

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dampak globalisasi terhadap lingkungan telah menjadi perhatian utama di tengah percepatan interaksi antarnegara, perdagangan internasional, dan mobilitas manusia di era modern ini. Salah satu dampak yang paling nyata adalah terkait dengan peningkatan dalam produksi dan konsumsi barang, yang secara langsung menyebabkan peningkatan tekanan terhadap sumber daya alam dan lingkungan (Marizka & Faidati, 2020). Menurut laporan dari United Nations Environment Programme (UNEP), produksi global limbah padat diperkirakan meningkat dari sekitar 1,3 miliar ton pada tahun 2012 menjadi 2,2 miliar ton pada tahun 2025, sebagian besar disebabkan oleh peningkatan konsumsi di negara-negara berkembang yang didorong oleh globalisasi.

Pertumbuhan perdagangan internasional juga berkontribusi pada peningkatan emisi gas rumah kaca dan polusi udara (Widyawati et al., 2021). Menurut data dari World Bank, pertumbuhan ekspor barang dan jasa dunia telah menghasilkan peningkatan emisi CO₂ sebesar 90% antara tahun 1990 dan 2015. Selain itu, globalisasi juga memicu aktivitas industri yang lebih besar, termasuk industri manufaktur dan produksi, yang cenderung menghasilkan limbah dan emisi polutan (Adawiyah, 2023).

Berdasarkan Siaputra et al. (2022) perubahan dalam pola konsumsi juga merupakan dampak signifikan dari globalisasi terhadap lingkungan. Mobilitas

manusia yang lebih besar dan aksesibilitas ke berbagai produk dari seluruh dunia telah menghasilkan peningkatan penggunaan sumber daya alam, termasuk air, energi, dan bahan-bahan mentah, yang menyebabkan penebangan hutan yang luas, perubahan penggunaan lahan, dan kerusakan ekosistem alam (Lingga et al., 2022).

Simanjourang et al. (2023) menjabarkan bahwa tantangan terbesar yang dihadapi lingkungan dalam era globalisasi adalah perubahan iklim. Akumulasi emisi gas rumah kaca dari aktivitas manusia, seperti pembakaran bahan bakar fosil, deforestasi, dan pertanian intensif, telah menyebabkan kenaikan suhu global, pencairan es kutub, dan kenaikan permukaan air laut (Mulyani, 2021). Menurut laporan dari Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC), perubahan iklim berpotensi mengakibatkan bencana alam yang lebih sering dan parah, seperti banjir, kekeringan, dan badai tropis yang kuat, yang semuanya berdampak signifikan pada lingkungan dan kehidupan manusia.

Peranan keberlanjutan perusahaan terhadap isu lingkungan di era globalisasi memainkan peran penting dalam mengurangi dampak negatif yang dihasilkan oleh aktivitas bisnis terhadap lingkungan (Saptiwi, 2019). Dalam era globalisasi, perusahaan memiliki potensi untuk beroperasi di berbagai pasar internasional, yang sering kali meningkatkan tekanan terhadap lingkungan karena peningkatan produksi, distribusi, dan konsumsi barang dan jasa. Namun, di tengah tantangan ini, perusahaan juga memiliki kesempatan untuk menjadi agen perubahan positif dalam menjaga dan melestarikan lingkungan.

Salah satu peran utama keberlanjutan perusahaan adalah mempromosikan praktik bisnis yang ramah lingkungan di seluruh rantai pasokan. Salah satu contoh adalah dalam penelitian oleh Hazizah & Aslami (2021) di mana perusahaan dapat menerapkan kebijakan pengurangan emisi gas rumah kaca, mengadopsi teknologi hijau untuk mengelola limbah, atau berinvestasi dalam sumber energi terbarukan. Data dari Global Reporting Initiative (GRI) menunjukkan bahwa pada tahun 2020, lebih dari 90% perusahaan yang terdaftar di Fortune Global 500 telah melaporkan praktek keberlanjutan mereka, dengan lebih dari 60% melaporkan tindakan mereka terkait perubahan iklim dan energi.

Selain itu, keberlanjutan perusahaan juga melibatkan tanggung jawab sosial perusahaan terhadap lingkungan di mana mereka beroperasi (Velte, 2022) . Hal ini termasuk upaya untuk mendukung dan berkontribusi pada pelestarian lingkungan lokal, memulihkan ekosistem yang terganggu, dan memberikan edukasi kepada komunitas sekitar tentang pentingnya konservasi lingkungan. Data dari Carbon Disclosure Project (CDP) menunjukkan bahwa pada tahun 2020, lebih dari 9,600 perusahaan di seluruh dunia telah melaporkan tindakan mereka terkait perubahan iklim, dengan lebih dari 14,000 proyek diidentifikasi sebagai upaya perlindungan lingkungan.

Keberlanjutan perusahaan juga memainkan peran penting dalam mempengaruhi perilaku konsumen (Dash et al., 2021) . Perusahaan dapat menggunakan kekuatan pengaruhnya untuk meningkatkan kesadaran konsumen tentang produk dan layanan yang ramah lingkungan, serta

mendorong perubahan menuju gaya hidup yang lebih berkelanjutan. Studi oleh Syberg et al. (2021) menemukan bahwa 66% konsumen global lebih mungkin membeli produk dari perusahaan yang memiliki komitmen terhadap lingkungan, menunjukkan bahwa praktik keberlanjutan dapat meningkatkan daya tarik merek dan loyalitas konsumen.

Salah satu faktor yang bisa berpengaruh terhadap keberlanjutan perusahaan adalah Green Human Resources Management (GHRM). GHRM adalah pendekatan dalam manajemen sumber daya manusia yang memprioritaskan praktik-praktik yang ramah lingkungan dalam kebijakan, prosedur, dan keputusan yang berkaitan dengan tenaga kerja (Hameed et al., 2022). Islam et al. (2023) menjabarkan bahwa GHRM bertujuan untuk mempromosikan kesadaran lingkungan di antara karyawan, mendorong perilaku yang ramah lingkungan, dan mengintegrasikan aspek keberlanjutan ke dalam budaya organisasi. Potensi hubungan antara GHRM dan keberlanjutan perusahaan sangatlah besar.

Pertama-tama, GHRM dapat menjadi katalisator untuk menciptakan budaya organisasi yang peduli lingkungan (Imron & Taswiyah, 2022). Dengan menyediakan pelatihan, edukasi, dan kesadaran lingkungan kepada karyawan, perusahaan dapat membangun tim yang memiliki pemahaman yang lebih baik tentang dampak aktivitas bisnis terhadap lingkungan dan pentingnya praktik bisnis yang berkelanjutan. Budaya organisasi yang peduli lingkungan akan mendorong adopsi perilaku hijau di tempat kerja dan mendukung kebijakan keberlanjutan perusahaan.

Selanjutnya, GHRM dapat membantu perusahaan dalam mengurangi jejak lingkungan mereka (Hasan, 2022) . Melalui kebijakan pengurangan penggunaan energi, pengelolaan limbah yang efisien, penggunaan bahan-bahan ramah lingkungan, dan promosi transportasi berkelanjutan, GHRM dapat mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan yang dihasilkan dari kegiatan operasional perusahaan. Data dari Corporate Knights menunjukkan bahwa perusahaan yang fokus pada praktik keberlanjutan memiliki keuntungan finansial yang lebih tinggi dan kinerja yang lebih baik dalam jangka panjang.

Selain itu, berdasarkan Omarova & Jo (2022) GHRM juga dapat meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan. Karyawan yang merasa diperhatikan dan didukung dalam kepedulian lingkungan perusahaan cenderung lebih berdedikasi, produktif, dan puas dengan pekerjaan mereka. Dengan demikian, GHRM dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan retensi karyawan, mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan ulang, serta meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Dengan mengintegrasikan GHRM ke dalam strategi dan operasi mereka, perusahaan dapat memperoleh manfaat jangka panjang yang signifikan dalam upaya mencapai keberlanjutan perusahaan. GHRM tidak hanya membantu dalam mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan, tetapi juga meningkatkan kinerja keuangan, retensi karyawan, dan reputasi merek perusahaan.

Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap keberlanjutan perusahaan adalah perilaku hijau karyawan atau *Green Lifestyle*. Perilaku Hijau Karyawan, atau Green Lifestyle, mencakup serangkaian tindakan sadar yang diambil oleh individu di tempat kerja untuk mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan (Chuah et al., 2021a) . Hal ini meliputi kebiasaan seperti menggunakan transportasi berkelanjutan, mendaur ulang, mengurangi konsumsi plastik, dan memilih produk yang ramah lingkungan. Potensi Perilaku Hijau Karyawan untuk meningkatkan keberlanjutan perusahaan secara holistik sangatlah besar.

Berdasarkan Febrian et al. (2023) Perilaku Hijau Karyawan dapat mengurangi konsumsi sumber daya dan limbah di tempat kerja. Dengan mengadopsi praktik seperti mengurangi pencetakan kertas, memilih energi yang lebih efisien, dan menggunakan alat-alat yang ramah lingkungan, karyawan dapat membantu perusahaan mengurangi jejak lingkungan mereka. Data dari survei Deloitte menunjukkan bahwa 61% karyawan yang terlibat dalam program keberlanjutan di tempat kerja melaporkan peningkatan kesadaran tentang penggunaan energi dan sumber daya.

Selain itu, Perilaku Hijau Karyawan juga dapat memicu kolaborasi dan inovasi di tempat kerja (Siburian & Sugiarto, 2022) . Dengan mendorong diskusi dan ide-ide baru tentang cara mengurangi dampak lingkungan, karyawan dapat menciptakan solusi yang inovatif dan efektif. Survei dari Harvard Business Review menunjukkan bahwa 75% karyawan percaya bahwa

kolaborasi lintas departemen dalam proyek keberlanjutan dapat meningkatkan inovasi dan efisiensi.

Perilaku Hijau Karyawan dapat pula memperkuat reputasi perusahaan sebagai pemimpin dalam keberlanjutan (Fahira, 2019). Karyawan yang terlibat dalam praktik keberlanjutan cenderung menjadi duta merek yang efektif di masyarakat, membantu membangun citra perusahaan yang peduli lingkungan. Hal ini dapat meningkatkan daya tarik perusahaan bagi pelamar kerja dan konsumen yang semakin sadar lingkungan. Survei dari Cone Communications menemukan bahwa 71% karyawan lebih mungkin memilih bekerja di perusahaan yang memiliki komitmen terhadap keberlanjutan.

Kinerja karyawan memiliki peran yang signifikan dalam menjaga dan meningkatkan keberlanjutan perusahaan (Amjad et al., 2021). Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi tidak hanya membantu perusahaan mencapai tujuan operasional dan keuangan, tetapi juga dapat menjadi agen perubahan dalam memperkuat praktik keberlanjutan. Kinerja karyawan berpotensi untuk meningkatkan keberlanjutan perusahaan sangatlah besar dan bervariasi.

Mengutip dari penelitian oleh Dhir & Chakraborty (2023) kinerja karyawan yang tinggi dapat menghasilkan efisiensi operasional yang lebih besar. Karyawan yang efektif dalam pekerjaan mereka cenderung menggunakan sumber daya perusahaan dengan lebih bijaksana, menghasilkan kurangnya pemborosan dan pengurangan limbah. Ini berdampak positif pada lingkungan dengan mengurangi jejak karbon dan dampak negatif lainnya. Selain itu, karyawan yang berkualitas tinggi juga mampu meningkatkan

produktivitas dan mengurangi biaya operasional, yang pada gilirannya dapat membantu perusahaan mengalokasikan lebih banyak sumber daya untuk inisiatif keberlanjutan (Kurdi & Alshurideh, 2020). Studi dari Krekel et al. (2019) menemukan bahwa perusahaan dengan karyawan yang terlibat dan produktif memiliki 21% lebih banyak keuntungan dan 17% lebih sedikit tingkat absensi.

Kinerja karyawan yang unggul juga dapat memicu inovasi dan pemikiran kreatif terkait keberlanjutan (Audenaert et al., 2019). Karyawan yang merasa dihargai dan didorong untuk berkontribusi pada perbaikan lingkungan seringkali menemukan solusi yang lebih efektif dan berkelanjutan. Mereka mungkin mengusulkan ide baru untuk mengurangi konsumsi energi, mendaur ulang limbah, atau memperkenalkan teknologi hijau baru. Inovasi semacam ini dapat membantu perusahaan menjadi lebih efisien, berdampak positif pada lingkungan, dan meningkatkan daya saing di pasar yang semakin sadar lingkungan. Data dari Boston Consulting Group menunjukkan bahwa perusahaan yang memprioritaskan inovasi keberlanjutan melaporkan peningkatan pendapatan hingga 15% dalam lima tahun terakhir.

Kinerja karyawan yang tinggi juga dapat memperkuat budaya perusahaan yang berkelanjutan (Chatterjee et al., 2021). Karyawan yang terlibat dan berkinerja baik dalam praktik keberlanjutan seringkali menjadi model peran yang efektif bagi rekan kerja mereka. Mereka dapat menginspirasi dan memotivasi orang lain untuk mengadopsi perilaku yang ramah lingkungan dan berkontribusi pada tujuan keberlanjutan perusahaan secara keseluruhan. Ini

menciptakan lingkungan kerja yang berkelanjutan dan berorientasi pada nilai-nilai sosial dan lingkungan yang positif. Survei dari Harvard Business Review menemukan bahwa 69% karyawan percaya bahwa membangun budaya perusahaan yang berkelanjutan adalah kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan memuaskan.

PT Northeast Electric Power Construction merupakan perusahaan konstruksi listrik yang beroperasi di Project OKI Phase 2. PT Northeast Electric Power Construction menyediakan layanan yang komprehensif mulai dari perencanaan hingga implementasi proyek-proyek listrik yang sudah menyelesaikan berbagai macam pembangunan jaringan transmisi dan distribusi listrik, pembangkit listrik serta berbagai infrastruktur yang berkaitan dengan kelistrikan lainnya. Sama seperti perusahaan konstruksi lainnya, PT Northeast Electric Power Construction juga memiliki berbagai dampak lingkungan akibat dari aktivitas operasionalnya. perusahaan konstruksi memiliki kerentanan yang tinggi dalam berbagai pembangunan yang dilakukan seperti pengaruhnya terhadap ekosistem lokal, sumber daya alam serta pada lingkungan masyarakat sekitar. Selain itu, perusahaan konstruksi juga memiliki dampak dalam berbagai permasalahan lingkungan dari proses pertambangan untuk bahan dasar hingga transportasi material pembangunan yang digunakan.

Keberlanjutan terkait dengan GHRM selama ini dapat dilihat ????

Maka dari itu, Pemahaman mendalam tentang bagaimana penerapan GHRM memengaruhi perilaku karyawan dalam mengadopsi gaya hidup hijau

serta dampaknya terhadap kinerja individu dan keberlanjutan perusahaan menjadi fokus utama penelitian ini. Dengan menganalisis hubungan antara GHRM, perilaku hijau karyawan, kinerja, dan keberlanjutan perusahaan, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi perusahaan dalam meningkatkan praktik manajemen SDM yang berkelanjutan dan berkontribusi pada upaya pelestarian lingkungan serta pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *Green Human Resources Management* (GHRM) berpengaruh positif signifikan terhadap *Green Lifestyle* ?
2. Apakah *Green Human Resources Management* (GHRM) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan ?
3. Apakah *Green Human Resources Management* (GHRM) berpengaruh positif signifikan terhadap Keberlanjutan Perusahaan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan sebagai berikut:

1. Meneliti apakah penerapan *Green Human Resources Management* (GHRM) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap keberlanjutan perusahaan di PT Northeast Electric Power Construction.
2. Menginvestigasi apakah adopsi Perilaku Hijau Karyawan (*Green Lifestyle*) secara signifikan memengaruhi keberlanjutan perusahaan di PT Northeast Electric Power Construction.
3. Menganalisis apakah kinerja karyawan di PT Northeast Electric Power Construction memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap keberlanjutan perusahaan, khususnya dalam konteks penerapan *Green Human Resources Management* (GHRM).

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini dijabarkan menjadi manfaat praktis dan teoretis, uraiannya adalah sebagai berikut:

1. Secara Praktis

1.1. Bagi Peneliti

Sebagai pengembangan keilmuan, memperdalam pemahaman tentang *GHRM*, *Green Life Style*, Kinerja dan Keberlanjutan perusahaan.

1.2. Bagi Instansi Terkait

Sebagai informasi dan bahan masukan bagi instansi terkait dalam merumuskan kebijakan Green Human Resources Management (GHRM) untuk meningkatkan budaya kerja yang positif, mendorong perilaku hijau karyawan, serta membangun lingkungan kerja yang ramah guna meningkatkan kinerja karyawan, kepuasan kerja, dan keberlanjutan perusahaan di PT. Northeast Electric Power Construction Project OKI 2.

1.3. Bagi Peneliti Lain

Diharapkan bahwa hasil penelitian ini akan berfungsi sebagai panduan bagi peneliti masa depan yang tertarik untuk meneliti tema Green Human Resources Management (GHRM), perilaku hijau karyawan, kinerja karyawan, dan keberlanjutan perusahaan, khususnya dalam konteks industri konstruksi seperti di PT. Northeast Electric Power Construction Project OKI 2.

2. Secara Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan bagi para peneliti yang melakukan pengembangan penelitian tambahan terkait Green Human Resources Management (GHRM), perilaku hijau karyawan, kinerja karyawan, dan keberlanjutan perusahaan, serta berfungsi sebagai sumber pendidikan atau bahan referensi,

khususnya dalam konteks industri konstruksi seperti di PT. Northeast Electric Power Construction Project OKI 2

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Northeast Electric Power Construction Project OKI 2. Penelitian ini akan membahas tentang pengaruh Green Human Resources Management (GHRM) terhadap perilaku hijau karyawan (green lifestyle), kinerja karyawan, dan keberlanjutan perusahaan yang dimediasi oleh faktor kepuasan kerja. Teknik analisis yang digunakan adalah SEM-PLS dengan bantuan aplikasi SmartPLS 4.1.0.3.

1.6 Susunan dan Struktur Tesis

Susunan dan struktur tesis ini disusun sedemikian rupa agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai topik Pengaruh Green Human Resources Management (GHRM) terhadap Perilaku Hijau Karyawan (Green Lifestyle), Kinerja Karyawan, dan Keberlanjutan Perusahaan di PT. Northeast Electric Power Construction Project OKI 2, sehingga dapat terlihat keterkaitan antara satu bab dengan bab lainnya. Susunan dan struktur tesis diuraikan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bagian pendahuluan terdiri dari latar belakang, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, serta susunan dan struktur tesis.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bagian tinjauan pustaka terdiri dari kajian pustaka yang menjelaskan tentang teori-teori yang digunakan sehubungan dengan variabel penelitian, dukungan penelitian terdahulu, kerangka berpikir, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari desain dan jadwal penelitian, data penelitian yang terdiri dari jenis data, populasi penelitian, sampel penelitian, teknik penarikan sampel penelitian, definisi operasional variabel penelitian, konsep dan metode penelitian yang digunakan, serta teknik analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari profil objek penelitian, deskripsi responden penelitian, analisis deskriptif, evaluasi model, pembahasan analisis, dan implikasi praktis.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini terdiri atas kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran kepada objek penelitian dan peneliti selanjutnya

