

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Belakangan ini isu yang berkaitan dengan kelestarian lingkungan menjadi sebuah perbincangan. Terlebih lagi Indonesia kini telah memasuki revolusi industri 4.0. saat ini banyak ditemukan industri pengolahan plastik yang ada di Indonesia, hal tersebut tentu menjadi pisau bermata ganda. Di sisi lain, industri plastik yang menggunakan olahan bijih murni yang bukan merupakan hasil daur ulang tentu akan menambah pencemaran di Indonesia, namun industri yang mengolah bijih plastik hasil daur ulang tentu akan membantu dalam pengelolaan limbah plastik di Indonesia. Maramis, Kalalo, and Mamahit (2020) memaparkan bahwa Lautan Indonesia, yang mencakup $\frac{2}{3}$ dari total wilayahnya, menunjukkan kerentanannya terhadap pencemaran laut. Perilaku konsumtif masyarakat dan keterbatasan dalam pengolahan limbah plastik menyebabkan sejumlah besar sampah plastik berakhir di laut. Keadaan ini memerlukan intervensi tambahan dari pemerintah. Saat ini, pemerintah Indonesia tengah melaksanakan berbagai langkah untuk menangani masalah pencemaran lingkungan laut akibat sampah plastik. Dalam konferensi dan pertemuan internasional, komitmen Indonesia untuk mengurangi sampah plastik di seluruh laut global sebesar 70% pada tahun 2025 telah disampaikan. Rencana Aksi Nasional Penanganan Sampah Plastik di Laut Tahun 2018-2025 mencerminkan komitmen ini.

Untuk mengatasi adanya permasalahan tersebut, diperlukan keberadaan sikap pro-lingkungan yang dimiliki oleh karyawan dalam perusahaan. Ambarfebrianti and Novianty (2021) memaparkan bahwa Salah satu tantangan yang memerlukan penanganan adalah rendahnya kualitas lingkungan dan isu kerusakan lingkungan di Indonesia. Oleh karena itu, diperlukan usaha-usaha pro-lingkungan sebagai langkah untuk mengatasi permasalahan tersebut. Perilaku pro-lingkungan mencakup tindakan yang mencerminkan kepedulian

terhadap lingkungan dan kesediaan untuk memelihara kelestarian lingkungan. Sari (2020) memaparkan bahwa pengetahuan, nilai, serta sikap terkait lingkungan, yang melibatkan aspek emosional, membentuk suatu entitas kompleks yang disebut sebagai "kesadaran lingkungan pro" oleh Kollmus dan Agyeman. Selanjutnya Geiger, Otto, and Schrader (2018) memaparkan bahwa

Moreover, we characterize ecological behavior in accordance with the principles of environmental psychology as actions aimed at safeguarding or preventing harm to the environment. These behaviors encompass various aspects of daily life, including dietary choices, transportation and mobility practices, as well as the conscientious use of energy, water, waste reduction, and consumer habits.

Pemaparan tersebut dapat diterjemahkan bahwa selanjutnya, kami mendefinisikan perilaku ekologi sejalan dengan pendekatan psikologi lingkungan sebagai perilaku yang melindungi/menghindari bahaya terhadap lingkungan dan menjangkau semua area kehidupan seperti nutrisi, mobilitas dan transportasi, energi dan konsumsi air, penghindaran limbah, dan konsumerisme. Ones and Dilchert (2012) memaparkan bahwa

The overall quantity and variety of environmentally friendly projects engaged in by businesses are on the rise. An examination of the websites and sustainability reports of over 600 major US corporations recently revealed that over 80% are actively participating in and disclosing endeavors aimed at enhancing environmental sustainability.

Pemaparan tersebut dapat diterjemahkan bahwa Jumlah total dan jumlah berbagai jenis inisiatif pro-lingkungan yang terlibat dalam perusahaan sama-sama meningkat. Pemeriksaan baru-baru ini terhadap situs web perusahaan dan laporan keberlanjutan lebih dari 600 perusahaan AS terbesar menunjukkan bahwa lebih dari 80% terlibat dan melaporkan upaya untuk meningkatkan kelestarian lingkungan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa peran perusahaan maupun karyawan yang memiliki inisiatif dan inovasi penciptaan produk sangat berpengaruh pada perilaku pro lingkungan. Sebab, tidak dapat dipungkiri bahwa industri dan perekonomian sangat berkontribusi pada kerusakan ekonomi.

Sari (2020) memaparkan bahwa Kollmus and Agyeman melakukan analisis terhadap elemen-elemen yang terbukti memengaruhi perilaku pro-lingkungan, baik secara positif maupun negatif. Beberapa faktor yang teridentifikasi melibatkan faktor demografi, elemen eksternal (termasuk lembaga, kondisi ekonomi, aspek sosial, dan budaya), serta elemen internal (seperti motivasi, pengetahuan pro-lingkungan, kesadaran, nilai-nilai, sikap, emosi, *locus of control*, tanggung jawab, dan prioritas).

Dengan berdasar pemaparan sebelumnya dapat diambil simpulan bahwa adanya motivasi dapat memengaruhi seseorang untuk memiliki sikap pro lingkungan. Selanjutnya, sikap pro-lingkungan tersebut akan dikorelasikan dengan teori determinasi diri (*Self-Determination Theory*). Septiyana, Pm., dan Setyorini (2009) memaparkan bahwa Teori *self-determination* memperlihatkan bedanya motivasi luar yang ditegakkan secara mandiri/otonom dengan motivasi luar yang terkendali, dan efek yang beda pada mutu pengalaman studi. Motivasi luar yang terkendali tergantung oleh imbalan atau hukuman dan dipengaruhi oleh pandangan pribadi tentang harapan diri sendiri, yang menghasilkan perilaku sebagai tanggapan terhadap tekanan karena pengendalian eksternal. Sebaliknya, motivasi ekstrinsik yang otonom bertransformasi menjadi motivasi intrinsik yang ditentukan oleh diri sendiri, disetujui secara personal, mencerminkan nilai-nilai internal yang membuatnya bermakna, menyenangkan, dan penting bagi individu. Motivasi ekstrinsik yang menjadi internal ini menciptakan perilaku prestasi yang bersifat sukarela.

Nurfarah (2020) memaparkan bahwa Semakin tinggi dorongan batin karyawan, semakin baik juga tindakan pro-lingkungan yang diperlihatkan oleh tenaga kerja. Sejalan dengan pemaparan tersebut, Li et al. (2020) mengungkapkan bahwa

Furthermore, leaders within the organization have the ability to encourage employees' Pro-Environmental Behaviors (PEBs) by first inducing emotional arousal and subsequently stimulating motivation, a method proven to be successful in this context. By elucidating the internal processes, the organization can deliberately enhance employees' PEBs

by nurturing effective leadership and then deploying diverse strategies for environmental management.

Pemaparan tersebut dapat diterjemahkan bahwa Selain itu, pemimpin organisasi juga dapat mengenalkan PEB pada karyawan melalui jalur rangsangan emosional dan kemudian stimulasi motivasi, yang terbukti efektif di sini. Dengan mengungkap mekanisme internal, organisasi dapat dengan sengaja mengenalkan PEB pada karyawan melalui pembinaan kepemimpinan, dan kemudian menerapkan berbagai strategi pengelolaan lingkungan.

Selain adanya motivasi yang dimiliki oleh karyawan yang dinilai berpengaruh terhadap sikap pro-lingkungan karyawan, keberadaan *Green Human Resource Management* (GHRM) dinilai berkontribusi pada sikap pro-lingkungan karyawan. Purnama and Nawangsari (2019) memaparkan bahwa GHRM adalah sebuah kebijakan perusahaan yang mengelola SDM dengan kontinyu dengan memperhatikan aspek lingkungan untuk mendukung kelestarian alam dalam operasional perusahaan. Seiring dengan meningkatnya kekhawatiran terhadap kerusakan lingkungan akibat proses produksi, penerapan GHRM menjadi suatu kebutuhan untuk mengurangi dampak negatif tersebut. Sejalan dengan pemaparan tersebut, Isrososiawan, Rahayu, and Wibowo (2021) memaparkan bahwa perusahaan yang mengaplikasikan prinsip bisnis berkelanjutan seperti GHRM akan meraih penghematan finansial yang lebih besar, menghasilkan keuntungan. Strategi bisnis berkelanjutan seperti GHRM dapat mendukung perusahaan dalam meningkatkan kinerja keseluruhan, terutama dalam aspek kinerja lingkungan, serta mewujudkan budaya perusahaan yang ramah lingkungan.

Dengan berdasar uraian sebelumnya, peneliti tertarik mengkaji Peran GHRM Sebagai Pemediasi pada Pengaruh Motivasi terhadap Perilaku Pro Lingkungan Pada CV Arya Utama Plasindo

B. Rumusan Masalah

Berdasar pemaparan latar belakang, diketahui beberapa rumusan masalah yang digunakan pada riset ini, yaitu antara lain:

1. Apakah motivasi otonom berpengaruh positif pada perilaku pro-lingkungan karyawan?
2. Apakah motivasi terkendali berpengaruh negatif pada perilaku pro-lingkungan karyawan?
3. Apakah *Green Human Resource Management* berpengaruh positif pada perilaku pro-lingkungan karyawan
4. Apakah *Green Human Resource Management* memediasi hubungan antara motivasi otonom terhadap perilaku pro-lingkungan karyawan?
5. Apakah *Green Human Resource Management* memediasi hubungan antara motivasi terkendali terhadap perilaku pro-lingkungan karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasar rumusan masalah yang sudah dijabarkan sebelumnya, maka dapat diketahui bahwa tujuan dari penelitian ini ialah:

1. Menganalisis pengaruh motivasi otonom pada perilaku pro-lingkungan karyawan
2. Mengetahui pengaruh motivasi terkendali pada perilaku pro-lingkungan karyawan
3. Mengetahui pengaruh *Green Human Resource Management* pada perilaku pro-lingkungan karyawan
4. Menganalisis peran *Green Human Resource Management* sebagai pemediasi pada pengaruh motivasi otonom terhadap perilaku pro lingkungan karyawan.
5. Menganalisis peran *Green Human Resource Management* sebagai pemediasi pada pengaruh motivasi terkendali terhadap perilaku pro-lingkungan karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Berdasar latar belakang serta rumusan masalah yang sudah diuraikan sebelumnya, diharapkan hasil riset dapat memberi manfaat, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Peneliti berharap bahwa hasil dari riset ini bisa menambah khazanah pengetahuan dan wawasan terkait dengan pengaruh motivasi terkendali, motivasi otonom dan *Green Human Resource Management* terhadap perilaku pro-lingkungan. Selain itu, peneliti harap temuan dari riset ini bisa dipakai untuk rujukan pada riset yang selanjutnya

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Diharapkan melalui proses dan hasil dari penelitian ini, pengetahuan dan sikap berpikir kritis peneliti. Selain itu diharapkan melalui penelitian ini, peneliti dapat mengetahui faktor yang memengaruhi perilaku pro-lingkungan yang ada di lokasi penelitian berlangsung.

b. Bagi Mahasiswa

Melalui penelitian ini diharapkan sikap perilaku pro-lingkungan mahasiswa bertambah dan dapat diterapkan ditempat mahasiswa bekerja suatu hari nanti.

c. Untuk Peneliti lain

Riset ini bisa digunakan untuk sumber referensi maupun penguat bagi peneliti selanjutnya khususnya dalam aspek motivasi terkendali, motivasi otonom, *Green Human Resource Management*, dan Perilaku pro-lingkungan,

E. Sistematika Penulisan

Penulisan penelitian ini tersusun oleh lima bab yang menggunakan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bagian ini melibatkan konteks masalah, perumusan isu, target penelitian, kegunaan dalam riset, serta struktur skripsi riset.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini, diuraikan sejumlah teori yang dihimpun dari pandangan para ahli melalui kutipan dari jurnal ilmiah dan buku. Selain teori, terdapat pula telaahan mengenai penelitian sebelumnya dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bagian ini memuat rancangan riset, kelompok populasi, proses pemilihan sampel beserta tekniknya, variabel dan pengertiannya, sumber data, teknik perolehan data, serta pendekatan dan teknik pengkajian data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian ini memuat penjelasan data, evaluasi data, dan elaborasi pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini mencakup rangkuman hasil penelitian, rekomendasi, serta batasan riset yang telah dilakukan.