

BAB I PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Saat ini *issue* yang paling banyak dibicarakan adalah masalah kerusakan lingkungan sebagai dampak dari aktivitas manusia yang tidak ramah lingkungan. Banyak praktisi lingkungan yang secara gencar menyampaikan kekhawatirannya melihat kondisi bumi kita yang semakin memprihatinkan. Selama berpuluh-puluh tahun manusia mengeksplorasi alam dan seisinya dengan tidak mempertimbangkan kerusakan yang diakibatkannya. Dengan alasan guna memenuhi kebutuhan hidupnya, pada akhirnya manusia melakukan kejahatan perusakan alam dengan disengaja maupun tidak. Pada dasarnya sifat tamak manusialah yang menjadi akar dari permasalahan tersebut. Manusia seringkali tidak mempertimbangkan sebab akibat dari perbuatannya.

Memasuki abad 21, orang mulai menyadari bahwa banyak aktivitas yang sudah dilakukan oleh manusia dapat mengakibatkan kerusakan alam. Bahkan dengan ditandatanganinya beberapa persetujuan untuk mengatasi masalah-masalah yang mengakibatkan terjadinya perubahan iklim di dunia, seperti Kyoto 1997, Bali 2007 dan Kopenhagen 2009, menunjukkan bahwa orang-orang di seluruh dunia mulai peduli akan kerusakan alam yang diakibatkan oleh aktifitas-aktifitas manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. (Victor, 2001). Hal inilah yang kemudian secara perlahan membuka mata kita bahwa saat ini kondisi bumi sangat memprihatinkan. Butuh peran serta dari seluruh elemen masyarakat,

baik itu Industry, Pemerintah, LSM, bahkan Rumah Tangga untuk dapat melakukan perubahan sehingga dapat menyelamatkan bumi kita.

Go green adalah gerakan peduli lingkungan yang beberapa tahun ini di-*sounding* di seluruh dunia. *Go green* merupakan upaya untuk menjaga dan meyelamatkan bumi ini dari berbagai kerusakan. Kegiatan ini dilakukan dengan tujuan untuk menyadarkan manusia akan pentingnya menjaga dan melestarikan alam ini, bukan malah merusaknya. Manfaat yang bisa kita ambil dari kegiatan ini adalah menjadikan bumi yang kita tinggali bersama ini menjadi tempat yang lebih indah, bersih, sehat dan hijau untuk mengurangi dampak *Global Warming*.

Di Indonesia sendiri kesadaran akan perlunya *green office* dimulai pada saat dirilisnya Inpres Nomor 13 Tahun 2011 mengenai penghematan energi dan air. Ini menjadi langkah pertama yang dilakukan presiden untuk mendukung gerakan *go green* yang dapat kita lakukan di lingkungan kantor. Saat ini perilaku *go green* bahkan ditanamkan perusahaan sebagai salah satu *commitment* yang harus dilakukan dengan sepenuh hati oleh karyawannya. Peran serta perusahaan dalam memfasilitasi keterlibatan karyawan dalam pengelolaan lingkungan yang diwujudkan dalam komitmen bersama untuk melakukan perubahan sebagai bentuk dukungan untuk perusahaan dalam melakukan pengelolaan (perlindungan) lingkungan kemudian dikenal dengan *Green Human Resource Management* (Ahmad, 2015).

Menurut Jabbar (2014), Istilah *Green Human Resource Management* (GHRM) digunakan sebagai wujud kontribusi pihak manajemen perusahaan secara lebih luas dalam menanamkan semangat kepedulian lingkungan.

Penerapan GHRM merupakan strategi baru perusahaan dalam membantu secara aktif berjalannya proses *green office* sehingga dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam mewujudkan kinerja lingkungan perusahaan.

Penerapan GHRM pada perusahaan membawa dampak, baik secara langsung maupun tidak pada perilaku karyawan yang ramah lingkungan (Chaudhary, 2019). Pada penelitian yang dilakukan Richa Chaudary (2019) diperoleh hasil bahwa penerapan berbagai praktik GHRM pada perusahaan memiliki korelasi yang signifikan terhadap perilaku karyawan yang ramah lingkungan.

Hal lain yang juga berpengaruh pada penerapan GHRM adalah *Green Intellectual Capital* pada sebuah perusahaan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Liu (2010), dihasilkan sebuah kesimpulan bahwa *Green Intellectual Capital* merupakan faktor yang ikut menunjang keberhasilan diterapkannya GHRM. Konsep *Green Intellectual Capital* telah menjadi sumber keunggulan kompetitif yang sangat penting bagi perusahaan. Salah satu faktor dari *Green Intellectual Capital* adalah *Green Human Capital*. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penting yang menjadi penentu keberhasilan pelaksanaan penerapan manajemen pada sebuah perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga bagi perusahaan. Selain sebagai penggerak, sumber daya manusia juga sebagai penentu keberhasilan kinerja perusahaan (Jabbar, 2015). Pewujudan kinerja lingkungan perusahaan yang baik merupakan refleksi dari kinerja sumber daya

manusia yang ramah lingkungan telah terbentuk pada perusahaan tersebut. Sehingga penelitian yang dilakukan oleh Kim Y.J, Kim W.G dan Choi H.M (2018) menemukan perilaku karyawan yang ramah lingkungan merupakan variabel perantara dari pengaruh GHRM terhadap kinerja lingkungan perusahaan. Penelitian ini juga menyarankan agar pada penelitian yang akan datang dapat menjadikan salah satu faktor perusahaan sebagai pendukung upaya peningkatan kinerja perusahaan yang ramah lingkungan dengan adanya penerapan GHRM pada organisasi tersebut.

Pada tahun 2015, kualitas lingkungan di Indonesia berada pada peringkat 107 dari 180 negara dengan skor 65,85 berdasarkan Environmental Performance Index (EPI). Malaysia dan Singapura sebagai negara tetangga terdekat ternyata berada pada posisi yang jauh lebih baik, yaitu singapura pada peringkat 14 dengan indeks 87,04 dan Malaysia pada urutan 63 dengan indeks 74,23 (Antarariau.com, 2016). Hal tersebut menunjukkan bahwa Implementasi GHRM di Indonesia masih sangat rendah. Dalam Publikasi yang dilakukan oleh Kementrian Energi dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia, dinyatakan bahwa pemborosan energi 80% disebabkan oleh faktor manusia (ESDM, 2011). Dari publikasi tersebut dapat diketahui bahwa pemborosan energi masih terjadi di pusat-pusat perkantoran. Sehingga penerapan GHRM pada Instansi pemerintah maupun perusahaan swasta di Indonesia harus mendapat perhatian khusus.

Badan Pusat Statistik sebagai salah satu instansi pemerintah di Indonesia memiliki peran penting untuk mendukung keberhasilan implikasi GHRM di

Indonesia. Dari beberapa tahun yang lalu, BPS Provinsi Jawa Tengah sebagai salah satu bagian dari Instansi BPS yang bertugas di wilayah Provinsi Jawa Tengah, mulai mensosialisasikan pentingnya perilaku ramah lingkungan kepada pegawainya. Penempelan *sign board plat* terkait penghematan energi di setiap ruangan dan toilet, sebagai tempat yang menjadi pusat aktifitas pegawai telah dilakukan. Sosialisasi juga dilakukan pada acara pertemuan mingguan yang diikuti seluruh pegawai sebagai wadah untuk melakukan *sharing knowledge* dengan jajaran pimpinan dan sesama pegawai. Pada pertemuan tersebut jajaran pimpinan menyampaikan materi terkait perilaku ramah lingkungan yang harus dilakukan oleh seluruh pegawai. Bahkan sejak setahun yang lalu BPS Provinsi Jawa Tengah telah mengganti beberapa fasilitas yang ada menjadi yang ramah lingkungan, salah satunya pengadaan tempat galon air minum tanpa listrik. Masing-masing karyawan diberikan tempat minum bertuliskan *go green*, yang wajib dibawa saat rapat internal maupun eksternal yang diselenggarakan di kantor BPS Provinsi Jawa Tengah. Selain itu, setiap tahun pada peringatan Hari Statistik Nasional (HSN) yang jatuh pada tanggal 26 September BPS Provinsi Jawa Tengah bekerja sama dengan Dharma Wanita Persatuan BPS Provinsi Jawa Tengah selalu mengadakan lomba kebersihan ruangan yang melibatkan partisipasi seluruh pegawai BPS Provinsi Jawa Tengah. Apresiasi diberikan berupa hadiah yang dapat dinikmati bersama oleh karyawan pada ruangan Subbagian/Bidang yang memiliki ruangan paling bersih, indah dan nyaman dengan klasifikasi yang telah ditentukan. Adapun penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis apakah penerapan GHRM di BPS Provinsi

Jawa tengah akan mengubah perilaku karyawannya menjadi ramah lingkungan yang pada akhirnya diharapkan mampu meningkatkan kinerja SDM yang ada. Selain itu juga mengalisa apakah pengawasan dari pimpinan juga menjadi faktor yang ikut mendukung keberhasilan penerapan GHRM dalam meningkatkan kinerja SDMnya.

1.2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan Future Research dari penelitian sebelumnya dan wujud kepedulian terhadap kondisi bumi yang sangat memprihatinkan, maka diperoleh rumusan masalah dari studi ini adalah : “Bagaimana meningkatkan kinerja sumber daya manusia dari perspektif *Green Human Management* (GHRM)?”. Pengembangan dari pertanyaan tersebut akan terinci pada pertanyaan penelitian (*question reseach*) berikut :

1. Apakah penerapan GHRM pada sebuah organisasi akan mempengaruhi peningkatan kinerja sumber daya manusia?
2. Apakah penerapan GHRM pada sebuah organisasi akan mempengaruhi perilaku karyawan menjadi ramah lingkungan?
3. Apakah perilaku yang ramah lingkungan akan mempengaruhi peningkatan kinerja sumber daya manusia pada sebuah organisasi?
4. Apakah dukungan dari perilaku pengawasan pimpinan dapat menunjang hubungan antara GHRM terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia?

1.3. TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk membangun model konseptual baru yang merupakan pengembangan dari penelitian terdahulu dimana hal tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Mengetahui dampak yang diberikan terhadap kinerja sumber daya manusia dengan diterapkannya GHRM,
2. Mengetahui dampak dari diterapkannya GHRM terhadap perubahan perilaku karyawan yang menjadi ramah lingkungan,
3. Mengetahui dampak dari perilaku karyawan yang ramah lingkungan terhadap kinerja sumber daya manusia yang ada,
4. Mengetahui pengaruh yang diberikan oleh dukungan dari perilaku pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap hubungan antara penerapan GHRM terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia.

1.4. MANFAAT PENELITIAN

1. MANFAAT AKADEMIK

Secara akademik studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, yang berupa model pengembangan peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui perilaku karyawan yang ramah lingkungan sebagai dampak dari penerapan *Green Human Resource Management (GHRM)* .

2. MANFAAT PRAKTIS

Hasil Studi ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan referensi bagi pimpinan di Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah dalam meningkatkan kinerja pegawainya dengan menerapkan *Green Human Resource Management* (GHRM).

