

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sejak tahun dua ribu-an, *campaign go green* mulai menggemparkan Indonesia. *Campaign* atau kampanye yang mengajak publik untuk meningkatkan kesadaran dan kepedulian akan pentingnya lingkungan. Berawal dari kegiatan tidak membuang sampah sembarangan hingga menanam bibit pohon telah dilakukan hingga sekarang. Tujuan dari *go green* dibuat untuk menghasilkan sebuah keberlanjutan pada lingkungan hidup, sebab semua saling berdampingan dan saling membutuhkan.

Sebelum *campaign* tersebut masuk ke Indonesia, sejak tahun 1800-an, kepedulian akan lingkungan hijau sudah dikenal di Eropa dengan istilah Gerakan Hijau, kemudian prinsip dalam gerakan tersebut semakin menyebar luas. Gerakan hijau yang sudah dikenal di seluruh Eropa, memiliki prinsip dasar pengelolaan hutan lestari yang diterapkan oleh petani Asia yaitu konservasi tanah melalui pertanian terasering dan praktik pertanian berkelanjutan lainnya. Seiring dengan berjalannya waktu, muncul kesadaran bahwa manusia dapat menghancurkan hutan dan membahayakan kesehatan, sehingga muncullah upaya dalam pengelolaan sumber daya alam. Tahun 1872, Taman Nasional *Yellowstone* diciptakan oleh Amerika menjadi jaringan taman nasional yang dilarang untuk dieksploitasi. Ketika terjadinya Revolusi Industri, John Muir dan Theodore Roosevelt menyisihkan sebagian besar hutan untuk dikonservasi. Hingga pada tahun 1892, didirikanlah

Sierra Club untuk “melakukan sesuatu untuk keliaran dan membuat pegunungan bangga.” Pada abad ke-20, gerakan konservasi diikuti oleh *Great Depression* dan 2 perang dunia. Setelah Perang Dunia II, mulailah gerakan lingkungan hidup modern oleh masyarakat agraris. Richard Nixon membentuk *Environmental Protection Agency (EPA)* dan menandatangani *National Environmental Policy Act (NEPA)*. Senator Gaylord Nelson terinspirasi dari protes dan pengajaran yang terjadi tahun 1969 untuk mengadakan demonstrasi lingkungan skala nasional. Berdasar tindakan tersebut, muncullah Hari Bumi. Gerakan hijau dan kesadaran lingkungan semakin kuat dengan penyebarannya dalam lembaga-lembaga swasta dan publik di seluruh dunia.

Kesadaran lingkungan semakin tampak nyata di Indonesia ketika para remaja di Jakarta yang mulai menaruh perhatian pada lingkungan. Hingga akhirnya, pada akhir 2007, terbentuklah *Teens Go Green (TGG)* sebagai wadah bagi para remaja untuk melakukan tindakan dan perubahan pada lingkungan sekitar. Kemudian *TGG* semakin melebarkan sayapnya ke berbagai daerah untuk menarik pemuda pemudi di daerah lain agar perbaikan lingkungan tidak hanya terjadi di daerah Jakarta saja, melainkan juga terlaksana di seluruh penjuru Indonesia.

Seiring berjalannya waktu, tidak hanya segelintir orang saja yang peduli terhadap lingkungan dan keberlanjutan melainkan dalam taraf perusahaan juga mulai menaruh perhatian pada lingkungan. Dimana lingkungan yang berkelanjutan juga merupakan salah satu hal yang sangat dekat dengan kehidupan manusia sehari-hari. Perusahaan mulai terpikat pada konsep lingkungan dan berkelanjutan bukan hanya karena sadar akan pentingnya lingkungan, melainkan perusahaan mulai sadar

bahwa hal tersebut dapat mempengaruhi kesejahteraan sosial dan ekonomi pada perusahaan, para pekerja, dan sekitarnya. Melihat pentingnya aspek lingkungan dan keberlanjutan dalam dunia pekerjaan, perusahaan akhirnya memutuskan untuk menerapkan konsep untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Tak lepas dari itu, jelas bahwa kinerja perusahaan akan meningkat apabila kinerja dari para pekerjanya meningkat.

Agar semakin jelas akan konsep tersebut, perusahaan menggunakan *Sustainable Development Goals (SDGs)* yang disahkan oleh PBB pada tahun 2015 sebagai acuan dalam penerapannya. *SDGs* berisi 17 Goals yang tidak hanya fokus pada SDM, tetapi juga fokus pada alam atau lingkungan. Untuk mempermudah pelaksanaan konsep, beberapa organisasi mulai menjalankan konsep tersebut dengan menjamah masyarakat luas. Dengan adanya konsep itu dalam organisasi, maka mulai bermunculan beberapa istilah yang dikenal dan digunakan oleh perusahaan atau organisasi dalam menerapkan konsep *go green* yakni *green company*, *green business*, *green building*, hingga *green human resource management*.

Dengan banyaknya istilah yang mulai digunakan perusahaan, tentu saja hal itu tidak lepas dari yang namanya inovasi. Inovasi akan terus berkembang untuk mendapatkan sesuatu yang paling tepat. Perusahaan tidak dapat bersaing dan bertahan tanpa adanya inovasi. Terlebih lagi berinovasi dalam konsep lingkungan yang masih perlu untuk menjamah lebih banyak orang. Tentu saja tidak hanya satu atau dua orang atau bahkan hanya para petinggi saja yang memikirkan sebuah inovasi, melainkan para pekerja lainnya juga diharapkan untuk dapat berinovasi

sehingga dapat menjadikan hal itu menjadi sebuah kebiasaan dalam berperilaku. Perusahaan membutuhkan perilaku inovatif dari para pekerjanya agar perusahaan dapat berjalan dengan lebih baik lagi.

Menurut hasil penelitian (Mensah et al., 2023), *employee innovative work behaviour* akan meningkat apabila manajer menggunakan *branding green organization* untuk menarik *green employee*. Didukung dengan program pelatihan pengelolaan lingkungan yang berfungsi untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi lingkungan. Sebuah organisasi tidak dapat berjalan dengan sendirinya tanpa ada sumber daya manusia lainnya, di mana maksud dari sumber daya manusia lain yaitu para pekerja yang membantu dalam setiap prosesnya. Para pekerja itu disebut dengan *green human resource management*. Lantaran pengelolaan lingkungan akan lebih baik apabila pengelolaan sumber daya manusianya juga baik (Molina-Azorin et al., 2021).

Sistem yang digunakan dalam *green human resource management* tidak bisa hanya sekedar menjelaskan konsep lalu selesai, tetapi masih perlu banyak proses untuk dapat mencapai tujuan dari konsep dan sistem itu dibuat. Terlebih lagi bahwa dengan adanya tujuan baik untuk lingkungan dan citra organisasi, organisasi mulai menginputnya ke dalam strategi dan persaingan antar organisasi (Bansal & Gao, 2006; Hoffman & Bansal, 2012, dalam Molina-Azorin et al., 2021).

Green Human Resource Management merupakan sebuah sistem pengelolaan sumber daya manusia pada suatu organisasi yang fokus terhadap keberlanjutan lingkungan. Menurut (Renwick et al., 2013), *green human resource management* dideskripsikan menjadi aspek *human resource management* dalam

environmental management (EM) yang beragam dan bertahap. Dibutuhkan keseimbangan antara praktik tradisional sumber daya manusia dengan kebijakan serta tujuan lingkungan (Teixeira et al., 2016). Peneliti sebelumnya menemukan bahwa di dalam GHRM yakni *green hiring*, *green training*, dan *green compensation* dapat memperkirakan *innovative work behaviour*. Ditunjukkan dengan meningkatkan kompetensi dan motivasi pekerja serta mengikutsertakan dalam *green activities*.

Penelitian ini akan lebih fokus pada praktik *green human resource management* yaitu *green hiring*, *green training*, dan *green compensation*. Ketiga praktik tersebut menjadi dasar atau pokok dalam pelaksanaan GHRM di perusahaan. Di mana *green hiring* menjadi langkah awal bagi perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan visi misi perusahaan. Setelah penerimaan, dilanjutkan dengan *green training* sebagai langkah lanjutan dalam memperjelas tindakan yang nantinya akan dilakukan dan diterapkan selama menjadi pegawai maupun ketika sudah selesai menjadi karyawan di perusahaan tersebut. Saat tenaga kerja telah menunjukkan dan melaksanakan *green behaviour*, maka perusahaan akan memberikan *green compensation* yang sesuai dengan hal dan tindakan yang telah dilakukan oleh para SDM.

Di Indonesia sedang marak pembahasan, kegiatan, dan produk yang berorientasi pada ramah lingkungan. Hal tersebut muncul mulai dari komunitas kecil hingga negara. Namun, pada penelitian ini, peneliti fokus pada lingkup perusahaan. Tampak bahwa di Indonesia mulai bermunculan berbagai macam hal terkait ramah lingkungan. Mulai dari ketertarikan, kegiatan, laporan, dan

produknya. Setelah ditinjau lebih jauh, diketahui bahwa beberapa perusahaan di Indonesia telah menyangand status perusahaan hijau. Perusahaan tidak lepas dari proses *hiring*, *training*, *compensation*, dan inovasi agar dapat bertahan dan bersaing. Maka dari itu, peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Green Human Resource Management Practices* Terhadap *Employee Innovative Work Behaviour* (Studi pada Perusahaan Hijau di Indonesia)”**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah pada penelitian ini, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah *Green Hiring* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Employee Innovative Work Behaviour*?
- 2) Apakah *Green Training* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Employee Innovative Work Behaviour*?
- 3) Apakah *Green Compensation* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Employee Innovative Work Behaviour*?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak terlampau luas, lebih jelas, serta fokus, maka peneliti memberikan batasan pada masalah yang akan diteliti. Batasan masalah dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. *Green Hiring* adalah fokus pada pembentukan tenaga kerja yang peduli terhadap isu lingkungan dan meningkatkan kinerja lingkungan (Zibarras, L. D., & Coan, 2015).
2. *Green Training* adalah keterlibatan dan partisipasi sumber daya manusia dengan meningkatkan keterampilan, kesadaran, dan pengetahuan mengenai bahan dan proses dalam masalah lingkungan (Fernandez et al., 2003).
3. *Green Compensation* adalah peningkatan kinerja lingkungan menaikkan kinerja ekonomi (Mousa & Othman, 2020).
4. *Employee Innovative Work Behaviour* adalah proses penciptaan, pengenalan, dan pengimplementasian ide-ide baru di dalam pekerjaan yang dapat memberikan manfaat bagi individu, kelompok, maupun organisasi (Janssen, 2000).

1.4. Tujuan Penelitian

Studi ini akan meningkatkan praktik manajemen dan literatur GHRM dengan mengeksplorasi bagaimana praktik GHRM berdampak pada inovasi karyawan. Temuan ini dapat memandu pembuat kebijakan untuk mempromosikan praktik GHRM demi kinerja lingkungan dan inovasi yang lebih baik. Hal ini juga menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai GHRM.

Berdasarkan perumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini yaitu:

- 1) Untuk menguji pengaruh antara *Green Hiring* dengan *Employee Innovative Work Behaviour*.

- 2) Untuk menganalisis pengaruh antara *Green Training* dengan *Employee Innovative Work Behaviour*.
- 3) Untuk mempelajari pengaruh antara *Green Compensation* dengan *Employee Innovative Work Behaviour*.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi sebagai sumber informasi dan evaluasi mengenai penerapan praktik *Green Human Resource Management* dan pengaruhnya terhadap *Employee Innovative Work Behaviour*.

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 *Green Human Resource Management Practices* terhadap *Employee Innovative Work Behaviour* pada perusahaan.

1.6. Sistematika Penulisan

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi: latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi: landasan teori mengenai *employee innovative work behaviour*, *green human resource management*, *green hiring*, *green training*, dan *green compensation*. Pada bab ini juga berisi paparan mengenai penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan kerangka penelitian.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisi: jenis penelitian, objek penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

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

BAB V: PENUTUP

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