

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi dan pertumbuhan ekonomi yang cepat, masalah pelestarian lingkungan menjadi semakin penting. Untuk pertumbuhan ekonomi yang positif, diperlukan dukungan lingkungan yang sehat. Setiap upaya pembangunan ekonomi harus mempertimbangkan dampak lingkungan agar tidak merugikan kesinambungan kehidupan (Alkornen et al., 2024).

Empat komponen, bahan baku, kualitas tenaga kerja manusia, alat produksi yang digunakan, dan lingkungan, menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam upaya keinginan bisnis (Faeni, 2024b). Perusahaan dapat mencapai keberhasilan dalam upaya mengakhiri jika keempat faktor tersebut terpenuhi. Sebaliknya, jika salah satu faktor tersebut tidak terpenuhi atau terjadi masalah, bisnis perusahaan akan terhambat. Hal ini menyebabkan kerugian dan perusahaan tidak dapat bertahan lama. Di antara keempat komponen tersebut, faktor lingkungan adalah salah satu yang paling penting untuk dipertimbangkan. Faktor lingkungan tidak hanya mencakup kondisi udara dan udara saja, tetapi juga makhluk hidup seperti manusia, hewan, dan tumbuhan yang berada di sekitar perusahaan. Lingkungan perusahaan mempengaruhi kinerja dan stabilitas proses produksi perusahaan (Ababneh, 2021).

Polusi, perubahan iklim, dan hilangnya sumber daya alam telah mendorong organisasi untuk mencari cara baru untuk mengurangi dampak buruk mereka terhadap lingkungan (Faeni et al., 2022). Perusahaan harus menerapkan konsep manajemen tenaga kerja hijau (GHRM) untuk mendukung karyawan mereka, dan

ini adalah salah satu pendekatan yang semakin mendapat perhatian. Keberlanjutan mungkin GHRM yang sangat penting untuk mendorong karyawan untuk membuat strategi penyelesaian masalah lingkungan. GHRM mengingatkan karyawan pada kompleksitas pengelolaan lingkungan. Kegiatan apa yang diperlukan, keterampilan apa yang tersedia, dan bagaimana hal itu akan berdampak pada lingkungan (Egdair et al., 2024).

Seperti yang ditunjukkan oleh literatur manajemen umum, sebagian besar profesional dan pengajar HRM telah menunjukkan perhatian yang signifikan terhadap peran praktik GHRM dalam mendorong perilaku dan aktivitas ramah lingkungan di tempat kerja (Al-Abbadi & Rumman, 2023). Secara khusus, hubungan langsung antara praktik GHRM (rekrutmen dan seleksi hijau, manajemen kinerja hijau, pelatihan dan pengembangan hijau, penghargaan dan insentif hijau, dan keterlibatan karyawan hijau) dan kinerja lingkungan organisasi telah diselidiki secara nyata (Erdhwarni, 2024).

Praktik pengelolaan sumber daya manusia (MSDM) di bidang rekrutmen, pelatihan, pemberdayaan, seleksi, dan kompensasi harus difokuskan pada pencapaian tujuan lingkungan karena ini merupakan aktivitas pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang meningkatkan hasil lingkungan yang positif, yang biasanya berdampak positif pada lingkungan organisasi. Dengan demikian, praktik GHRM harus diterapkan organisasi (Faeni et al., 2025).

PT Swadharma Sarana Informatika (SSI) adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang Jasa Pengolahan Uang Rupiah (PJPUR) yang terkait dengan fisik Uang Rupiah, mencakup distribusi, pemrosesan, penyimpanan Uang Rupiah serta

pengisian, pengambilan dan/ atau pemantauan kecukupan Uang Rupiah pada antara lain *Automated Teller Machine* (ATM), *Cash Deposit Machine* (CDM) dan/atau *Cash Recycling Machine* (CRM). SSI memulai usaha di bidang jasa layanan *Second Level Maintenance* (SLM) mesin ATM milik Bank Negara Indonesia di area Jabodetabek. Dimana pihak mitra kerja berharap meningkatkan kinerja mesin ATM dalam melayani transaksi nasabah dapat beroperasi penuh selama 24 jam sehari dan penanganan problem tingkat lanjutan lebih cepat.

Perhatian organisasi terhadap keinginan dan masalah lingkungan menjadi semakin penting di era globalisasi yang semakin meningkat. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang teknologi informasi, PT. Swadharma Sarana Informatika bertanggung jawab untuk mengadopsi praktik yang tidak hanya hemat biaya tetapi juga ramah lingkungan. Dalam konteks ini, pendekatan manajemen sumber daya manusia (GHRM) mencakup penerapan praktik SDM yang ramah lingkungan, seperti pemilihan dan penerimaan karyawan yang berkelanjutan, pelatihan dan pengembangan yang fokus pada lingkungan, dan pemberdayaan dan insentif yang mendorong perilaku yang ramah lingkungan (Faeni & Rahma, 2024).

Sebagian besar penelitian telah dilakukan mengenai bagaimana GHRM mempengaruhi perilaku karyawan yang ramah lingkungan dan kinerja bisnis yang ramah lingkungan (Faeni, 2024a). Penelitian lebih sering berkonsentrasi pada bagaimana GHRM berkontribusi pada kinerja lingkungan secara keseluruhan dari berbagai jenis organisasi (Fitria et al., 2024). Dengan banyaknya waktu yang dihabiskan di tempat kerja, karyawan dapat memanfaatkan kebijakan perilaku ramah lingkungan perusahaan dengan baik (Fathussalam et al., 2021).

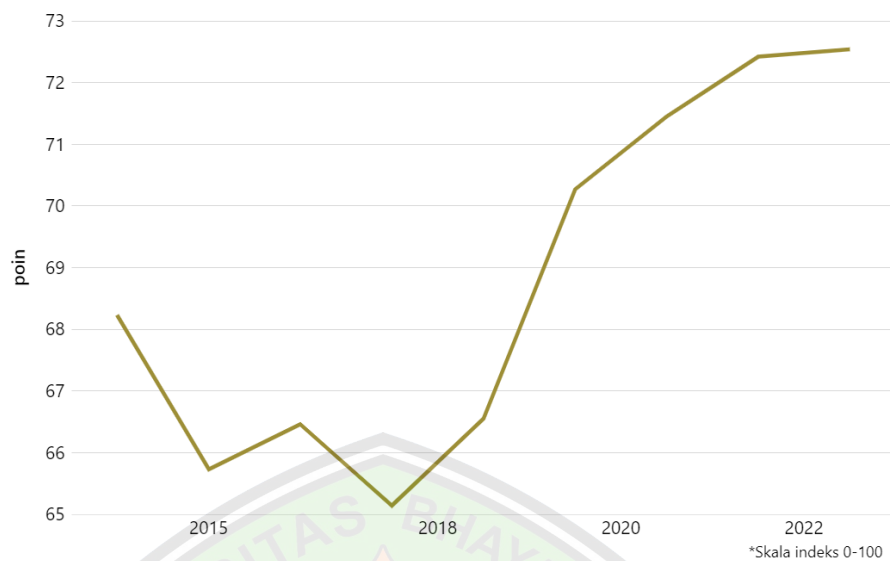
Hasilnya, mereka dapat meningkatkan kinerja organisasi, membantu bisnis menyelesaikan masalah lingkungan dan ekonomi, dan mendorong pembangunan berkelanjutan (Purnama & Nawangsari, 2020). Sangat penting untuk membahas bagaimana GHRM mempengaruhi perilaku ramah lingkungan karyawan di perusahaan tersebut. Untuk meningkatkan efisiensi organisasi lingkungan hidup. Kemampuan berkelanjutan terdiri dari GHRM. GHRM mendukung lingkungan kerja dan menciptakan tempat kerja yang mendorong karyawan untuk memenuhi tugas mereka secara berkelanjutan (Insani & Rizky, 2024).

Implementasi GHRM di PT. Swadharma Sarana Informatika diharapkan dapat mendorong budaya perusahaan yang lebih peduli terhadap lingkungan. Praktik-praktik seperti pengurangan limbah, penggunaan sumber daya yang efisien, dan promosi gaya hidup berkelanjutan dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di lingkungan yang mendukung keberlanjutan cenderung lebih termotivasi dan loyal terhadap perusahaan (Jamal et al., 2021).

Pada konteks bisnis yang semakin berfokus pada keberlanjutan, PT. Swadharma Sarana Informatika menyadari pentingnya mengadopsi praktik GHRM untuk meningkatkan kinerja organisasi. GHRM adalah pendekatan yang bertujuan untuk mendukung keberlanjutan lingkungan melalui pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini termasuk memberikan pelatihan kepada karyawan tentang praktik ramah lingkungan, membuat kebijakan yang mendukung kelestarian lingkungan, dan membangun budaya perusahaan yang peduli lingkungan (Krisna & Emilia, 2023).

Perusahaan dapat memperoleh banyak keuntungan dari penerapan GHRM. Studi menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan praktik manajemen SDM yang ramah lingkungan seringkali melihat peningkatan kinerja operasional dan produktivitas karyawan. Karyawan yang terlibat dalam inisiatif keinginan juga cenderung lebih termotivasi dan lebih setia kepada perusahaan mereka (Li et al., 2023). Dalam konteks PT. Swadharma Sarana Informatika, GHRM dapat menjadi alat strategis untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan mendorong inovasi.

Terdapat beberapa alasan ataupun urgensi terkait penerapan GHRM pada PT. Swadharma Sarana Informatika yaitu dapat membantu meningkatkan citra sebagai perusahaan yang bertanggung jawab terhadap lingkungan sehingga menarik lebih banyak konsumen atau nasabah dan meningkatkan keunggulan kompetitifnya. Penerapan GHRM ini juga dapat membantu PT.Swadharma Sarana Informatika dalam menghemat penggunaan energi seperti air, listrik dan juga peralatan. Adanya GHRM dapat membantu dalam mengelola limbah padat maupun cair seperti limbah organik maupun anorganik seperti limbah perangkat keras elektronik, sisa makanan juga sampah kertas dan plastik, botol maupun kaleng.



Gambar 1.1 Grafik Pertumbuhan Lingkungan Hidup di Indonesia

Sumber: Indeks Kualitas Lingkungan Hidup Indonesia, 2023

Indeks Kualitas Lingkungan Hidup (IKLH) yang dibuat oleh Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan merupakan indikator kinerja pengelolaan lingkungan. Indeks ini terdiri dari nilai indeks kualitas udara secara keseluruhan, tutupan lahan, dan udara laut di seluruh provinsi Indonesia, seperti pada Gambar

1.1 di atas. Peraturan Menteri LHK Nomor 27 Tahun 2021 menjelaskan parameter, metode, dan kategorisasi indeks IKLH Indonesia. Nilai IKLH Indonesia pada tahun 2023 adalah sebagai berikut: indeks kualitas udara 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. Selain itu, reputasi perusahaan akan meningkat dan memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang optimal. Nilai atau citra perusahaan sangat

penting karena menunjukkan kinerjanya dan dapat mempengaruhi cara investor memandang perusahaan.

Sustainable Environment atau lingkungan yang berkelanjutan meningkatkan kinerja organisasi dengan menurunkan biaya dan meningkatkan efisiensi operasional. Lingkungan yang berkelanjutan juga membantu perusahaan memenuhi regulasi lingkungan dan meningkatkan reputasi dan daya saing mereka di pasar (Siburian & Sugiarto, 2022). Dalam hal ini, PT. Swadharma Sarana Informatika dapat memanfaatkan inisiatif keberlanjutan untuk menarik pelanggan yang peduli terhadap lingkungan dan meningkatkan citra merek.

Dalam era modern yang ditandai oleh krisis lingkungan global, perusahaan-perusahaan dituntut untuk mengintegrasikan praktik keberlanjutan dalam strategi bisnis mereka. PT. Swadharma Sarana Informatika, sebagai pemain utama di sektor teknologi informasi di Indonesia, menyadari bahwa keberlanjutan tidak hanya penting bagi lingkungan, tetapi juga krusial bagi kinerja organisasi. Implementasi lingkungan berkelanjutan di perusahaan ini termasuk pengurangan limbah, penggunaan, dan pengelolaan sumber daya yang efektif. teknologi ramah lingkungan, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan efisiensi operasional (Mikalef et al., 2023).

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa bisnis yang mengadopsi praktik lingkungan berkelanjutan sering mengalami peningkatan kinerja finansial dan non-finansial. Keberlanjutan tidak hanya membantu mengurangi biaya operasi melalui penghematan energi dan material, tetapi juga meningkatkan reputasi perusahaan dan loyalitas pelanggan (Anabella, 2022). PT. Swadharma Sarana Informatika dapat

memanfaatkan strategi keberlanjutan untuk meningkatkan kinerja organisasi, serta menarik dan mempertahankan.

Tabel 1.1 Praktik Lingkungan Berkelanjutan PT Swadharma

No	Aspek	Deskripsi
1.	Praktik <i>Sustainable Environment</i> di PT Swadharma Sarana Informatika	PT Swadharma Sarana Informatika telah menerapkan beberapa kebijakan keberlanjutan, antara lain: - penggunaan energi terbarukan di kantor - pengelolaan limbah elektronik - peningkatan efisiensi energi pada perangkat keras yang digunakan. PT Swadharma Sarana Informatika juga mendorong penggunaan <i>software</i> yang lebih ramah lingkungan yang dapat mengurangi jejak karbon perusahaan.
2.	Pengelolaan Limbah Elektronik	PT Swadharma Sarana Informatika menerapkan program pengelolaan limbah elektronik, termasuk mendaur ulang perangkat keras yang sudah usang dan mengurangi pembelian peralatan elektronik yang tidak efisien secara energi. Perusahaan juga mengedukasi karyawan tentang pentingnya pengelolaan limbah elektronik yang tepat.
3.	Pengelolaan Energi	PT Swadharma Sarana Informatika telah menerapkan kebijakan pengelolaan energi yang lebih efisien. Penggunaan Listrik di kantor difokuskan pada penerangan dan perangkat hemat energi (misalnya LED) dan implementasi sistem pengatur suhu yang lebih efisien untuk mengurangi konsumsi energi.
4.	Kebijakan Pengelolaan Air	PT Swadharma Sarana Informatika mengimplementasikan kebijakan pengelolaan air yang efisien dengan pemasangan sistem penampung air hujan yang digunakan untuk keperluan irigasi taman atau pembersihan area kantor.

Sumber: Data Sekunder, 2024

Corporate Social Responsibility (CSR) berfungsi sebagai mediator yang menghubungkan lingkungan berkelanjutan dengan kinerja organisasi. Melalui CSR, PT. Swadharma Sarana Informatika dapat menunjukkan komitmennya terhadap tanggung jawab sosial dan lingkungan, yang dapat meningkatkan

kepercayaan pemangku kepentingan dan menciptakan nilai lebih bagi masyarakat (Indriani & Zhafira, 2022). Dengan penerapan CSR yang efektif, perusahaan tidak hanya meningkatkan reputasinya tetapi juga membangun hubungan yang lebih kuat dengan komunitas dan karyawan. Pada gilirannya, hubungan ini dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Melalui pendekatan yang holistik terhadap GHRM, keberlanjutan lingkungan, dan CSR, PT. Swadharma Sarana Informatika tidak hanya dapat meningkatkan kinerja organisasinya tetapi juga berkontribusi pada keberlanjutan jangka panjang. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh GHRM dan lingkungan berkelanjutan terhadap kinerja organisasi di PT. Swadharma Sarana Informatika, dengan CSR sebagai variabel mediasi. Temuan dari studi ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berguna bagi perusahaan dalam merumuskan strategi keberlanjutan yang lebih efektif.

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian diatas, maka dapat diajukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Green Human Resources Management, Sustainable Environment* terhadap Kinerja Organisasi di Mediadi *Corporate Social Responsibility*” (Studi kasus PT. Swadharma Sarana Informatika).**

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. Apakah terdapat pengaruh GHRM dimediasi *Corporate Social Responsibility*

terhadap Kinerja Organisasi?

2. Apakah terdapat pengaruh *Sustainable Environment* dimediasi *Corporate Social Responsibility* terhadap Kinerja Organisasi?
3. Apakah terdapat pengaruh GHRM, *Sustainable Environment* dimediasi *Corporate Social Responsibility* terhadap Kinerja Organisasi?
4. Apakah terdapat pengaruh GHRM, *Sustainable Environment* terhadap Kinerja Organisasi?

1.3 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah di uraikan sebelumnya, maka yang menjadi masalah pokok dalam penulisan ini, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh GHRM dimediasi *Corporate Social Responsibility* terhadap Kinerja Organisasi di PT. Swadharma Sarana Informatika?
2. Bagaimana pengaruh *Sustainable Environment* dimediasi *Corporate Social Responsibility* terhadap Kinerja Organisasi di PT. Swadharma Sarana Informatika?
3. Bagaimana pengaruh GHRM, *Sustainable Environment* dimediasi *Corporate Social Responsibility* terhadap Kinerja Organisasi di PT. Swadharma Sarana Informatika?
4. Bagaimana pengaruh GHRM, *Sustainable Environment* terhadap Kinerja Organisasi di PT. Swadharma Sarana Informatika?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah GHRM berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi dimediasi *Corporate Social Responsibility* pada PT. Swadharma Sarana Informatika.
2. Untuk mengetahui apakah *Sustainable Environment* berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi dimediasi *Corporate Social Responsibility* pada PT. Swadharma Sarana Informatika
3. Untuk mengetahui apakah GHRM, *Sustainable Environment* berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi dimediasi *Corporate Social Responsibility* pada PT. Swadharma Sarana Informatika.
4. Untuk mengetahui apakah GHRM, *Sustainable Environment* berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi pada PT Swadharma Sarana Informatika.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat teoritis dan praktis. Manfaat teoritis berasal dari kemajuan jangka panjang dalam teori pembelajaran, dan manfaat praktis berasal dari pengaruh langsung pada elemen-elemen pembelajaran. Terutama apakah GHRM, *Sustainable Envinronment*, Kinerja Organisasi melalui *Corporate Social Responsibility* sebagai mediasi berpengaruh pada kinerja perusahaan.

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah wawasan atau pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan

menambah sumber pengetahuan mengenai GHRM, *Sustainable Envinronment*, kinerja organisasi melalui *Corporate Social Responsibility* sebagai mediasi. Serta dengan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian serupa di masa mendatang.

1.5.2 Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis tentang GHRM, *Sustainable Environment*, Kinerja Organisasi, dan *Corporate Social Responsibility*.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori bagi yang ingin melanjutkan penelitian ini.

3. Bagi Perusahaan

- a. Penelitian ini diharapkan dapat membantu bisnis, terutama dalam hal peningkatan pengelolaan manajemen sumber daya manusia dan kebijakan apa pun yang berkaitan dengan sumber daya manusia.
- b. Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai kondisi perusahaan baik dari sisi karyawan atau pekerja sampai dengan kinerja organisasi dan tanggapan karyawan terhadap berbagai kebijakan yang dibuat perusahaan.
- c. Perusahaan dapat mempertahankan atau melanjutkan program yang telah berhasil dan memperbaiki bagian atau program yang belum maksimal.

1.6 Batasan Masalah

Penelitian ini akan terbatas pada pengaruh GHRM dan *Sustainable Environment* terhadap Kinerja Organisasi yang dimediasi oleh *Corporate Social Responsibility* di PT Swadharma Sarana Informatika. Penelitian ini hanya dilakukan PT Swadharma Sarana Informatika dengan jumlah responden 80 dari total populasi sebesar 400 dan tidak mencakup perusahaan lain, meskipun dapat berkontribusi pada pemahaman yang lebih luas.

1.7 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah penyusunan penelitian ini, sistem penulisan yang baik harus ditentukan. Sistematika penulisan yang baik adalah seperti berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Latar belakang dari penelitian ini adalah untuk melihat variabel di PT. Swadharma Sarana Informatika. Fenomena yang terjadi adalah bahwa SDM di PT. Swadharma Sarana Informatika menerapkan GHRM, *Sustainable Environment* terhadap Kinerja Organisasi dimediasi *Corporate Social Responsibility* untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya dalam perkembangan persaingan bisnis yang pesat, PT. Swadharma Sarana Informatika berupaya mewujudkan Kinerja Organisasi yang ramah lingkungan seperti menyediakan tempat sampah di beberapa tempat serta memberikan himbauan mengenai kesadaran ramah lingkungan dan keselamatan kerja. Penelitian ini bertujuan guna mengetahui seberapa besar

Perusahaan dalam membantu menciptakan SDM yang ramah lingkungan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini, kajian pustaka dimulai dengan ide-ide yang digunakan dalam kajian teori mengenai pengertian secara konseptual GHRM, *Sustainable Environment*, Kinerja Organisasi, *Corporate Social Responsibility* penelitian pada umumnya, dan model konseptual penelitian secara keseluruhan, yang mencakup dasar teori dan penelitian sebelumnya. Secara khusus, hubungan langsung antara praktik GHRM (rekrutmen dan seleksi hijau, manajemen kinerja hijau, pelatihan dan pengembangan hijau, penghargaan dan insentif hijau, dan keterlibatan karyawan hijau) dan kinerja lingkungan organisasi telah diselidiki secara nyata (Zaim et al., 2023). *Sustainable environment* berkontribusi pada kinerja organisasi dengan menciptakan efisiensi operasional dan mengurangi biaya. Lingkungan yang mendukung keberlanjutan tidak hanya membantu perusahaan dalam memenuhi regulasi lingkungan tetapi juga meningkatkan reputasi dan daya saing di pasar (Krisna & Emilia, 2023). PT. Swadharma Sarana Informatika, sebagai pemain utama di sektor teknologi informasi di Indonesia, menyadari bahwa keberlanjutan tidak hanya penting bagi lingkungan, tetapi juga krusial bagi kinerja organisasi. Implementasi CSR yang efektif tidak hanya memperkuat citra perusahaan tetapi juga menciptakan ikatan

yang lebih kuat dengan komunitas dan karyawan, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada Bab III mencakup metode – metode yang dapat digunakan dalam penelitian ini yaitu metode pendekatan kuantitatif dengan menganalisis data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara *online* melalui *Google Form* berdasarkan variabel GHRM (X_1) dan *Sustainable Environment* (X_2) terhadap Kinerja Organisasi (Z) dimediasi CSR (Y). Selain itu, dilakukan observasi, wawancara, dokumentasi, dan studi pustaka untuk mendapatkan data. Penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober 2024 sampai Januari 2025. PT. Swadharma Sarana Informatika yang berlokasi di Jl. Arteri JORR, No 70, Jati Melati-Pondok Melati, Bekasi 17446. Populasi pada penelitian ini berjumlah 400 orang karyawan PT. Swadharma Sarana Informatika Kantor Pusat Operasional. Penelitian ini dilakukan menggunakan teknik secara acak berdasarkan rumus Slovin *simple random sampling* dari total populasi karyawan. Dari penelitian ini menggunakan SEM-PLS dengan *Smart PLS 4.0*.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan gambaran umum PT Swadharma Sarana Informatika, pengujian data, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian dengan menerapkan konsep penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini mencakup kesimpulan dari bab IV dan saran untuk hasil penelitian.

