

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Pemanasan global saat ini semakin mengkhawatirkan. Hal ini merupakan dampak dari aktivitas manusia dan industri yang tidak disinergikan dengan kepedulian terhadap lingkungan (Riyanto et al., 2023). Pada abad ke-21, perhatian terhadap isu lingkungan semakin meningkat di seluruh dunia, baik di bidang politik, publik, maupun bisnis. Minat global terhadap lingkungan ini sebagian besar dipicu oleh perjanjian-perjanjian internasional untuk memerangi perubahan iklim, seperti Protokol Kyoto 1997, Konferensi Bali 2007, dan KTT Kopenhagen 2009 (Ahmad, 2015). Akibat dari polusi industri dan limbah beracun, termasuk bahan kimia berbahaya, pemerintah dan LSM di seluruh dunia telah mendorong regulasi dan kebijakan untuk memperlambat, bahkan sampai pada titik tertentu membalikkan, kerusakan sumber daya alam serta dampak negatifnya terhadap manusia dan masyarakat.

Generasi manusia terdahulu bergantung pada sistem kehidupan alami yang ada di bumi, sehingga mereka secara alami memahami pentingnya penggunaan sumber daya alam secara bijak. Namun, dengan kemajuan teknologi, generasi saat ini cenderung lebih banyak mengeksploitasi sumber daya alam tanpa memikirkan dampak lingkungan yang ditimbulkan (Rashid et al., 2019). Pola konsumsi ini menimbulkan ancaman serius bagi keberlanjutan generasi mendatang, di mana isu-isu lingkungan telah menjadi tantangan utama bagi pembangunan yang berkelanjutan. Dalam situasi saat ini, organisasi perlu menemukan cara dan metode

untuk mengurangi dampak ekologis mereka, sambil tetap mengatasi masalah ekonomi. Untuk mencapai keberhasilan dalam komunitas korporat dan memastikan keuntungan bagi para pemegang saham, organisasi harus mempertimbangkan aspek sosial dan lingkungan, selain aspek ekonomi dan keuangan (Ahmad, 2015).

Menyadari pentingnya kesadaran lingkungan, para peneliti menekankan peran manajemen sumber daya manusia sebagai alat untuk menciptakan 'organisasi hijau' yang akan memberikan dampak positif bagi individu, masyarakat, dan lingkungan. Dengan demikian, dengan fokus pada dimensi keberlanjutan (lingkungan, ekonomi, dan sosial), muncul aliran penelitian baru yang disebut “*Green Human Resource Management*” (Renwick et al., 2013; Veerasamy et al., 2024a). *Green HRM* dimulai dengan ide untuk mempertahankan keberlanjutan, bukan hanya berfokus pada profitabilitas. Keberlanjutan adalah kemampuan untuk memenuhi kebutuhan saat ini tanpa mengorbankan kemampuan generasi mendatang untuk memenuhi kebutuhan mereka (Dwivedi & Gaidhani, 2021).

Sharma & Gupta (2010) mendefinisikan *green human resource management* sebagai penerapan praktik sumber daya manusia untuk mempromosikan penggunaan sumber daya yang berkelanjutan. *Green human resource management* (GHRM) adalah pendekatan inovatif dalam manajemen sumber daya manusia yang menempatkan keberlanjutan lingkungan sebagai dasar dari setiap kebijakan dan praktik yang diterapkan dalam organisasi. GHRM terdiri dari kebijakan, praktik, dan sistem yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran lingkungan dan perilaku pro-lingkungan karyawan (Gustiah & Nurhayati, 2023). GHRM melibatkan seluruh aktivitas organisasi di mana ini merupakan bagian dari manajemen sumber daya

manusia yang mengubah karyawan biasa menjadi agen yang mendukung tujuan lingkungan organisasi dan berkontribusi pada keberlanjutan. Praktik sumber daya manusia ini sangat penting dalam pengembangan organisasi yang berkelanjutan (Ekwochi et al., 2023).

Penerapan GHRM yang efektif dapat meningkatkan *employee green behavior* (Veerasamy et al., 2024a; Veerasamy et al., 2024b). Perilaku hijau karyawan didefinisikan sebagai tindakan ramah lingkungan yang didorong oleh inisiatif individu yang melampaui harapan organisasi. Tindakan ini mencakup upaya memprioritaskan manfaat lingkungan serta mengajak orang lain untuk ikut serta (Aulia & Nawangsari, 2023). Perilaku hijau karyawan merujuk pada aktivitas yang dilakukan oleh karyawan untuk melestarikan sumber daya alam, menjaga lingkungan, dan mengurangi dampak negatif terhadap ekosistem. Tindakan ini bertujuan untuk mengurangi kerusakan lingkungan serta meningkatkan kualitas ekologi (Chen & Wu, 2022). Perilaku hijau karyawan mencakup berbagai tindakan proaktif yang diambil oleh individu untuk mendukung upaya keberlanjutan lingkungan di dalam organisasi (Ababneh, 2021). Sebagaimana yang telah dijelaskan oleh beberapa penelitian seperti Veerasamy et al., (2024a); Hani & Praningrum (2023); Veerasamy et al., (2024b); Ababneh (2021); Chen & Wu (2022); Le & Tham (2024); Aboramadan (2022); dan Kania (2024) dengan hasil yang menunjukkan bahwa implementasi *green human resource management* secara signifikan meningkatkan *employee green behavior*.

Selain itu, GHRM juga memiliki hubungan yang kuat terhadap *employee green performance* (Gustiah & Nurhayati, 2023). Kinerja hijau karyawan didefinisikan

sebagai sejauh mana seorang karyawan terlibat dalam perilaku (tindakan dan aktivitas) dan menghasilkan hasil yang berkaitan dengan keberlanjutan selama periode waktu tertentu (Arulrajah et al., 2016). Setiap karyawan bertanggung jawab atas kinerja lingkungan organisasi. Kinerja hijau merujuk pada pengukuran interaksi antara bisnis dan lingkungan, yang mencerminkan efektivitas dan efisiensi tindakan lingkungan yang dilakukan oleh organisasi. Ini menggambarkan sejauh mana organisasi berhasil mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan melalui tindakan-tindakan yang ramah lingkungan (Gustiah & Nurhayati, 2023). Setiap karyawan dapat mengurangi dampak lingkungan negatif dari pekerjaannya dan juga dapat meningkatkan dampak lingkungan positif dari pekerjaannya. Sebagaimana penelitian yang telah dilakukan oleh Ali Gill et al., (2023); Gustiah & Nurhayati (2023); Zahrani (2024); Ramachandaran et al., (2024); Omune et al., (2021); Idrus (2024); Sigdel (2023); dan Saputro & Nawangsari (2021) dengan hasil yang menunjukkan bahwa *green human resource management* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee green performance*.

Keterkaitan antara *employee green behavior* dan *employee green performance* juga merupakan satu hal penting dalam upaya organisasi untuk mencapai keberlanjutan lingkungan dan operasional (Ahmed, 2024). Kinerja hijau akan meningkat karena perilaku hijau diterima secara sosial, sehingga minat untuk bergabung dengan kelompok yang mengadopsi konsep 'ramah lingkungan' akan ditunjukkan oleh karyawan (Veerasamy et al., 2024a). Ketika karyawan secara konsisten menerapkan perilaku hijau, mereka tidak hanya mengikuti kebijakan lingkungan perusahaan, tetapi juga mengambil inisiatif untuk melampaui

ekspektasi dalam menjaga lingkungan. Perilaku hijau ini secara langsung berpengaruh pada *employee green performance*, yaitu kinerja karyawan dalam mendukung tujuan keberlanjutan organisasi (Ahmed, 2024). Sebagaimana penelitian yang telah dilakukan oleh Ahmed (2024); Syafri et al., (2021); dan Zacher et al., (2023) mengungkapkan bahwa *employee green behavior* berdampak positif pada *green employee performance*, yang menegaskan pentingnya perilaku hijau karyawan dalam meningkatkan kinerja hijau karyawan.

Penelitian ini mengidentifikasi beberapa gap spesifik dalam literatur terkait pengaruh GHRM terhadap *employee green performance* dengan *employee green behavior* sebagai mediator. Penelitian terdahulu, seperti Hani & Praningrum (2023) serta Ali Gill et al., (2023), Idrus (2024), Gustiah & Nurhayati (2023), dan Aboramadan (2022) umumnya meneliti peran *green work engagement* sebagai mediator dalam variabel *green human resource management* terhadap *green employee performance*, sementara hanya sedikit studi yang secara langsung menempatkan *employee green behavior* sebagai mediator utama seperti dalam penelitian Le & Tham (2024) dengan variabel independen GHRM namun variabel dependennya adalah *sustainable corporate performance* dan penelitian oleh Aulia & Nawangsari (2023) dengan variabel independen GHRM dan variabel dependennya adalah *employee sustainable performance*.

Selain itu, konteks penelitian dalam sektor instansi pemerintah, seperti Dinas Lingkungan Hidup, belum tereksplorasi, sedangkan beberapa penelitian dilakukan di sektor kesehatan (Ahmed, 2024); (Hani & Praningrum, 2023); dan (Veeratomy et al., 2024b), sektor pendidikan (Zahrani, 2024); (Veeratomy et al., 2024a); dan

Ali Gill et al., (2023), atau manufaktur (Mustafa et al., 2023); (Ismail & Imran, 2024); dan (Chen & Wu, 2022). Studi dari Le & Tham (2024) serta Zahrani (2024) berfokus pada kinerja lingkungan organisasi secara keseluruhan, tetapi tidak mendalami kinerja hijau karyawan secara individu sebagai hasil dari intervensi GHRM. Penelitian ini juga menanggapi gap terkait moderasi dan mediasi tambahan dalam literatur, di mana Ababneh (2021) mengkaji atribut kepribadian dan keterikatan karyawan sebagai mediasi serta Chen & Wu (2022) mengkaji mediasi *green mindfulness* dan moderasi *green self-efficacy*, namun tidak mengkaji peran perilaku hijau karyawan secara langsung sebagai variabel mediasi utama antara GHRM dan kinerja hijau karyawan. Dengan demikian, maka penelitian ini menggagas model penelitian dengan menempatkan variabel *employee green behavior* sebagai mediasi yang menghubungkan antara GHRM dan *employee green performance*, di mana dalam penelitian-penelitian sebelumnya model ini belum ada diteliti.

Implementasi GHRM, berdasarkan teori kecocokan individu-lingkungan, mempengaruhi perilaku dan hasil kinerja karyawan, yang pada akhirnya mendukung kesuksesan organisasi (Anwar et al., 2024). Dengan mengadopsi model perilaku hijau, karyawan dapat berkontribusi pada penghematan sumber daya, meraih keuntungan finansial, dan mencapai tujuan lingkungan, yang berdampak positif terhadap kinerja ramah lingkungan organisasi, seperti dalam praktik daur ulang kertas, pencetakan dua sisi, penghematan energi, dan pengurangan sampah.

Melindungi dan menjaga keberlanjutan lingkungan sangat penting untuk masyarakat global. Bencana yang semakin sering terjadi menunjukkan fenomena

pemanasan global, yang disebabkan oleh ketidakpedulian terhadap lingkungan. Masalah lain yang timbul adalah meningkatnya sampah dan limbah yang sulit didaur ulang. Oleh karena itu, kesadaran untuk melindungi lingkungan perlu ditingkatkan, dimulai dengan kebiasaan sederhana seperti membuang sampah pada tempatnya dan mengurangi limbah industri yang merusak lingkungan (Mayangsari & Nawangsari, 2019).

Fenomena sampah di Provinsi Jambi semakin menjadi perhatian serius, terutama di Kota Jambi dan beberapa kabupaten lainnya. Wakil Ketua DPRD Jambi, Ivan Wirata, mendorong Pemprov Jambi untuk mengelola sampah dengan lebih baik. Ivan menekankan pentingnya solusi untuk mengatasi masalah sampah yang semakin menumpuk di Jambi, terutama di perbatasan Muaro Jambi-Kota Jambi. Ia juga mengungkapkan bahwa tempat pembuangan sampah di Kota Jambi sudah semakin penuh dan akan segera *overload* (Almunanda, 2025). Selain itu, Anggota Komisi III DPRD, Rizky Satria Prayogie, mengkritik Dinas Lingkungan Hidup (DLH) yang dinilai belum serius menangani masalah sampah. Meskipun dana telah dialokasikan, Rizky menekankan pentingnya pengelolaan sampah yang lebih efektif dan kolaborasi antara pemerintah, DPRD, dan masyarakat. Penanganan sampah harus dilakukan secara terintegrasi, dengan melibatkan perangkat kelurahan dan kecamatan, untuk menciptakan kota yang lebih bersih dan nyaman (Ahmadi, 2025).

Penelitian ini dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi. Tujuan dan sasaran Rencana Strategis (Renstra) Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Provinsi Jambi untuk periode 2021-2026, yang berlandaskan pada visi dan misi Kepala

Daerah, sebagaimana diamanatkan oleh Permendagri Nomor 86 Tahun 2017. Visi pemerintahan Jambi periode 2021-2026 adalah “Terwujudnya Jambi Maju, Aman, Nyaman, Tertib, Amanah dan Profesional di bawah Ridho Allah SWT” (disingkat Jambi MANTAP). Renstra DLH terkait erat dengan misi ke-2: “Memantapkan Perekonomian Masyarakat dan Daerah”, yang bertujuan untuk: memulihkan perekonomian daerah melalui pengelolaan komoditas unggulan secara berkelanjutan (ekonomi hijau) dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan menjaga kualitas lingkungan hidup. Oleh karena itu tujuan strategis yang ditetapkan adalah “Terwujudnya lingkungan hidup dan sumber daya alam yang berkualitas dan berkelanjutan” (Perubahan Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi, 2024).

Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Provinsi Jambi memiliki tugas utama dalam perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup. DLH juga bertanggung jawab dalam pengelolaan sampah, bahan berbahaya, serta pengawasan dan koordinasi kebijakan lingkungan. Selain itu, DLH turut dalam pemberdayaan masyarakat dan pengelolaan kekayaan daerah yang terkait dengan lingkungan (Perubahan Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi, 2024). Dalam Rencana Strategis DLH Provinsi Jambi Tahun 2021-2026, disebutkan bahwa DLH memiliki tanggung jawab besar dalam melaksanakan tugas dan fungsi DLH. Salah satu isu strategis adalah rendahnya tingkat kesadaran dan keterlibatan dalam mengurangi dan menangani timbunan sampah. Bahkan dalam Laporan Kinerja DLH Provinsi Jambi 2023 juga tercantum bahwa permasalahan yang masih dihadapi adalah masih besarnya timbunan sampah dan belum optimalnya kesadaran

dalam mengurangi dan menangani timbunan sampah.

Secara empirik, hal ini diperkuat dari hasil wawancara dengan Kepala Bidang Tata Lingkungan sekaligus sebagai penanggung jawab sementara Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi menyatakan bahwa,

“Penggunaan plastik sekali pakai oleh pegawai di lingkungan instansi memang cukup tinggi, terutama alat makan berbahan plastik sekali pakai padahal peralatan makan sudah disediakan namun kami kekurangan SDM untuk mencuci peralatan makan tersebut dan agak repot kalau habis makan langsung dicuci dan plastik juga instan kan penggunaannya, jadi ini perilaku terbuka yang membuat orang lain mengikuti. Perilaku ini yang sedang kami coba perbaiki. Instansi juga sudah lama sekali melakukan kampanye penggunaan tumblr untuk mengurangi penggunaan plastik tersebut namun pelaksanaannya memang belum optimal. Untuk penggunaan kantong plastik pastinya juga masih cukup tinggi karena repot memang kalau bawa kantong belanja kemana-mana. Selain itu, penggunaan kertas masih cukup tinggi juga di DLH sekitar 60% terutama bagi pegawai yang berusia di atas 45 tahun” (Wawancara pada 28 Oktober 2024).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, maka permasalahan yang mencolok di DLH adalah tingginya penggunaan plastik sekali pakai oleh pegawai baik berada di dalam maupun luar lingkungan kerja dan ini merupakan perilaku terbuka (*overt behavior*), di mana perilaku tersebut sudah jelas dalam bentuk tindakan atau praktik, yang dengan mudah dapat diamati atau dilihat orang lain (Loppies & Nurrokhmah, 2021). Sebagaimana yang telah dijelaskan oleh DLH Kota Tangerang bahwa plastik, yang terbuat dari bahan dasar minyak bumi, sulit terurai di tanah dan dapat menyebabkan pencemaran lingkungan, baik di tanah, air, maupun udara. Plastik menghalangi peresapan air dan sinar matahari, yang dapat mengurangi kesuburan tanah dan berpotensi menyebabkan banjir. Oleh karena itu, perlu bagi kita semua untuk mengurangi penggunaan plastik dan kemasan sekali pakai (Tangerang, 2018). Sedang salah satu fungsi DLH adalah pemantauan, pengawasan

dan pembinaan pengendalian pencemaran dan pengendalian kerusakan lingkungan serta pengelolaan sampah, bahan berbahaya dan beracun (LB3); pengelolaan keanekaragaman hayati pengendalian perubahan iklim, pengendalian kerusakan pada hutan, lahan, ekosistem perairan darat, ekosistem pesisir dan laut serta kerusakan ekosistem gambut (Jambi, 2024a).

Selain itu, penggunaan kertas masih cukup tinggi di lingkungan kantor. Ketergantungan pada dokumen fisik ini terjadi karena belum semua pegawai, terutama pegawai yang berusia di atas 45 tahun, memiliki literasi digital yang memadai. Kendala ini menunjukkan adanya kesenjangan antara rencana strategis DLH dan praktik di lapangan. Sejalan dengan berita yang diliput oleh Hendra (2023) menyatakan bahwa Dinas Lingkungan Hidup (DLH) memiliki peran krusial dalam menjaga kebersihan, keindahan, dan kesehatan lingkungan, yang juga berdampak langsung pada kualitas hidup masyarakat. DLH bukan hanya berfokus pada alam, tetapi juga berhubungan erat dengan kesejahteraan masyarakat.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi dengan mengeksplorasi *employee green behavior* sebagai variabel mediasi antara hubungan *green human resource management* terhadap *employee green performance* di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran variabel *green human resource management*,

- employee green behavior*, dan *employee green performance*?
2. Bagaimana pengaruh *green human resource management* terhadap *employee green performance*?
  3. Bagaimana pengaruh *green human resource management* terhadap *employee green behavior*?
  4. Bagaimana pengaruh *employee green behavior* terhadap *employee green performance*?
  5. Bagaimana pengaruh *green human resource management* terhadap *employee green performance* melalui *employee green behavior*?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menggambarkan variabel *green human resource management*, *employee green behavior*, dan *employee green performance*.
2. Untuk menganalisis pengaruh *green human resource management* terhadap *employee green performance*.
3. Untuk menganalisis pengaruh *green human resource management* terhadap *employee green behavior*.
4. Untuk menganalisis pengaruh *employee green behavior* terhadap *employee green performance*.
5. Untuk menganalisis pengaruh *green human resource management* terhadap *employee green performance* melalui *employee green behavior*.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi, baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis. Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam menambah literatur terkait *green human resource management*, *employee green behavior*, dan *employee green performance*. Melalui kajian ini, diharapkan dapat ditemukan model atau hubungan baru yang menjelaskan bagaimana GHRM memengaruhi perilaku hijau karyawan dan pada akhirnya berdampak pada kinerja hijau karyawan.
2. Manfaat Praktis. Bagi praktisi dan pengambil kebijakan oleh organisasi, khususnya di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dalam mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih ramah lingkungan. Temuan mengenai pentingnya GHRM dalam mendorong perilaku hijau karyawan akan membantu organisasi merumuskan kebijakan dan praktik sumber daya manusia yang efektif guna mendukung keberlanjutan lingkungan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran para pemimpin organisasi mengenai pentingnya implementasi kebijakan sumber daya manusia yang pro-lingkungan dan peran karyawan dalam pencapaian tujuan keberlanjutan.