasangnya jaring/net secara menyeluruh di lokasi kegiatan, belum melakukan pengelolaan air limpasan dari *stockpile* batu bara, belum memiliki TPS Limbah B3. Selain itu, ditemukan endapan batu bara dan ceceran oli di saluran drainase yang menuju saluran kota, tak memiliki TPS sampah domestik dan ditemukan adanya bekas pembakaran sampah, bahkan masih ditemukan adanya puntung rokok di lokasi *stockpile* batu bara (Azzahra, 2023).

Dari beberapa kasus diatas telah kita ketahui betapa buruknya citra Perusahaan di mata Masyarakat dan dengan demikian pula Perusahaan harus menanggung sanksi yang memberatkan bagi kelangsungan hidup bisnis mereka. Bahkan bukan hanya Perusahaan yang merugi akibat dari Tindakan tidak etis yang dilakukan oleh Perusahaan tersebut, tetapi juga bagi Masyarakat dan lingkungan yang berdampak akibat ulah dari manajemen yang kurang baik juga. Pratik GHRM jika dijalankan dengan baik oleh Perusahaan akan membantu Perusahaan mencapai keuntungan yang baik. Implementasi GHRM pada PT. Semen Tonasa di Sulawesi Utara dengan hasil penelitian PT Semen Tonasa terus mendukung program *Go Green* dengan mengurangi emisi gas CO<sub>2</sub> di unit pabrik. Penurunan emisi CO<sub>2</sub> dilakukan

dengan mengoptimalkan penggunaan bahan bakar alternatif dan mengurangi penggunaan batu bara. Penggunaan bahan bakar alternatif dilakukan dengan beberapa pertimbangan, yaitu Memberikan solusi penanganan limbah pertanian di lingkungan sekitar, mengurangi emisi CO<sub>2</sub> akibat pembakaran bahan bakar fosil, menciptakan pabrik ramah lingkungan dan membantu program pemerintah dalam rangka mengurangi dampak pemanasan global (Citta & Fattah, 2020).

Penelitian lain dengan menggunakan sampel *Starbucks Coffee* di Manado telah menerapkan manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan sebagai sistem guna mendukung kinerja karyawan. Seluruh indikator pengelolaan sumber daya manusia yang ramah lingkungan memberikan dampak kepada karyawan dengan menyadarkan dirinya terhadap lingkungan dan perusahaan akan limbah yang mungkin dihasilkan oleh perusahaan itu sendiri. Masing-masing *Starbucks Coffee* di Manado yang diperiksa telah terbukti menerapkan indikator manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan, yaitu *rekrutmen* ramah lingkungan, pengembangan ramah lingkungan, penilaian kinerja ramah lingkungan, dan penghargaan ramah lingkungan dalam praktiknya dalam membuat karyawan itu sendiri mengurangi limbah mereka sendiri yang membantu perusahaan mengurangi pemborosan yang dilakukan oleh karyawannya. Baik dari pihak perusahaan maupun karyawan cukup mendukung serta memberikan tanggapan positif mengenai praktik ramah lingkungan pada sistem manajemen sumber daya manusianya (Samola & Tumewu, 2022).

Penelitian mengenai analisis penerapan konsep perusahaan ramah lingkungan di industri tekstil di kota Bandung dengan jumlah responden yang diteliti sebanyak 22 supervisor atau manajer menggunakan teknik analisis data yang dilakukan yaitu analisis deksriptif dengan hasil yang diperoleh, bahwa GHRM terlaksana dengan baik di perusahaan Tekstil di Kota Bandung tersebut. Variabel-variabel yang mempengaruhi GHRM, seperti rekrutmen berbasis ramah lingkungan, pelatihan dan pengembangan berbasis ramah lingkungan, manajemen kinerja dan penilaian berbasis ramah lingkungan, serta kompensasi dan penghargaan berbasis ramah lingkungan, berpengaruh terhadap keberlanjutan bisnis pada perusahaan industri. Penelitian pada perusahaan pertambangan PT. Intan Ratu Mining menunjukkan perusahaan belum secara sempurna dan eksplisit menerapkan GHRM, akan tetapi perusahaan telah berupaya membangun perilaku hijau karyawan dalam aspek

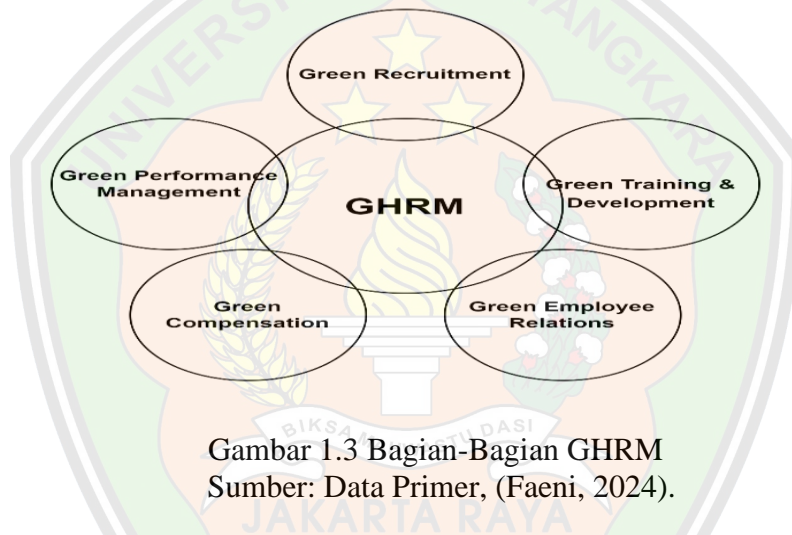
rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan karyawan, kompensasi dan manfaat, budaya organisasi, serta manajemen kinerja. Beberapa manfaat yang diperoleh dalam penerapan GHRM adalah karyawan hidup lebih sehat, nama baik perusahaan, karyawan yang terampil dan memiliki komitmen, mengurangi dampak negatif pada lingkungan, mengurangi limbah dan mendaur ulang limbah sehingga mengurangi biaya produksi. (Purnomo, 2021) (Syariah et al., 2023) (Siburian et al., 2022).

Dalam penelitian mengenai implementasi GHRM ini, penulis akan menguji implementasi GHRM pada perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur aluminium, PT. Aluminium Extrusion Indonesia, yang beralamat di Jl. Raya Bekasi No.KM. 28 7, Harapan Jaya, Kec. Bekasi Utara, Kota Bekasi, Jawa Barat 17124. PT. Aluminium Extrusion Indonesia atau disingkat PT. Alexindo, bermula di bidang aluminium ekstrusi pada tahun 1972. Sejak saat itu merek “Alexindo” menjadi acuan dalam bidang konstruksi baik di pasar internasional maupun lokal. Grup perusahaan dari PT. Alexindo dan PT. Alkomex yang fokus pada manufaktur aluminium ekstrusi dan juga PT. Starmas, pabrik penggulung aluminium yang memproduksi gulungan, lembaran, dan foil aluminium. Reputasi Alexindo Group di pasar dipandang sebagai produsen papan atas karena secara konsisten berinvestasi pada teknologi, material dan personel terbaik bagi konsumen. Komitmen Alexindo Group di industri logam semakin kuat dengan hadirnya “Alexindo Steel” di Pabrik Alexindo 2 yang berlokasi di kompleks industri di kawasan Dawuan, Cikampek. Alexindo Plant 2 mulai beroperasi pada tahun 2019, dijalankan oleh manajemen yang telah terbukti, dan juga tenaga teknis lokal dan internasional yang terampil di bidangnya.

Produk yang dihasilkan oleh PT. ALEXINDO beragam mulai dari komponen untuk keperluan pembangunan, komponen *otomotif*, *showcase*, *office furniture*, maupun komponen dengan desain khusus yang diminta oleh customer. Customer PT. ALEXINDO tidak hanya berasal dari Indonesia, saat ini perusahaan telah menerima permintaan dari mancanegara diantaranya Malaysia, Singapore, Vietnam, Australia, dan negara lainya. Dalam Upaya memaksimalkan jumlah produksi bahan baku, maka diadakannya pelatihan kerja guna meminimalisir kesalahan yang akan terjadi, baik dari mesin, *human error* maupun lingkungan kerja. Pelatihan sangat dibutuhkan oleh karyawan karena pelatihan salah satu sarana atau cara yang digunakan oleh instansi

atau perusahaan untuk melatih keterampilan (kemampuan) karyawan. Hal ini dilakukan karena dengan meningkatkan kemampuan kerja mereka melalui pelatihan atau *training* maka itu akan berpengaruh dengan produktivitas mereka yang akan memberikan manfaat dan kepuasan bagi karyawan serta tentunya untuk kesuksesan kedepannya (Fasyariani, 2024) (Rahellea et al., 2024).

Pelatihan kerja sangat mempengaruhi bagi kinerja karyawan untuk mendapatkan hasil yang maksimal bagi produksi maupun bagian lainnya, namun jika pelatihan tidak dilaksanakan maka kesalahan-kesalahan akan selalu terjadi di perusahaan. Permasalahan yang terjadi pada PT. Alexindo yaitu minimnya pelatihan melakukan desiminasi perihal GHRM, sehingga karyawan belum terlalu tau atas kebijakan-kebijakan GHRM didalam Perusahaan.



Gambar 1.3 Bagian-Bagian GHRM  
Sumber: Data Primer, (Faeni, 2024).

Pada Gambar 1.3 menjelaskan bagian-bagian dari GHRM yang mencakup pengetahuan dan kebijakan mengenai bagaimana suatu perusahaan menerapkan GHRM di organisasinya yang terdiri dari hubungan karyawan yang ramah lingkungan, kompensasi yang ramah lingkungan, manajemen kinerja yang ramah lingkungan, pelatihan dan pengembangan yang ramah lingkungan, dan rekrutmen yang ramah lingkungan. Konsep terpadu tentang bagaimana GHRM dapat diterapkan dalam aktivitas sehari-hari yang dapat diinterpretasikan ke dalam dimensi perilaku seperti; mentalitas kantor tanpa kertas, mentalitas kantor inisiatif hijau sumber daya manusia, rendah energi dan bangunan otomatis ramah lingkungan, pemanfaatan

tenaga surya sebagai konservasi energi terbarukan dan penerapan Konsep 3-R (*Reduce, Reuse dan Recycle*) pengelolaan sampah (Faeni et al., 2023).

Lingkungan kerja di Perusahaan PT. Alexindo termasuk kategori bersih dan rapi, terdapat tempat pembuangan sampah yang telah disediakan oleh Perusahaan di halaman Perusahaan dan tempat parkir bagi kendaraan pribadi karyawan yang lebih banyaknya masih menggunakan bahan bakar Bensin atau energi Bahan Bakar Minyak (BBM). Halaman parkir yang disediakan oleh Perusahaan merupakan lahan bebas parkir atau tidak dikenakan biaya masuk, tidak adanya palang otomatis untuk mengambil tiket untuk parkir di halaman ini baik karyawan Perusahaan maupun pengunjung, yang berarti tidak digunakannya kertas untuk mencetak karcis parkir di area ini. Untuk ruangan kerja karyawan sangat rapi dan bersih, akan tetapi untuk penerangan di ruangan tempat karyawan berkerja kurang memadai, intensitas cahaya lampu yang tergolong minim pencahayaan. Ventilasi di ruang kerja para pegawai ini cukup memadai, hal ini dapat membuat pertukaran udara di dalam ruangan dapat berganti dengan udara baru dari luar Perusahaan dan pada bagian ruangan kerja tergolong luas untuk ruang gerak para karyawan Perusahaan PT. Alexindo. Karyawan Perusahaan dalam menjaga kelestarian lingkungan dengan mengurangi penggunaan botol plastik masih minim sehingga masih terdapat karyawan yang tidak membawa botol minum pribadi.

Praktik GHRM merupakan kebijakan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) guna mempromosikan pentingnya lingkungan dan penggunaan sumber daya yang berkelanjutan bagi perusahaan. Hal ini tentu saja membutuhkan peranan MSDM karena manusia merupakan pilar utama untuk menjaga, memelihara, dan melestarikan lingkungan. PT. Alexindo dalam menjaga dan *menage* bahan produksi aluminium jika di dapati barang yang *reject* atau tidak layak jual, pihak produksi akan melakukan pengolahan Kembali terhadap bahan *reject* tersebut hingga dapat menghasilkan produk aluminium yang sesuai standar penjualan perusahaan kepada konsumen (Siburian et al., 2022).

Produk aluminium yang berbahan dasar dari campuran berbagai bahan kimia kerap terjadi pengrusakan lingkungan akibat limbah berbahaya sisah produksi berupa serbuk aluminium yang jika tidak tepat dalam pengolahan penanganan akan berdampak serius bagi kelestarian lingkungan sekitar perusahaan. Oleh sebab itu

untuk produk aluminium yang benar-benar sudah tidak dapat dimanfaatkan lagi untuk di jadikan bahan aluminium yang sesuai standar penjualan perusahaan, perusahaan PT. Alexindo telah bekerja sama dengan perusahaan pengolahan limbah beracun untuk mendapatkan penanganan khusus dan efisien terhadap bahan yang sudah tidak di pakai lagi. Bagi perusahaan pengolahan limbah beracun ini, serbuk aluminium yang sudah ditangani akan diolah Kembali untuk bahan dasar pembuatan cat tembok.

Berdasarkan pembahasan tersebut, dapat dihasilkan analisis yang menunjukkan bahwa penerapan berkelanjutan guna menjaga kelestarian lingkungan kerja sangat memberikan dampak yang positif bagi perusahaan. Penerapan *Green Human Resource Management* (GHRM) bagi perusahaan memberikan dampak yang baik, sehingga lingkungan kerja mengalami perawatan dan pemeliharaan. Penerapan GHRM guna keberlanjutan perusahaan diharapkan membawa dampak positif bagi kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan yang baik kepada para konsumen. Berdasarkan hasil pengamatan dan hasil dari penelitian atas fenomena di atas dan berbagai hasil penelitian sebelumnya, penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian ” **Implementasi *Green Human Resource Management*: Analisis Strategi Dalam Mengintegrasikan Prinsip Lingkungan Kerja Terhadap *Employes Performance* Dimoderasi Kebijakan (Studi Kasus Pada Perusahaan Alexindo)**”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya dan permasalahan tersebut di atas, dapat dirumuskan beberapa Identifikasi masalah sebagai berikut:

1. *Green Recruitment* belum berpengaruh terhadap *Employee Performance*.
2. *Green Recruitment* belum berpengaruh terhadap Kebijakan GHRM.
3. *Green Training and Development* belum berpengaruh terhadap *Employee Performance*.
4. *Green Training and Development* belum berpengaruh terhadap Kebijakan GHRM.

5. *Green Performance Management* belum berpengaruh terhadap *Employee Performance*.
6. *Green Performance Management* belum berpengaruh terhadap Kebijakan GHRM.
7. Kebijakan GHRM belum berpengaruh terhadap *Employee Performance*.
8. Kebijakan GHRM belum terbukti memediasi *Green Recruitment* terhadap *Employee Performance*.
9. Kebijakan GHRM belum terbukti memediasi *Green Training and Development Management* terhadap *Employee Performance*.
10. Kebijakan GHRM belum terbukti memediasi *Green Performance Management* terhadap *Employee Performance*.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut;

1. Apakah *Green Recruitment* berpengaruh terhadap *Employee Performance*?
2. Apakah *Green Recruitment* berpengaruh terhadap Kebijakan GHRM?
3. Apakah *Green Training and Development* berpengaruh terhadap *Employee Performance* ?
4. Apakah *Green Training and Development* berpengaruh terhadap Kebijakan GHRM ?
5. Apakah *Green Performance Management* berpengaruh terhadap *Employee Performance* ?
6. Apakah *Green Performance Management* berpengaruh terhadap Kebijakan GHRM ?
7. Apakah Kebijakan GHRM berpengaruh terhadap *Employee Performance* ?
8. Apakah Kebijakan GHRM terbukti memediasi *Green Recruitment* terhadap *Employee Performance* ?
9. Apakah Kebijakan GHRM terbukti memediasi *Green Training and*

*Development Management terhadap Employee Performance ?*

10. Apakah Kebijakan GHRM terbukti memediasi *Green Performance Management* terhadap *Employee Performance* ?

#### **1.4 Batasan Masalah**

Dari penelitian ini dilakukan dengan adanya beberapa batasan masalah agar dapat fokus pada tujuan, sehingga akan diperoleh hasil yang valid. Fokus permasalahan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Penelitian yang digunakan hanya mencakup implementasi *Green Human Resource Management* di perusahaan (*Green Recruitment, Green Training and Development* Dan *Green Performance Management*) sebagai variabel eksogen dan Kinerja Karyawan (*Employee Performance*) sebagai variabel endogen. Serta menggunakan Variabel Moderasi Kebijakan *Green Human Resource Management* untuk mengetahui pengaruhnya terhadap Variabel eksogen dan endogen tersebut.
2. Penelitian dilakukan di PT. Alexindo, Bekasi dalam kurun waktu 03 Mei 2024 s/d Juli 2024

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisa data. Demikian tujuan penelitian ini secara khusus antara lain:

1. Mengidentifikasi pengaruh penerapan *Green Recruitment* terhadap Kebijakan GHRM di PT. Alexindo, Bekasi
2. Mengidentifikasi pengaruh penerapan *Green Recruitment* terhadap *Employee Performance* di PT. Alexindo, Bekasi
3. Mengidentifikasi pengaruh penerapan *Green Training and Development* terhadap Kebijakan GHRM di PT. Alexindo, Bekasi
4. Mengidentifikasi pengaruh penerapan *Green Training and Development* terhadap *Employee Performance* di PT. Alexindo, Bekasi

5. Mengidentifikasi pengaruh penerapan *Green Performance Management* terhadap Kebijakan GHRM di PT. Alexindo, Bekasi
6. Mengidentifikasi pengaruh penerapan *Green Performance Management* terhadap *Employee Performance* di PT. Alexindo, Bekasi
7. Mengidentifikasi pengaruh KEBIJAKAN GHRM Terhadap *Employee Performance* di PT. Alexindo, Bekasi
8. Mengidentifikasi moderasi kebijakan GHRM pada *Green Recruitment* terhadap *Employee Performance* di PT. Alexindo, Bekasi
9. Mengidentifikasi moderasi kebijakan GHRM pada *Green Training and Development* terhadap *Employee Performance* di PT. Alexindo, Bekasi
10. Mengidentifikasi moderasi kebijakan GHRM pada *Green Performance Management* terhadap *Employee Performance* di PT. Alexindo, Bekasi.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Dari hari penelitian diperoleh diharapkan dapat memberikan manfaat untuk semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan objek penelitian, yaitu:

1. Manfaat Teoritis:

Dapat digunakan menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai Implementasi *Green Human Resource Management* terhadap *Employee Performance* (Kinerja Karyawan)

2. Manfaat Regulator

Bagi PT. Alexindo, Bekasi bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai bahan masukan /rekomendasi kepada pimpinan dalam pengimplementasian *Green Human Resource Management*. Selain itu, hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan bagi setiap pimpinan unit kerja dalam rangka meningkatkan kinerja dan akselerasi capaian unit kerja.

3. Manfaat Praktis

- a. Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan serta solusi kepada Perusahaan demi tercapainya kinerja pegawai yang optimal dan memuaskan.

- b. Hasil penelitian ini bisa menambah referensi keilmuan di bidang manajemen sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja pegawai.

## **1.7 Sistematika Penulisan**

Secara sistematis penulisan pembahasan pada penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menyampaikan elaborasi tentang latar belakang penelitian di perusahaan PT. Alexindo, Bekasi dan memasukan beberapa temuan masalah yang berkaitan dengan keberlanjutan Perusahaan oleh beberapa penelitian terdahulu. Jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian Kuantitatif dengan objek penelitian PT. Alexindo, Bekasi. Sistematika penelitian meliputi survey lokasi, penyebaran kuesioner dan wawancara. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Kinerja Karyawan sebagai Variabel endogen. *Green Recruitment, Green Training and Development* dan *Green Performance Management* sebagai Variabel eksogen dan menggunakan Variabel Moderasi yaitu Kebijakan GHRM untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya terhadap Variabel endogen dan eksogen tersebut. Dalam perkembangan dan persaingan bisnis yang pesat, PT. Alexindo berupaya membantu mewujudkan Karyawan yang ramah lingkungan dengan menerapkan beberapa unsur ramah lingkungan seperti menyediakan tempat sampah di beberapa tempat serta memberikan himbauan melalui poster mengenai kesadaran ramah lingkungan dan keselamatan kerja. Peneliti ini bertujuan guna mengetahui seberapa besar Perusahaan dalam membantu menciptakan sumber daya manusia yang ramah lingkungan.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini membahas kajian pustaka yang diawali dengan konsep-konsep yang digunakan dalam kajian teori mengenai pengertian secara konseptual Kinerja Karyawan (*Employee Performance*) dan *Green Human Resource Management* (GHRM). Variabel dalam GHRM yang digunakan dalam penelitian ini mencakup *Green Recruitment*, *Green Training and Development* dan *Green Performance Management*. Teori-teori tersebut didapatkan dari buku teks, *e-book* dan jurnal penelitian yang berisi Definisi, Implementasi GHRM pada beberapa perusahaan, Indikator dan Faktor yang mempengaruhi Variabel penelitian. Pada saat ini Perusahaan masih dalam proses pengembangan dalam mewujudkan sumber daya manusia hijau.

### **BAB III**

#### **: METODOLOGI PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dimana data yang didapat berasal dari respon dari karyawan Perusahaan terhadap pertanyaan yang diajukan melalui kuesioner penelitian dan kemudian di olah dengan alat uji statisti *Smart PLS*. Bab ini menguraikan tentang Profil Perusahaan. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini mencakup poplasi 474 karyawan. Ukuran sampel yang dilakukan yaitu menggunakan teknik Slovin dengan total sampel sebanyak 100 karyawan PT. Alexindo, Bekasi untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik. Hasil yang diperoleh akan diidentifikasi menggunakan alat uji Statistik *Smart PLS* untuk Tes Validasi, Tes Reliabilitas dan Uji Hipotesis.

### **BAB IV**

#### **: HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan mengenai hasil dari penelitian yang dilakukan kepada karyawan PT. Alexindo, Bekasi. Hasil dari pada penelitian menjelaskan bahwa *variable Green Recruitment, Green Training and Development* dan *Green Performance Management* masing-masing berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Variabel *Employee Performance*. Variabel Kebijakan GHRM positif berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Variabel *Employee Performance*. Kebijakan GHRM positif berpengaruh tetapi tidak signifikan memediasi *variable Green Recruitment, Green Training and Development* dan *Green Performance Management* terhadap *Employee Performance* dan masuk dalam kategori *Dirrect only (Non-Mediation)*

## **BAB V**

### **: PENUTUP**

Bab ini memberikan kesimpulan dan saran berdasarkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Green Recruitment, Green Training and Development, Green Performance Management* Berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* maupun Kebijakan GHRM. semakin baik implementasi dalam aspek-aspek dan kebijakan *Green Human Resource Management* akan membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Kebijakan GHRM memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *Employee Performance*. Kebijakan GHRM belum memediasi hubungan antara *Green Recruitment, Green Training and Development,* dan *Green Performance Management* terhadap *Employee Performance*. Temuan saat ini belum mendukung pengaruh positif yang signifikan, manajemen PT.Alexindo dapat menggunakan hasil ini sebagai dasar untuk merinci strategi pengembangan. Ini bisa mencakup perbaikan dalam sistem pengawasan, pembinaan disiplin positif, atau penciptaan lingkungan kerja yang lebih mendukung.

Lingkungan yang baik didapat dari kesadaran para karyawan yang terlibat didalamnya, penerapan 3R dapat menjadi dasar dalam pengelolaan lingkungan yang baik, jika lingkungan Perusahaan menunjukkan kontribusinya pada lingkungan sekitar Perusahaan, Perusahaan akan memiliki label atau nilai yang baik di mata Masyarakat dan hal ini akan membantu Perusahaan dalam meningkatkan promosi produk kepada para konsumen sehingga penjualan semakin meningkat dan keuntungan Perusahaan juga semakin tinggi. Hal ini juga akan berdampak kepada para karyawan Perusahaan itu sendiri yang telah memberikan kinerja yang baik pada penjualan produk, selain itu untuk kesejahteraan bermasyarakat menjadi meningkat karena meminimalisir adanya gangguan pencemaran lingkungan yang mungkin akan terjadi jika tidak ditangani dengan baik.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**