

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam perkembangan bisnis modern, perusahaan tidak lagi hanya berfokus pada pencapaian keuntungan finansial, tetapi juga dituntut untuk memperhatikan dampak sosial dan lingkungan dari aktivitas secara operasionalnya. Hal ini sejalan dengan meningkatnya kesadaran global terhadap isu perubahan iklim, kerusakan lingkungan, serta keterbatasan sumber daya alam. Perusahaan, khususnya di sektor manufaktur, memiliki peran yang sangat besar dalam permasalahan tersebut karena aktivitas produksinya yang intensif dan berkelanjutan. Kegiatan dalam memproduksi sering kali menimbulkan masalah lingkungan seperti limbah industri, emisi karbon, serta penggunaan energi dan sumber daya yang besar, yang pada akhirnya dapat memperburuk degradasi lingkungan.

Kondisi tersebut mendorong perusahaan untuk mulai mengadopsi konsep *Sustainable Development* (SD) sebagai bagian dari strategi bisnis jangka panjang. *Sustainable Development* (SD) merupakan konsep yang menekankan pentingnya keseimbangan antara aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Konsep ini juga diperkuat oleh agenda global *Sustainable Development Goals* (SDGs) yang dicanangkan oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa sejak tahun 2015 sebagai upaya dalam menciptakan pembangunan yang berkelanjutan dan inklusif di seluruh dunia

(World commission on enviroment and development, 1987); (Alfadel & Nalband, 2025).

Kondisi tersebut mendorong perusahaan untuk mulai mengadopsi konsep *Sustainable Development* (SD) sebagai bagian dari strategi bisnis jangka panjang. *Sustainable Development* (SD) merupakan konsep yang menekankan pentingnya keseimbangan antara aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Konsep ini juga diperkuat oleh agenda global *Sustainable Development Goals* (SDGs) yang dicanangkan oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa sejak tahun 2015 sebagai upaya dalam menciptakan pembangunan yang berkelanjutan dan inklusif di seluruh dunia (United Nations, 2015; (Alfadel & Nalband, 2025)). Dalam konteks diorganisasi, *Sustainable Development* (SD) tidak hanya diukur dari kinerja ekonomi semata, tetapi juga mencakup dimensi sosial dan lingkungan. Menurut (Chow & Chen, 2012), *Sustainable Development* (SD) perusahaan dapat dilihat melalui integrasi tiga dimensi utama, yaitu ekonomi, sosial, dan lingkungan. Dimensi ekonomi berkaitan dengan kemampuan perusahaan dalam menciptakan nilai dan mempertahankan keberlangsungan usaha, dimensi sosial berkaitan dengan tanggung jawab perusahaan terhadap karyawan dan masyarakat, sedangkan dimensi lingkungan berkaitan dengan upaya perusahaan dalam mengelola dampak lingkungan seperti pengurangan emisi, efisiensi energi, dan pengelolaan limbah (Baumgartner & Ebner, 2010). Dengan demikian, *Sustainable Development* (SD) menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan perusahaan secara holistik dan jangka panjang.

Dalam mencapai tujuan *Sustainable Development* (SD), perusahaan memerlukan berbagai faktor pendukung yang strategis, salah satunya adalah pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada keberlanjutan. Dalam hal ini, *Green Human Resource Management* (GHRM) menjadi salah satu pendekatan yang semakin banyak digunakan oleh perusahaan. *Green Human Resource Management* (GHRM) merupakan konsep yang mengintegrasikan dari aspek lingkungan ke dalam praktik manajemen sumber daya manusia, seperti rekrutmen hijau, pelatihan berbasis lingkungan, penilaian kinerja yang mempertimbangkan aspek keberlanjutan, serta sistem penghargaan yang mendorong perilaku ramah lingkungan (Alfadel & Nalband, 2025; Renwick et al., 2012; Tang et al., 2018)

Green Human Resource Management (GHRM) tidak hanya berfungsi sebagai kebijakan administratif, tetapi juga sebagai strategi dalam membentuk budaya organisasi yang mendukung keberlanjutan. Melalui pelatihan dan pengembangan, karyawan diberikan pemahaman mengenai pentingnya dalam menjaga lingkungan. Selain itu, melalui sistem penilaian kinerja dan penghargaan, perusahaan dapat mendorong karyawan untuk berperilaku ramah terhadap lingkungan dalam melakukan aktivitas kerja sehari-hari. Penelitian (Renwick et al., 2012) menunjukkan bahwa dalam penerapan *Green Human Resource Management* (GHRM) dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam kegiatan lingkungan serta mendukung terciptanya organisasi yang berkelanjutan. Dengan demikian, *Green Human Resource Management*

(GHRM) menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi pencapaian Pembangunan berkelanjutan dalam perusahaan.

Dengan demikian, hubungan antara *Green Human Resource Management* (GHRM) dan *Sustainable Development* (SD) tidak selalu bersifat langsung. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa terdapat variabel lain yang memiliki peran dalam menjembatani hubungan tersebut. Salah satu variabel yang berperan penting adalah *Green Creativity* (GC). *Green Creativity* (GC) merupakan kemampuan karyawan dalam menghasilkan ide-ide inovatif yang berorientasi dalam pengurangan dampak lingkungan, efisiensi penggunaan sumber daya, serta pengembangan proses kerja yang lebih ramah lingkungan (Chen & Chang, 2013).

Green Creativity (GC) menjadi penting karena dalam praktiknya, pencapaian Pembangunan berkelanjutan tidak hanya berfokus pada kebijakan perusahaan, tetapi juga pada kemampuan individu dalam menciptakan inovasi yang dapat mendukung keberlanjutan. Karyawan yang memiliki *Green Creativity* (GC) cenderung mampu dalam menghasilkan solusi baru yang lebih efisien dan ramah lingkungan, seperti pengurangan limbah, efisiensi energi, serta inovasi dalam proses produksi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Alfadel & Nalband, 2025) menunjukkan bahwa *Green Human Resource Management* (GHRM) memiliki pengaruh positif terhadap *Green Creativity* (GC) dan *Sustainable Development* (SD). Selain itu, *Green Creativity* (GC) terbukti mampu dalam memediasi hubungan antara *Green Human Resource Management* (GHRM) dan *Sustainable*

Development (SD). Hal ini menunjukkan bahwa *Green Human Resource Management (GHRM)* tidak hanya secara langsung dalam memengaruhi *Sustainable Development (SD)*. tetapi juga melalui peningkatan kreativitas karyawan dalam menghasilkan inovasi ramah lingkungan.

Hubungan tersebut juga dijelaskan melalui *Theory of Planned Behavior (TPB)* yang dikemukakan oleh (Ajzen, 1991). Teori ini menjelaskan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh sikap (*attitude*), norma subjektif (*subjective norm*), dan persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*). Dalam konteks *Green Human Resource Management (GHRM)*, praktik seperti pelatihan lingkungan, sistem penghargaan, dan budaya organisasi yang berorientasi pada keberlanjutan mampu membentuk sikap positif, memperkuat norma organisasi, serta meningkatkan keyakinan karyawan untuk menerapkan perilaku ramah lingkungan. Kondisi tersebut mendorong berkembangnya *Green Creativity (GC)*, yaitu kemampuan karyawan menghasilkan ide dan inovasi yang ramah lingkungan. Sebagai variabel mediasi, *Green Creativity* menjembatani pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Sustainable Development (SD)*, karena kreativitas hijau yang dihasilkan karyawan dapat meningkatkan efisiensi sumber daya, mengurangi dampak lingkungan, dan mendukung tercapainya tujuan pembangunan berkelanjutan. Dengan demikian, TPB memberikan landasan teoritis bahwa pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Sustainable Development* terjadi melalui terbentuknya *Green Creativity* sebagai perilaku pro-lingkungan karyawan.

Dalam penelitian ini, penulis memilih karyawan pada industri manufaktur sektor otomotif sebagai objek penelitian karena sektor ini memiliki peran penting dalam mendukung penerapan praktik bisnis berkelanjutan. Industri manufaktur otomotif juga menghadapi berbagai tantangan lingkungan sehingga perusahaan dituntut untuk menerapkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada keberlanjutan. Melalui penerapan *Green Human Resource Management* (GHRM), perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kesadaran lingkungan karyawan, mendorong munculnya *Green Creativity*, serta mendukung tercapainya *Sustainable Development* dalam perusahaan.x

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Green Human Resource Management* (GHRM) terhadap *Sustainable Development* (SD) dengan *Green Creativity* (GC) sebagai variabel mediasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis dalam pengembangan *Green Human Resource Management* (GHRM) serta mendukung pencapaian tujuan *Sustainable Development* (SD) di sektor manufaktur.

1.2.Perumusan Masalah

1. Apakah penerapan *Green Human Resource Management* berpengaruh terhadap *Sustainable Development* pada industri otomotif?
2. Apakah penerapan *Green Human Resource Management* berpengaruh terhadap *Green Creativity* pada industri otomotif?

3. Apakah *Green Creativity* berpengaruh terhadap *Sustainable Development* pada industri otomotif?
4. Apakah *Green Creativity* memediasi pengaruh antara *Green Human Resource Management* terhadap *Sustainable Development* pada industri otomotif?

1.3. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, batasan masalah dapat difokuskan pada pembatasan definisi operasional variabel serta dimensi yang digunakan. Variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu *Green Human Resource Management* (GHRM) sebagai variabel independen, *Green Creativity* (GC) sebagai variabel mediasi, dan *Sustainable Development* (SD) sebagai variabel dependen. Penjelasan masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

A. *Sustainable Development* (SD)

Menurut (Chow & Chen, 2012), *Sustainable Development* (SD) dalam konteks organisasi didefinisikan sebagai tingkat sejauh mana perusahaan dapat mengintegrasikan aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan dalam operasionalnya untuk mencapai keberlanjutan jangka Panjang.

Konsep pada variabel dependen ini menekankan keseimbangan antara pencapaian keuntungan ekonomi, tanggung jawab sosial, dan perlindungan lingkungan. Dalam penelitian ini, pengukuran *Sustainable Development* (SD) mengacu pada tiga dimensi utama, yaitu:

- *Economic development*,
- *Social development*, dan

- *Environmental development*

B. *Green Human Resource Management (GHRM)*

Green Human Resource Management (GHRM) dapat didefinisikan sebagaimana praktik manajemen sumber daya manusia yang telah mengintegrasikan aspek lingkungan ke dalam kebijakan dan aktivitas organisasi guna mendukung pencapaian tujuan keberlanjutan (Tang et al., 2018). Dalam variabel independen terdapat beberapa dimensi yaitu:

- *Recruitment*
- *Selection*
- *Training*
- *Performance*
- *Pay and reward*
- *Involvement*

C. *Green Creativity (GC)*

(Teresa M. Amabile, 2005) mendefinisikan bahwa *Green Creativity (GC)* yang diterapkan di organisasi sebagai sebuah pengembangan ide-ide baru tentang produk ramah lingkungan, layanan ramah lingkungan, proses ramah lingkungan, atau praktik ramah lingkungan yang dinilai orisinal, inovatif, dan bermanfaat.

1.4. Tujuan Penelitian

Dalam konteks *Green Human Resource Management* (GHRM) pada karyawan HR industri manufaktur sektor otomotif. Secara rinci, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Sustainable Development* pada perusahaan industri otomotif.
2. Menganalisis pengaruh *Green Human Resource Management* (GHRM) terhadap *Green Creativity* pada industri otomotif.
3. Menganalisis pengaruh *Green Creativity* terhadap *Sustainable Development* pada industri otomotif.
4. Menguji peran *Green Creativity* sebagai Pemediasi dalam pengaruh antara *Green Human Resource Management* (GHRM) dan *Sustainable Development* pada industri otomotif.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian di bidang *Green Human Resource Management* (GHRM) dan *Sustainable Development* (SD), khususnya pada sektor manufaktur. Penelitian ini memberikan pemahaman mengenai peran pengelolaan sumber daya manusia berbasis keberlanjutan dalam meningkatkan *Green Creativity* (GC)

karyawan serta mendukung pencapaian tujuan *Sustainable Development* (SD) perusahaan. Selain itu, penelitian ini juga memperkuat temuan sebelumnya terkait pentingnya praktik sumber daya manusia berkelanjutan dalam membentuk perilaku kerja yang ramah lingkungan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan industri manufaktur sektor otomotif dalam merancang kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia yang mendukung keberlanjutan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan *Green Creativity* karyawan melalui penerapan *Green Human Resource Management* (GHRM), serta menjadi referensi dalam penyusunan program pengembangan sumber daya manusia yang berorientasi pada efisiensi sumber daya, kepedulian lingkungan, dan pencapaian *Sustainable Development*. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi perusahaan manufaktur lainnya dalam menerapkan praktik manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan.

1.6. Sistematika Penulisan

Laporan proposal penelitian ini disusun secara sistematis agar lebih mudah dipahami dan menggambarkan alur berpikir peneliti dalam merumuskan, menyusun, hingga melaksanakan penelitian. Struktur laporan ini terdiri dari lima bab pokok, yaitu:

Bab1: Pendahuluan

Bab ini menguraikan latar belakang penelitian yang menjelaskan alasan pentingnya meneliti praktik *Green Human Resource Management (GHRM)* di perusahaan, terutama dalam kaitannya dengan peningkatan *Green Creativity* karyawan dan pencapaian *Sustainable Development*. Dalam bab ini juga dijelaskan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, serta sistematika penulisan. Secara keseluruhan, Bab 1 memberikan gambaran awal mengenai arah penelitian dan dasar pemikiran yang menjadi fondasi pelaksanaannya.

Bab 2: Tinjauan Pustaka

Bab ini memuat teori-teori dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan variabel penelitian, yaitu *Green Human Resource Management*, *Green Creativity*, dan *Sustainable Development*. Di dalamnya juga dijelaskan konsep-konsep pendukung yang mendasari hubungan antar variabel dalam penelitian, sesuai dengan pendekatan jurnal acuan Alfadel & Nalband (2025). Pada bab ini peneliti juga menyajikan kerangka pemikiran yang menjelaskan alur hubungan antar variabel, serta merumuskan hipotesis penelitian yang akan diuji secara empiris.

Bab 3: Metodologi Penelitian

Bab ini menjelaskan pendekatan dan metode yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Uraian dalam bab ini mencakup desain penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, jenis dan sumber data, instrumen penelitian, serta metode pengumpulan data

menggunakan kuesioner terstruktur. Selain itu, bab ini juga menjelaskan prosedur pengujian instrumen penelitian melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), yang meliputi analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian, analisis regresi linier, pengujian hipotesis melalui uji t dan koefisien determinasi (R^2), serta uji mediasi untuk mengetahui peran *Green Creativity* dalam memediasi pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Sustainable Development*.

Bab 4: Hasil dan Pembahasan

Bab ini menyajikan hasil pengolahan dan analisis data berdasarkan metode yang telah ditentukan pada bab sebelumnya. Uraian dalam bab ini meliputi hasil analisis deskriptif responden dan variabel penelitian, hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, hasil analisis regresi untuk mengetahui hubungan antarvariabel penelitian, serta hasil uji mediasi *Green Creativity* dalam memediasi pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Sustainable Development*. Pada bagian akhir, hasil penelitian dibahas secara mendalam dengan membandingkan temuan penelitian ini dengan hasil penelitian terdahulu dan jurnal-jurnal yang relevan.

Bab 5: Penutup

Bab ini memuat kesimpulan penelitian yang diperoleh berdasarkan hasil analisis data sehingga dapat menjawab rumusan masalah penelitian secara langsung. Selain

itu, disajikan implikasi penelitian, baik implikasi teoretis bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia dan keberlanjutan, maupun implikasi praktis bagi para praktisi sumber daya manusia di sektor otomotif dalam menerapkan praktik *Green Human Resource Management* guna mendorong *Green Creativity* dan mendukung pencapaian *Sustainable Development*. Bab ini juga menguraikan keterbatasan penelitian serta memberikan saran bagi penelitian selanjutnya agar kajian mengenai *Green Human Resource Management, Green Creativity, dan Sustainable Development* dapat dikembangkan secara lebih luas dan mendalam pada berbagai konteks penelitian.