

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Riset ini merupakan replikasi dari artikel Singh, dkk (2019) dengan hasil studi menunjukkan bahwa setiap organisasi harus menyeimbangkan kinerja karyawan, sosial dan lingkungan di tempat kerja dengan kebijakan mengantisipasi meningkatnya eksploitasi alam sebagai bahan baku industri. Pentingnya melibatkan aspek pelestarian lingkungan di tempat kerja menjadi masalah yang perlu diperhatikan. Studi tersebut menarik untuk diteliti karena dari sejumlah penelitian menunjukkan hasil yang beragam.

Sumber daya manusia hijau ditujukan untuk lingkungan dan ekologi pada perilaku karyawan (Hadjri, 2020). Sumber daya manusia hijau merupakan bagian literatur berkelanjutan yang berfokus pada lingkungan hijau sebagai platform pengelolaan lingkungan di tempat kerja. Literatur hijau yang dimaksud adalah gagasan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dimana konteks lingkungan menjadi dasar organisasi dalam menerapkan dan menaati kebijakan perlindungan lingkungan di tempat kerja. Oleh karena itu sumber daya manusia hijau mencerminkan orientasi terhadap perlindungan lingkungan dan memperhatikan perilaku pencemaran lingkungan (Qurota, 2020).

Sumber daya manusia hijau diharapkan dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan untuk melestarikan lingkungan. Kinerja karyawan adalah kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan. Dalam praktiknya, manajemen sumber daya manusia hijau terdapat beberapa faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan seperti kemampuan hijau, pelatihan hijau dan motivasi hijau dengan kebijakan kelestarian dan pengelolaan lingkungan di tempat kerja (Bhadauria, 2021).

Kemampuan adalah salah satu pendorong kesuksesan dalam organisasi, melihat kondisi saat ini perlu adanya sejumlah tindakan salah satunya dengan memanfaatkan potensi yang ramah terhadap lingkungan. Literatur hijau yang dimaksud dalam kemampuan hijau adalah kompetensi dan sikap karyawan dalam menjaga kelestarian lingkungan di tempat kerja. Penelitian ini juga membuktikan bahwa kemampuan hijau mampu memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada lingkungan di tempat kerja (Rahmi, 2019).

Riset di atas didukung oleh hasil riset dari Aven (2020) menyatakan bahwa hubungan antara kemampuan hijau dan pelatihan hijau berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Kebijakan organisasi dalam meningkatkan kuantitas dan kualitas kinerja karyawan memberikan sudut pandang bahwa setiap organisasi perlu mencakup sosial, lingkungan dan ekonomi. Selain itu kemampuan hijau dan pelatihan hijau juga memberi pengaruh positif terhadap motivasi hijau (Jabbour, 2016).

Temuan riset selanjutnya dari Broccardo (2019) menyatakan bahwa kemampuan hijau dan pelatihan hijau yang dimediasi oleh motivasi hijau dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi hijau juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun adanya tekanan dari pemaku kepentingan, kemampuan hijau dan pelatihan hijau jika secara parsial tidak

signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi motivasi hijau menjadi variabel yang memediasi pengaruh kemampuan hijau dan pelatihan hijau terhadap kinerja karyawan (Leroy, 2018).

Motivasi hijau yang dimiliki karyawan juga dapat membangun citra, identitas organisasi, dan pertumbuhan organisasi untuk kelangsungan lingkungan di tempat kerja. Suwondo (2015) menyatakan bahwa motivasi hijau juga bertujuan untuk mendorong, memotivasi, memberi penghargaan, dan mempertahankan perilaku kerja menuju pada kemampuan hijau yang unggul dengan keinginan untuk mencapai hasil yang optimal serta menanamkan sikap perlindungan terhadap lingkungan.

Motivasi hijau mampu mengoptimalkan kinerja karyawan agar lebih bersemangat dan bergairah dalam bekerja dengan sikap peduli menjaga lingkungan di tempat kerja (Singh, 2019). Berbagai upaya dapat dilakukan untuk memberikan solusi dari setiap permasalahan yang dihadapi pada penelitian ini. Bahwa pelatihan hijau saling mempengaruhi terhadap motivasi hijau dan kinerja karyawan.

Pelatihan hijau mengacu pada sistem kegiatan yang mendorong karyawan untuk mempelajari keterampilan perlindungan lingkungan (Jabbour, 2016). Adanya pelatihan hijau, kemampuan hijau dan motivasi hijau diharapkan menjadi cara perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai firm lintas industri dan geografi sehingga terlibat dalam proses pengelolaan lingkungan yang mengutamakan sumber daya yang lebih ramah terhadap lingkungan.

Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan tujuan perusahaan yang mencakup tiga aspek yaitu sikap, kemampuan dan prestasi. Kinerja karyawan berhubungan dengan kebijakan untuk memenuhi dan melampaui harapan perusahaan terhadap lingkungan, bukan hanya sekedar kepatuhan mengenai aturan melainkan efek lingkungan dan konsumsi sumber daya sesuai dengan kapasitas. Kinerja merupakan hasil tertentu yaitu kualitas dan kuantitas pekerjaan yang bisa dipertanggungjawabkan oleh karyawan (Suwondo, 2015).

Berdasarkan temuan sejumlah riset diatas menunjukkan riset manajemen sumber daya manusia hijau menjadi isu yang menarik. Menghadapi situasi saat ini diperlukan tindakan yang dapat memberikan solusi pada masalah lingkungan. Pentingnya kemampuan hijau, pelatihan hijau dan motivasi hijau menjadi indikator baru dalam membuka peluang pemanfaatan sumber daya manusia hijau untuk melihat kondisi lingkungan saat ini. Sehingga diharapkan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan melibatkan aspek lingkungan.

Terkait uraian diatas, penelitian ini untuk melihat pentingnya kemampuan hijau, pelatihan hijau dan motivasi hijau terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan perlu adanya penelitian yang lebih lanjut untuk mengkonfirmasi kembali mengenai **pengaruh kemampuan hijau dan pelatihan hijau terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi hijau pada DPUPR Ngawi**. Adapun penelitian ini mengambil objek penelitian pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ngawi. Alasan

pemilihan objek penelitian di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ngawi karena perlu adanya kebijakan mengenai pengelolaan lingkungan di tempat kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang tersebut. Dengan adanya permasalahan tersebut maka kemampuan hijau, pelatihan hijau dan motivasi hijau terhadap kinerja karyawan perlu dipahami lebih lanjut.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kemampuan hijau berpengaruh positif terhadap motivasi hijau?
2. Apakah pelatihan hijau berpengaruh positif terhadap motivasi hijau?
3. Apakah kemampuan hijau berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah pelatihan hijau berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah motivasi hijau berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah motivasi hijau memediasi pengaruh kemampuan hijau pada kinerja karyawan?
7. Apakah motivasi hijau memediasi pengaruh pelatihan hijau pada kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Studi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan hijau dan pelatihan hijau terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh motivasi hijau. Secara spesifik tujuan yang di harapkan adalah:

1. Menganalisis pengaruh kemampuan hijau terhadap motivasi hijau.

2. Menganalisis pengaruh pelatihan hijau terhadap motivasi hijau.
3. Menganalisis pengaruh kemampuan hijau terhadap kinerja karyawan.
4. Menganalisis pengaruh pelatihan hijau terhadap kinerja karyawan.
5. Menganalisis pengaruh motivasi hijau terhadap kinerja karyawan.
6. Menganalisis pengaruh motivasi hijau memediasi kemampuan hijau pada kinerja karyawan.
7. Menganalisis pengaruh motivasi hijau memediasi pelatihan hijau pada kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan diperoleh beberapa manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan informasi di bidang manajemen sumber daya manusia hijau berkaitan dengan kemampuan hijau, pelatihan hijau dan motivasi hijau terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan maupun organisasi agar membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kebijakan manajemen sumber daya manusia hijau mengenai perlindungan lingkungan di tempat kerja.

3. Manfaat Empiris

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai kemampuan hijau, pelatihan hijau dan motivasi hijau terhadap kinerja karyawan dengan kebijakan pelestarian lingkungan di tempat kerja dan memberi acuan dalam penelitian selanjutnya.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Penulisan skripsi ini agar mudah dipahami, maka dibuat sistematika penulisan skripsi sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan skripsi

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan tentang teori dan penelitian terdahulu yang relevan dengan pengaruh kemampuan hijau dan pelatihan hijau terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi hijau, pengembangan hipotesis serta kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang jenis penelitian, definisi operasional dan pengukuran data, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel serta metode analisis data

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil penelitian dengan melakukan analisis data dan pembahasan meliputi karakteristik responden, analisis data dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian serta saran- saran yang perlu diajukan penulis sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN