

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam beberapa dekade terakhir keberlanjutan semakin mendapat perhatian dari berbagai pihak. Pada abad kedua puluh satu ini, berbagai organisasi telah menunjukkan kepedulian yang besar terhadap lingkungan global, karena saat ini mereka menghadapi konsekuensi lingkungan, seperti polusi, pemanasan global, penipisan sumber daya alam, perubahan iklim dan kelangkaan energi yang menjadi ancaman serius bagi kelestarian lingkungan. Secara global Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) telah menciptakan agenda Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) atau *Sustainable Development Goals (SDGs)*.

Agenda yang telah disepakati 193 negara sejak tahun 2015 ini, bertujuan untuk menjaga peningkatan kesejahteraan ekonomi, menjaga keberlanjutan kehidupan sosial, menjaga kualitas lingkungan hidup serta pembangunan inklusif dan pemberlakuan tata kelola yang dapat menjaga peningkatan kualitas kehidupan dari generasi ke generasi (*Sekilas SDGs*, n.d.). Indonesia juga telah menunjukkan kepeduliannya dengan menyusun dokumen kebijakan nasional, seperti *Nationally Determined Contribution (NDC)*, Rencana Aksi Nasional Adaptasi Perubahan Iklim (RAN API) dan berbagai peraturan terkait, sebagai upaya adaptasi dan mengatasi dampak perubahan iklim (Novita, 2021).

Hasil penelitian yang dilakukan Novita (2021) menunjukkan bahwa adaptasi perubahan iklim perlu diimbangi dengan komitmen berbagai pihak,

penguatan peran sektor swasta serta perencanaan anggaran yang baik. Dalam hal ini peran sektor swasta ditekankan pada kontribusi aktivitas dan keuangan dalam adaptasi perubahan iklim melalui program *Corporate Social Responsibility* (CSR) (Novita, 2021). Penelitian sebelumnya oleh Orazalin (2020) pada berbagai industri di Inggris, menyatakan adanya hubungan antara strategi CSR dan *corporate environmental performance* .

Selain CSR peneliti terdahulu juga meneliti hubungan antara *environmental performance* (EP) dengan variabel lain, yakni praktik *Green Human Resource Management* (GHRM) (Fang et al., 2022), *Green Supply Chain Management* (GSCM)(Yu et al., 2017), *Green Innovation* (Aftab et al., 2022), *Green transformational leadership* (Perez et al., 2023) dan *Green Culture* (Fang et al., 2022).

Environmental Performance didefinisikan sebagai dampak yang ditimbulkan oleh aktivitas perusahaan terhadap lingkungan (Claver et al., 2007). Organisasi dapat meningkatkan *environmental performance* dengan memanfaatkan hasil daur ulang untuk peralatan maupun produk perusahaan, sumber daya produksi serta aktivitas operasional yang bersih sehingga dapat mengurangi pemborosan dan emisi yang berbahaya dari polutan dan limbah (Weng et al., 2015). Para pemangku kepentingan bisnis telah mengakui nilai pengintegrasian antara keberlanjutan dengan dimensi lingkungan, sosial dan keuangan ke dalam model dan operasi bisnis mereka (Elkington, 2018). Dalam bidang manajemen, terdapat literatur penelitian yang berkembang tentang pengintegrasian praktik manajemen dan kepedulian

terhadap lingkungan hidup, salah satunya *Green human resource management* (GHRM) (Renwick et al., 2013).

Renwick et al. (2013) mengintegrasikan *environmental management* ke dalam praktik Sumber Daya Manusia (SDM), seperti rekrutmen dan seleksi melalui training dan *development* hingga mengelola kinerja karyawan yang disebut GHRM. GHRM merupakan salah satu bagian dari praktik sumber daya manusia dengan tujuan mengubah karyawan biasa menjadi karyawan hijau (*green employees*) demi mencapai tujuan organisasi kepada lingkungan hidup yang pada akhirnya dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kelestarian lingkungan hidup (Opatha & Arulrajah, 2014). GHRM menyertakan pemanfaatan kebijakan, prinsip dan praktik SDM untuk mengelola aset organisasi dan segala hal yang berhubungan dengan lingkungan hidup dalam organisasi (Zoogah, 2011).

Kebijakan GHRM mendukung *employee environmental behavior* atau perilaku karyawan ramah lingkungan melalui sikap dan kesadaran akan lingkungan hidup untuk meraih tujuan perusahaan (Lülfes & Hahn, 2013). Ketika karyawan peduli pada masalah atau isu lingkungan hidup, mereka akan berkontribusi melalui perilaku, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki untuk melakukan upaya ekstra di luar tanggung jawab pekerjaannya (Kim et al., 2019). Robertson & Barling (2012) juga menganggap GHRM sebagai penggerak inti dari *employee environmental behavior*, karena karyawan sebagai SDM dapat meningkatkan komitmen lingkungan hidup organisasi dan mengurangi produk yang berbahaya dari aktivitas manufakturnya.

Banyak penelitian yang menjelaskan pengaruh positif GHRM terhadap *environmental performance* dengan efek mediasi dari *green individual behavior* (Chaudhary, 2020), *organizational citizenship behavior* (Paillé et al., 2014) dan budaya organisasi hijau (S. Roscoe et al., 2019). Namun, Pavitra Mishra (2017) menyatakan bahwa terdapat kelangkaan penelitian empiris tentang pengaruh perilaku ramah lingkungan terhadap GHRM dan *environmental performance*. Penelitian terdahulu meneliti hubungan GHRM dan *employee environmental behavior* dengan beberapa variabel yaitu, *Organizational Citizenship Behavior Towards Environment* (OCBE) (Anwar et al., 2020), *employee green behavior* (Chaudhary, 2020), *employee eco-friendly behavior* (Gill et al., 2021), dan *employee pro-environmental behavior* (Aftab et al., 2022; Elshaer et al., 2021; Ojo et al., 2022).

Penelitian ini menggunakan variabel *pro-environmental behavior* yang didefinisikan sebagai suatu bentuk dari perilaku di tempat kerja yang ditujukan pada kegiatan positif bagi lingkungan hidup, seperti hemat air dan hemat energi (Elshaer et al., 2021). Terdapat dua tipe perilaku dalam *pro-environmental behavior*: *task-related pro-environmental behavior* dan *proactive pro-environmental behavior* yang biasa disebut juga *voluntary behavior* (Bissing-Olson et al., 2013). *Proactive pro-environmental behavior* merupakan perilaku secara sukarela yang dilakukan karyawan dengan inisiatif pribadi tanpa adanya pengawasan dari atasan untuk berperilaku ramah lingkungan (Bissing-Olson et al., 2013). Penelitian yang dilakukan Chaudhary (2020) menyatakan adanya hubungan positif antara GHRM

dan *proactive pro-environmental behavior* yang juga akan mempengaruhi *environmental performance* suatu organisasi (Elshaer et al., 2021).

Penelitian terbaru di Indonesia telah cukup banyak yang membahas tentang hubungan antara GHRM dan *environmental performance* salah satunya dilakukan oleh Hadjri et al. (2019) yang membuktikan adanya hubungan positif antara dua variabel tersebut di Indonesia. Namun, penelitian dengan variabel sejenis *proactive pro-environmental behavior* sebagai mediator dan industri hotel sebagai objek penelitian masih sangat terbatas. Mengingat banyaknya isu tentang pengelolaan lingkungan di industri pariwisata dan perhotelan. Terdapat isu-isu yang memengaruhi hotel untuk melakukan proses pengelolaan lingkungan.

Dikutip dari regional.kontan.co.id (Winarto, 2020), menurut Ferry Salanto, selaku senior Associate Director Colliers International Indonesia, terdapat kendala yang menyebabkan bisnis perhotelan di Bali melambat pada tahun 2019 dibandingkan tahun-tahun sebelumnya, yaitu masalah limbah plastik dan masalah lingkungan seperti macet, abrasi pantai dan kriminalitas. Hal serupa juga terjadi di Yogyakarta, yang mana Bupati Sleman menghimbau pelaku bisnis hotel dan restoran untuk mengurangi sampah dan memilahnya sebelum disalurkan ke tempat pembuangan sampah (Pranyoto, 2022). Beliau juga menambahkan nantinya sampah yang masuk ke Tempat Pengelolaan Sampah Terpadu (TPST) akan dimanfaatkan sebagai kompos bagi sampah organik dan sampah anorganik akan menjadi rongsok dan dijual kembali.

Salah satu tempat penginapan wisatawan domestik maupun internasional di Yogyakarta yang mengusung konsep *sustainable* dan ramah lingkungan adalah Yabbiekayu *Eco-Bungalows and Wholefood Restaurant*. Bisnis yang tercipta secara tidak sengaja dan bertahap ini dibangun sejak 2010 dengan tujuan utama menciptakan tempat beristirahat sementara para wisatawan yang nyaman dan minim dampak buruk pada lingkungan. Berbagai upaya dilakukan oleh Yabbiekayu untuk mewujudkan tujuan tersebut, seperti memanfaatkan panel surya pada sebagian penggunaan alat elektronik dan tidak menggunakan pendingin udara (*air conditioning*) pada seluruh bangunan bungalow dan restorannya. Mereka memanfaatkan bangunan yang dibangun dengan dikelilingi aliran air, meminimalisir penggunaan kaca yang dapat memerangkap suhu panas dalam ruangan, memanfaatkan ventilasi udara dan lingkungan asri di sekitar lokasi penginapan. Mereka juga memiliki kolam rendam yang memanfaatkan filter alami dari berbagai tumbuhan dan hewan demi menghindari penggunaan bahan kimia berbahaya yang berlebihan. Selain itu peralatan dalam bungalow mereka juga menghindari bahan sekali pakai, seperti plastik dan tisu yang dialihkan menggunakan botol kaca dan kain.

Lingkungan Yabbiekayu juga membentuk ekosistem alami dengan berbagai tanaman dan hewan yang dibiarkan hidup berdampingan namun tetap aman dan nyaman bagi para pengunjung. Yabbiekayu memiliki kebun yang ditanami berbagai tumbuhan untuk diolah sebagai bahan makanan di restoran Yabbiekayu dan sampah organik dari restoran tersebut akan kembali diolah dan dimanfaatkan dalam bentuk pupuk kompos untuk menutrisi tanaman di kebun mereka. Selain itu mereka juga

kerap mengadakan *event* yang dapat meningkatkan kesadaran pengunjung akan pentingnya bisnis berkelanjutan dan sikap ramah lingkungan bagi generasi di masa depan. Kegiatan tersebut-pun melibatkan para karyawan untuk berpartisipasi serta meningkatkan kepedulian mereka terhadap lingkungan terutama di lingkup perusahaan.

Praktik GHRM yang dilakukan oleh Yabbiekayu meliputi penyeleksian kandidat yang memiliki *value* dan kepedulian terhadap lingkungan yang terkait dengan perusahaan. Mereka juga memberikan pengenalan dan pemaparan terkait berbagai kegiatan dan upaya perusahaan yang berkomitmen untuk menjalankan bisnis yang berkelanjutan. Selain itu, para karyawan yang bekerja juga diberikan instruksi untuk melakukan tugas dan pekerjaannya dengan menggunakan alat/bahan secara efektif demi meminimalisir biaya dan limbah.

Hal tersebutlah yang menarik perhatian penulis untuk meneliti praktik GHRM di PT Yabbiekayu Saloka Harmoni, dan dampaknya terhadap *proactive pro-environmental behavior* karyawan yang selanjutnya juga akan memberikan dampak pada *environmental performance* organisasi tersebut. Dengan demikian, peneliti melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Green Human Resource Management* Terhadap *Environmental Performance* dengan *Proactive Pro-Environmental Behavior* sebagai Mediator pada PT Yabbiekayu Saloka Harmoni**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut maka rumusan permasalahan dari penelitian ini adalah:

1. Apakah GHRM berpengaruh terhadap *environmental performance*?
2. Apakah GHRM berpengaruh terhadap *proactive pro-environmental behavior* karyawan?
3. Apakah *proactive pro-environmental behavior* karyawan berpengaruh terhadap *environmental performance*?
4. Apakah *proactive pro-environmental behavior* memediasi hubungan antara GHRM dan *environmental performance*?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak terlalu luas dan lebih spesifik, serta lebih terfokus, maka peneliti membatasi permasalahan yang akan diteliti, maka disusun batasan penelitian sebagai berikut:

1. GHRM adalah pengintegrasikan praktik manajemen sumber daya manusia dengan *environmental management* dengan konseptualisasi *Ability-Motivation-Opportunity* (AMO) (Renwick et al., 2013)
2. *Proactive pro-environmental behavior* adalah perilaku secara sukarela yang dilakukan dengan inisiatif pribadi tanpa adanya pengawasan dari atasan untuk berperilaku ramah lingkungan (Bebbington, 2001) dalam (Elshaer et al., 2021)

3. *Environmental performance* mempresentasikan hasil yang menunjukkan sejauh mana perusahaan berkomitmen untuk melindungi lingkungan hidup (Paillé et al., 2014)

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian yang dilakukan adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh GHRM terhadap *environmental performance*.
2. Untuk mengetahui pengaruh GHRM terhadap *proactive pro-environmental behavior* karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh *proactive pro-environmental behavior* karyawan terhadap *environmental performance*.
4. Untuk mengetahui hubungan mediasi *proactive pro-environmental behavior* antara GHRM dan *environmental performance*.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Bagi perusahaan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan sebagai sumber informasi dan evaluasi mengenai penerapan GHRM dan pengaruhnya terhadap *proactive pro-environmental behavior* karyawan dan *environmental performance* perusahaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian dengan topik mengenai pengaruh GHRM terhadap *environmental performance* dengan *proactive pro-environmental behavior* karyawan sebagai mediator pada sebuah perusahaan/industri.

1.6 Sistematika Penelitian

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi: Latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi: landasan teori mengenai GHRM, *proactive pro-environmental behavior* dan *environmental performance*. Pada bab ini juga dipaparkan mengenai penelitian terdahulu, kerangka penelitian, hipotesis penelitian dan model penelitian.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisi: jenis penelitian, lokasi, populasi dan sampel penelitian, sumber data, metode pengambilan sampel dan pengumpulan data serta metode pengujian instrumen penelitian dan metode analisis data.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi: karakteristik responden, hasil pengujian instrumen berupa uji validitas dan uji reliabilitas. Serta hasil metode analisis data (meliputi analisis deskriptif dan uji hipotesis melalui regresi) dan pembahasan.

BAB V: PENUTUP

Pada bab ini meliputi: kesimpulan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran.

