

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Peran penting dari sebuah organisasi yaitu kinerja karyawan (Salman et al., 2016). Kinerja karyawan merupakan suatu indikator kunci utama dalam sebuah organisasi yang melibatkan manusia menjadi modal utamanya. Selain itu, kinerja karyawan juga menjadi faktor utama yang menentukan suatu profibilitas dalam organisasi. Jika kinerja karyawan mengalami ketidak efisienan, maka akan menimbulkan suatu konflik bagi organisasi karena terkait tentang produktifitas, profibilitas, serta menurunnya keefisienan yang lebih rendah. Menurut Kim (2019) menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia mempengaruhi kinerja organisasi dengan meningkatkan efisiensi, pengendalian biaya, dan penciptaan nilai. Untuk mencapai suatu tujuan yang efisien dan efektif, kinerja karyawan harus mampu menunjukkan suatu keunggulan yang kompetitif dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat ini. Kinerja karyawan di tuntutan untuk siap menghadapi suatu tantangan yang berpengaruh pada lingkungan.

Abad kedua puluh dua saat ini mengalami suatu peristiwa yang besar dalam konflik lingkungan di seluruh dunia seperti adanya sumber daya alam yang semakin tipis, pemanasan global, kurangnya listrik, polusi yang tidak menentu, serta perubahan iklim yang menimbulkan ancaman membahayakan bagi kelestarian lingkungan (Song et al., 2020). Dalam meminimalkan terjadinya kerusakan lingkungan, industri manufaktur dan jasa

mengimplimentasikan praktik lingkungan dengan tujuan supaya sumber daya alam terselamatkan serta mengurangi adanya pencemaran lingkungan (Gill et al., 2021). Saat ini, kalangan komunitas bisnis mengalami peningkatan akan kesadaran suatu pentingnya ramah lingkungan dan mengadopsi tentang teknik manajemen lingkungan (Dmeiio et al., 2016). Untuk mencapai keunggulan yang kompetitif, organisasi harus berfokus terhadap penanganan isu lingkungan yang baik dan menerapkan budaya lingkungan yang ada.

Hasil dari keberlanjutan peningkatan kesadaran lingkungan dan organisasi ramah lingkungan telah membawa perubahan yang luar biasa terhadap peraturan dan kesadaran lingkungan yang tinggi di antara agenda-agenda tingkat manajerial organisasi di seluruh dunia. Hal tersebut menunjukkan bahwa pentingnya manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan untuk menjaga kelestarian alam menggunakan pemahaman nilai-nilai lingkungan. Saat ini, kelestarian lingkungan telah menjadi tren yang berkembang di benak masyarakat yang menuntut organisasi untuk memahami tren tersebut. Sedangkan pengertian dari manajemen ramah lingkungan atau *green human resource management* atau yang disingkat menjadi GHRM adalah apabila sebuah organisasi bisnis menerapkan kebijakan SDM, program, proses, dan teknik yang membawa dampak dan keberlanjutan praktik lingkungan pada organisasi (Gill et al., 2021). Maka dari itu, hal tersebut masuk dalam peran SDM untuk melatih dan memberdayakan suatu karyawan menggunakan praktik-praktik lingkungan melalui kebijakan SDM yang ada. Banyak proses SDM saat ini yang mampu diintegrasikan kedalam GHRM yang membuat suatu

praktik tersebut mampu mengakibatkan efisiensi yang lebih besar, biaya yang lebih rendah, keterlibatan karyawan yang lebih baik, dampak lingkungan yang lebih positif, dan kinerja organisasi yang lebih tinggi (Gill et al., 2021). Praktik SDM tersebut antara lain rekrutmen dan seleksi, pendidikan dan pelatihan, sistem penilaian kinerja, sistem penghargaan dan kompensasi, keterlibatan karyawan, tim ramah lingkungan, dan *corporate social responbility* (CSR).

Di sebuah organisasi, modal manusia berperan penting dalam menjalankan strategi ramah lingkungan di tempat kerja melalui kebijakan suatu manajemen sumber daya manusia (Song et al., 2020). Studi sebelumnya membahas praktik sumber daya manusia hijau termasuk perekrutan karyawan ramah lingkungan, memberikan pelatihan atau lokakarya lingkungan, mencerminkan kontribusi karyawan dalam penilaian kinerja dan memberi mereka penghargaan dan manfaat berdasarkan pencapaian tujuan lingkungan (Song et al., 2020). Strategi rekrutmen ramah lingkungan menarik kandidat dengan kesadaran ramah lingkungan untuk memastikan kesesuaian dengan nilai-nilai organisasi. Perusahaan yang terlibat dalam *green employer branding*, iklan online dan budaya paperless untuk menarik karyawan yang bersedia berkontribusi terhadap kelestarian lingkungan (Roscoe et al., 2019).

Pelatihan ramah lingkungan mengacu pada kegiatan pro-lingkungan yang mempromosikan kesadaran karyawan tentang menghemat energi, memberantas polusi dan mengurangi limbah untuk lingkungan yang berkelanjutan. Pelatihan ini bertujuan untuk memfasilitasi perilaku hidup ramah lingkungan dan mengembangkan staf yang bertanggung jawab untuk dampak ekologis yang

positif (Gill et al., 2021). Selama proses penilaian, manajer SDM mengevaluasi kinerja karyawan berdasarkan pencapaian tujuan lingkungan dan pengabdian masyarakat. Remunerasi dan kompensasi karyawan bergantung pada kontribusi lingkungan. Dari sudut pandang ini, perilaku ramah lingkungan karyawan diperkuat melalui insentif dan penghargaan untuk memastikan keterlibatan karyawan (Mishra, 2017). Chaudhary (2020) menyatakan bahwa organisasi berkolaborasi menerapkan strategi ramah lingkungan dan pada akhirnya meningkatkan suatu kinerja lingkungan dalam negara berkembang.

Konsep manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan mengalami perbedaan dengan konsep manajemen sumber daya manusia pada umumnya. Manajemen sumber daya ramah lingkungan merupakan elemen terpenting dari sebuah organisasi yang mengelola masalah lingkungan dan menerapkan fasilitas yang baik dalam penggunaan sumber daya berkelanjutan dengan cita-cita yang mampu mencapai keunggulan yang kompetitif (Gill et al., 2021). Manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan telah menerapkan orientasi di sebuah perusahaan dengan melibatkan perlindungan lingkungan yang telah mencakup serangkaian praktik manajemen sumber daya manusia yang telah diterapkan.

Selain itu, manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan mampu mendorong komitmen lebih baik dan melibatkan suatu karyawan dalam melaksanakan praktik lingkungan yang menimbulkan rasa kebanggaan karyawan serta mampu memotivasi karyawan supaya melaksanakan pekerjaannya lebih semangat dan maksimal. Salah satu inti praktik yang di

terapkan yaitu pelatihan ramah lingkungan. Menerapkan praktik GHRM dengan menyediakan pelatihan ramah lingkungan dengan pengakuan kontribusi ramah lingkungan karyawan mungkin bisa untuk mengembangkan suatu keterampilan karyawan dan memberi mereka kesempatan untuk berpartisipasi dalam inisiatif ramah lingkungan (Shen et al., 2018). Pelatihan ini bertujuan untuk memfasilitasi perilaku ramah lingkungan dan mengembangkan staf yang bertanggung jawab untuk dampak ekologis yang positif (Song et al., 2020).

Perilaku ramah lingkungan karyawan dapat meningkatkan suatu kemauan karyawan untuk melakukan tugas ekstra di luar tanggung jawab pekerjaan mereka. Selain itu, perilaku ramah lingkungan mengacu pada kontribusi tujuan ramah lingkungan dalam suatu batasan organisasi (Gill et al., 2021). Kebijakan sumber daya manusia ramah lingkungan tersebut mendukung perilaku lingkungan karyawan melalui sikap dan kesadaran lingkungan untuk mencapai tujuan perusahaan (Gill et al., 2021). Chaudhary (2020) telah menjelaskan perilaku ramah lingkungan karyawan sebagai perilaku karyawan yang disengaja yang membantu mengurangi dampak dari tindakan manusia seperti melestarikan air, penggunaan sumber daya yang efisien, pengurangan limbah, penghematan energi, dan daur ulang.

Paro (2017) menyatakan bahwa praktik-praktik manajemen sumber daya ramah lingkungan yang diterapkan dalam lingkungan kerja menjadikan pengaruh besar terhadap kehidupan pribadi karyawan yang mendorong untuk memulai perilaku ramah lingkungan. Penelitian secara konsisten menemukan bahwa anggota organisasi yang ramah lingkungan, lebih cenderung melekatkan

diri dengan penerapan sistem lingkungan yang menghasilkan kinerja lingkungan yang positif (Dumont et al., 2016). Hal tersebut, ramah lingkungan dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Paro ragas et al., 2017). Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh ramah lingkungan di dalam perilaku sehari-hari mampu memicu manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan pada kinerja sebuah instansi atau perusahaan.

Penelitian ini dilakukan karena penelitian yang dilakukan oleh Atif Ali Gilla, Balqees Ahmadb dan Shiza Kazmic (2021) menyatakan bahwa penerapan praktik bagi manajer dan organisasi untuk mengadakan lokakarya dan seminar yang dilengkapi dengan keterampilan lingkungan, pengetahuan yang memadai untuk berkontribusi terhadap masalah lingkungan bagi negara-negara Asia. Penelitian tersebut bertujuan menguji secara empiris hubungan antara praktik ramah lingkungan dan kinerja lingkungan di sektor jasa Pakistan untuk mendapatkan wawasan dalam mencapai produktivitas kerja yang lebih baik (Gill et al., 2021). Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif kebijakan sumber daya manusia ramah lingkungan terhadap kinerja lingkungan dan memberikan wawasan yang signifikan tentang pengaruh mediasi parsial perilaku ramah lingkungan karyawan menjadi tawaran manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan dan kinerja lingkungan. Selain itu sampel yang digunakan yaitu terfokus dipendidikan Pakistan. Terdapat penelitian lain oleh Agyabeng (2020) menyatakan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan berdampak negatif terhadap pasar dan kinerja keuangan perusahaan.

Penelitian yang di gunakan acuan banyak dilakukan dinegara Asia sehingga topik dari penelitian tersebut adalah negara berkembang. Pada penelitian ini, peneliti memilih objek di negara Indonesia. Karena negara tersebut sangat minim mengenai praktik manajemen sumber daya ramah lingkungan. Salah satu cara yang mampu meningkatkan kesejahteraan hidup dan pembangunan berkelanjutan melalui perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup, Departemen Pendidikan Nasional dan Kementerian Negara Lingkungan Hidup dapat mengembangkan program pendidikan lingkungan hidup pada jenjang Pendidikan menengah melalui program Adiwiyata.



**Gambar 1. 1 Profil SMP Negeri 1 Pamotan**

SMP Negeri 1 Pamotan merupakan sekolah yang menerapkan suatu visi berbudaya dan berwawasan lingkungan. Dengan visi tersebut, SMP Negeri 1 Pamotan mempunyai tujuan untuk menumbuhkembangkan kesadaran warga sekolah akan pentingnya kelestarian alam dan nilai-nilai budaya ramah lingkungan. Dalam rilis peringkat tersebut, SMP Negeri 1 Pamotan mendapat nomor urutan 7 di Kabupaten Rembang. Hal ini menjadi kesenjangan dalam visi yang sudah diterapkan. Seharusnya dengan melaksanakan pengelolaan manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan mampu meningkatkan

suatu kinerja serta civitas akademik sekolah tersebut mendapatkan urutan peringkat yang lebih unggul dan baik.

Kim (2019) menyatakan bahwa pengelolaan manajemen sumber daya ramah lingkungan berpengaruh pada kinerja. Selain itu, Gill (2021) mengemukakan bahwa GHRM secara signifikan meningkatkan pengelolaan lingkungan dan selanjutnya membantu mencapai kinerja perusahaan-perusahaan yang lebih tinggi. Keberhasilan manajemen lingkungan perusahaan bergantung pada perilaku ramah lingkungan karyawan karena perilaku mereka meningkatkan kinerja perusahaan secara agregat (Kim et al., 2019). Sehingga sebuah praktek GHRM sangat di butuhkan karena Paro ragas (2017) menyatakan bahwa praktik-praktik manajemen sumber daya ramah lingkungan yang diterapkan dalam lingkungan kerja menjadikan pengaruh besar terhadap kehidupan pribadi karyawan yang mendorong untuk memulai perilaku ramah lingkungan. Dalam hal tersebut diharapkan mampu memberikan manfaat yang lebih besar bagi kinerja pegawai yang mendorong SMP Negeri 1 Pamotan lebih unggul.

Manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan merupakan aset berharga dalam praktik ramah lingkungan. Dengan meningkatkan praktik ramah lingkungan maka akan membantu meningkatkan kinerja. Praktik ramah lingkungan akan tercipta apabila didukung oleh kemampuan seseorang dalam memahami ilmu cara mengimplementasikan praktik-praktik ramah lingkungan di dalam kebiasaannya. Perilaku ramah lingkungan yang dilakukan secara terus menerus akan menjadi kebiasaan yang berimplikasi pada terciptanya perilaku



hidup ramah lingkungan. Akan tetapi, keberadaan manajemen ramah lingkungan di SMP Negeri 1 Pamotan belum diimbangi dengan pengoptimalan praktik ramah lingkungan yang dilakukan oleh pegawai SMP Negeri 1 Pamotan sehingga hal tersebut memberikan dampak pada kinerja. SMP Negeri 1 Pamotan merupakan sekolah yang menerapkan visi berwawasan lingkungan. Hal tersebut mampu berorientasi tinggi dalam praktik ramah lingkungan. Akan tetapi berdasarkan observasi awal melalui pengamatan yang penulis lakukan ditemukan bahwa praktik ramah lingkungan di sekolah tersebut belum tinggi, hal tersebut terjadi dikarenakan kesadaran pegawai untuk mengimplementasikan praktik ramah lingkungan belum maksimal, sehingga kegiatan untuk praktik ramah lingkungan mengalami penurunan. Dengan berbagai latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul **“PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA RAMAH LINGKUNGAN PADA KINERJA DENGAN MENGGUNAKAN PERILAKU RAMAH LINGKUNGAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI”** studi pada pegawai SMP Negeri 1 Pamotan.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan observasi awal melalui pengamatan yang penulis lakukan ditemukan bahwa praktik ramah lingkungan di SMP Negeri 1 Pamotan belum tinggi, hal tersebut terjadi dikarenakan kesadaran pegawainya untuk mengimplementasikan praktik ramah lingkungan belum maksimal, sehingga kegiatan untuk praktik ramah lingkungan mengalami penurunan. Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja?
2. Apakah manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku ramah lingkungan?
3. Apakah perilaku ramah lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja?
4. Apakah perilaku ramah lingkungan secara signifikan memediasi hubungan antara manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan pada kinerja?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menguji pengaruh manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan pada kinerja.
2. Menguji pengaruh manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan pada perilaku ramah lingkungan.
3. Menguji perilaku ramah lingkungan pada kinerja.
4. Menguji perilaku ramah lingkungan sebagai mediasi hubungan antara manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan pada kinerja.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian tersebut adalah :

**1. Manfaat teoritis :**

- a. Penelitian ini diharapkan mampu mengembangkan suatu teori tentang pengaruh praktik ramah lingkungan pada instansi pendidikan.
- b. Penelitian ini mampu menambah modal intelektual tentang ramah lingkungan sebagai mekanisme praktik ramah lingkungan karena belum banyak diteliti.

**2. Manfaat Praktis :**

- a. Penelitian ini mampu menambah ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai kinerja serta manajemen sumber daya ramah lingkungan di SMP Negeri 1 Pamotan yang mampu membantu meningkatkan suatu kualitas civitas akademik.
- b. Penelitian ini mampu memberikan arahan kepada masyarakat untuk menilai sekolah SMP Negeri 1 Pamotan, karena sekolah tersebut mengedepankan nilai-nilai ramah lingkungan.

**E. Orisinalitas Penelitian**

Adapun orisinalitas dari penelitian ini yaitu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Atif Ali Gilla, Balqees Ahmadb dan Shiza Kazmic pada tahun 2021 menggunakan objek penelitian pada lembaga Pendidikan tinggi di Pakistan. Akan tetapi, penelitian ini berbeda karena meneliti praktik ramah lingkungan di SMP Negeri 1 Pamotan yang merupakan sekolah berwawasan lingkungan.