BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Secara global, para peneliti dan pemeduli lingkungan telah menyetujui fakta bahwa alasan kerusakan lingkungan, peningkatan polusi dan hilangnya keanekaragaman hayati berakar dari perilaku manusia (Mtutu dan Thondhlana 2016). Menanggapi hal tersebut, peran *green HRM* dalam mempengaruhi perilaku karyawan ramah lingkungan di tempat kerja telah muncul sebagai topik penelitian (Brockner dkk. 2006).

Kesenjangan dalam penelitian *Green HRM* berada pada lembaga pendidikan tinggi berkelanjutan, yang merupakan bidang penelitian yang baru muncul dan menjadikan hal tersebut menarik untuk diteliti lebih lanjut (Dyer dan Dyer 2017; Tairu 2018)

Green HRM adalah perilaku kesadaran terhadap lingkungan dalam seluruh proses SDM mulai dari perekrutan, pelatihan, penghargaan, dan pengembangan tenaga kerja ramah lingkungan yang memahami dan menghargai nilai, praktik, dan inisiatif yang ramah lingkungan (Kim dkk. 2017).

Studi tentang *Green HRM* pada perilaku karyawan di universitas masih berada pada tahap awal (Yong dkk. 2019). Perilaku karyawan yang peduli lingkungan, yang disebut *Organizational Citizenship Behavior to Environment (OCBE),* adalah tindakan sukarela individu yang mengarah pada kinerja lingkungan yang efektif dalam suatu organisasi. Perilaku karyawan

yang ramah lingkungan merupakan hal yang penting bagi semua organisasi, apa pun sektornya, termasuk sektor pendidikan tinggi (Tairu 2018).

Di sektor universitas, perilaku karyawan sangat penting dalam mengurangi penurunan kualitas lingkungan hidup dan memastikan kondisi lingkungan yang berhasil, yang memiliki efek baik pada masyarakat. Meskipun universitas relatif lebih rendah dalam penyumbang polusi daripada sektor korporasi, mereka memikul tanggung jawab yang besar untuk kesadaran dalam penelitian lingkungan dan mendidik generasi sekarang dan masa depan tentang pentingnya perilaku pro-lingkungan (Rayner dan Morgan 2018).

Menurut (Lozano 2006) Sebagian besar pemimpin universitas dan pemimpin pada fakultas tidak menyadari konsep pembangunan berkelanjutan dan implementasinya di universitas dan hanya melakukan sedikit upaya dalam memasukkan prinsip-prinsip keberlanjutan ke dalam program kursus, penelitian dan penjangkauan. Kemudian menyoroti pemangku kepentingan utama di universitas, termasuk direktur akademik, profesor dan mahasiswa. Idealnya, konsep pembangunan berkelanjutan harus dimasukkan ke dalam kebijakan, prosedur, dan pembelajaran semua anggota pemangku kepentingan ini; dalam praktiknya, hal ini hampir tidak mungkin pada tahap awal memasukkan kelestarian lingkungan ke dalam sistem universitas. Selain itu, penerapan multiplier effect dapat membantu dalam penerapan awal prosedur keberlanjutan; ini dapat dicapai dengan mengidentifikasi dan mendorong beberapa individu yang terlibat dalam proyek kecil untuk berbagi pengalaman

dan pengetahuan mereka. Efek multiplier juga dapat dicapai dengan mendidik pendidik untuk mendidik pendidik lain dan dengan demikian menciptakan efek multiplier (Lozano dkk. 2013).

Selanjutnya, (Thompson dan Green 2005) menyatakan bahwa komitmen dan keterlibatan karyawan di universitas merupakan faktor yang penting untuk mengembangkan praktik kelestarian lingkungan di universitas. Kelestarian lingkungan di universitas memerlukan penyesuaian dalam kursus pengajaran dan juga sangat bergantung pada kemampuan karyawan untuk mendukung perkembangn tersebut (Hegarty 2008).

Selain itu, perlunya kelestarian lingkungan pada universitas telah mendapat perhatian karena kegiatan dan operasinya berdampak langsung dan tidak langsung terhadap lingkungan dalam hal konsumsi, material, timbunan sampah, perputaran karyawan, polusi kendaraan yang berlebihan di kampus dan penggunaan listrik yang secara terus menerus. Universitas juga merupakan salah satu konsumen utama sumber daya energi dan kertas (Altan 2010). Meningkatnya tekanan lingkungan dan meningkatnya biaya konsumsi sumber daya telah mendorong universitas untuk mempromosikan perilaku pro lingkungan untuk penggunaan sumber daya yang berkelanjutan (Mtutu dan Thondhlana 2016)

Peran karyawan sangat berpengaruh dalam proses pengembangan keberlanjutan kampus karena pengetahuan, keterampilan teknis, dan hubungan langsung mereka dengan pimpinan (manajemen) dan bawah (mahasiswa). Menjadi pemain potensial tetapi sering tidak dikenal dalam

keberlanjutan, kebutuhan ada untuk mendukung dan mendorong perilaku pro-lingkungan dari karyawan untuk mencapai kemajuan yang langgeng menuju kinerja lingkungan kampus (Brinkhurst dkk. 2011).

Praktik *Green HRM* dan kinerja lingkungan dapat lebih di pahami dengan menggunakan teori *Ability, Motivation, dan Opportunity (AMO),* teori AMO merupakan teori yang dominan dalam memahami dampak praktik *Green HRM* terhadap perilaku karyawan (OCBE) dalam studi empiris (Boselie, Dietz, dan Boon 2005). Teori AMO menjelaskan bahwa Praktik Kerja Kinerja Tinggi (HPWS) adalah seperangkat praktik SDM yang berbeda tetapi saling terkait yang dikelompokkan berdasarkan tiga aspek inti: kemampuan, motivasi, dan peluang (Appelbaum, 2000). Kemampuan didasarkan pada serangkaian praktik termasuk rekrutmen dan seleksi, serta program pelatihan dan pengembangan yang memastikan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan tugas tertentu. Demikian pula, motivasi didasarkan pada praktik-praktik seperti penilaian kinerja dan insentif keuangan dan non-keuangan yang dimaksudkan untuk mendorong upaya karyawan dalam mencapai target kinerja. Terakhir, peluang adalah sekumpulan praktik yang terdiri dari keterlibatan, pengetahuan, dan praktik peningkatan otonomi yang mendorong partisipasi karyawan dalam aktivitas (Marin-Garcia dan Tomas 2016).

Meskipun teori AMO adalah yang paling ekstensif dalam memahami hubungan antara *Grenn HRM* terhadap kinerja lingkungan, beberapa studi telah menerapkan kerangka kerja AMO yang lengkap dalam model penelitian

mereka. Mekanisme penghubung antara praktik *Green HRM* dan kinerja lingkungan melalui perilaku kinerja karyawan peduli lingkungan (OCBE) sering diabaikan (Marin-Garcia dan Tomas 2016). (Rayner dan Morgan 2018) menyoroti kebutuhan untuk mempelajari proses mediasi di mana *Green HRM* dapat menghasilkan hasil kinerja jangka panjang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis merumuskan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah perilaku kinerja karyawan peduli lingkungan (OCBE) memiliki pengaruh positif dan signifikan antara *Green HRM* terhadap kinerja lingkungan di Universitas?
2. Apakah *Green HRM* dapat mempengaruhi perilaku kinerja karyawan (OCBE)?
3. Apakah pengaruh mediasi OCBE (perilaku kinerja karyawan) untuk menerapkan praktik *Green HRM* dalam peningkatan kinerja lingkungan universitas?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah disebutkan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh antara OCBE (perilaku kinerja karyawan) dan *Green HRM* terhadap kinerja lingkungan.

2. Untuk menguji pengaruh praktik *Grenn HRM* pada perilaku karyawan (OCBE).
3. Untuk menganalisis dampak dari pengaruh praktik *Green HRM* pada OCBE.
4. Untuk menguji efek mediasi OCBE antara praktik *Green HRM* dan kinerja lingkungan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis :

   Penelitian ini memberikan wawasan baru tentang *Green HRM*, yang merupakan bidang penelitian baru di bidang manajemen Sumber Daya Manusia. Meskipun banyak literatur yang ada berkaitan dengan penerapan *Green HRM* di sektor korporat, terdapat kesenjangan penelitian dalam studi *Green HRM* dalam konteks pendidikan tinggi. studi ini juga berkontribusi pada literatur universitas yang dapat berkelanjutan dengan menjelaskan inisiatif peduli lingkungan apa yang telah diambil di lingkungan universitas untuk meningkatkan perilaku lingkungan dengan berfokus pada praktik *Green HRM*, yang merupakan area yang relatif belum dieksplorasi dari perspektif relasional.

2. Manfaat praktis :

   a. Manfaat bagi pembaca, dapat mengetahui keuntungan apa saja apabila praktik *green HRM* diterapkan pada universitas, dan mengetahui hubungan keterkaitan antara kinerja lingkungan, OCBE, dan *Green HRM*.

b. Manfaat bagi organisasi, dapat merencanakan organisasi yang lebih peduli lingkungan, dan lebih dapat menghemat energi, biaya, dan mengurangi sampah pada organisasi

c. Manfaat bagi karyawan, dengan adanya penelitian ini. Karyawan yang memiliki kepedulian terhadap lingkungan akan lebih bisa melebihi dengan target yang ditentukan dan bagi karyawan yang belum peduli dengan lingkungan akan lebih peduli dengan lingkungan.

d. Manfaat bagi penulis, dengan menulis dan melakukan penelitian ini. Penulis lebih mengetahui, memahami, dapat mempelajari dan mengembangkan pengetahuan mengenai OCBE, Praktik *Green HRM*, serta hubungan dengan kinerja lingkungan. Serta dapat menjadikan penulis lebih peduli dengan lingkungan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini guna untuk mengetahui pembahasan yang ada dalam penelitian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab tinjauan teori meliputi :Tinjauan Teori yang berisi tentang pembahasan pengertian Penelitian Terdahulu yang berisi tentang hasil hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan

penelitian yang dilakukan, Hipotesis Penelitian, Kerangka Penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini terdiri dari jenis penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi variabel dan pengukuran, teknik analisis data.

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi gambaran umum objek penelitian, deskripsi data, hasil analisis data, pembahasan

BAB V KESIMPULAN

Berisi kesimpulan serta saran dari hasil penelitian dan keterbatasan penelitian