

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan salah satu negara maju dan berkembang hal ini dapat dikatakan karena Indonesia memiliki berbagai macam sumber kekayaan baik dari sumber daya alam yang dimiliki dan juga dari sektor-sektor perusahaan maupun instansi yang ada di Indonesia yang mampu untuk membantu perekonomian di Indonesia. Banyaknya perusahaan yang ada di Indonesia membuat Indonesia dapat terus-menerus berkembang, sehingga tidak jauh tertinggal oleh negara-negara lainnya. Perusahaan merupakan sebuah organisasi modern yang memiliki aktivitas proses produksi barang atau jasa untuk mencapai tujuannya, baik perusahaan yang bergerak pada sektor industri ataupun lainnya.

Pada era perkembangan yang terus berlangsung, banyak perusahaan industri yang perlu untuk memperhatikan *environmental performance* (EP) yang ada di dalam perusahaan. *Environmental performance* dalam sebuah perusahaan mengacu pada sejauh mana perusahaan dapat mengelola dan mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan dari kegiatan operasionalnya. Untuk mendukung perusahaan yang mengutamakan dan peduli akan lingkungan, maka perlu adanya dorongan dari organisasi yang ada di dalam perusahaan tersebut. Organisasi juga harus mengembangkan dan mengkomunikasikan strategi mereka berdasarkan visi, arah dan operasi yang berbasis lingkungan (Zhang *et al.*, 2019). Oleh karena itu, berbagai inovasi diusahakan oleh organisasi dalam mencapai tujuan lingkungan mereka (Ullah *et al.*, 2022). Termasuk yang berkaitan dengan kegiatan organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja lingkungan mereka (Domingues *et al.*, 2023). *Environmental performance* ini dapat mencakup berbagai aspek, termasuk pengelolaan limbah, penggunaan sumber daya, emisi gas rumah kaca, dan keberlanjutan secara umum.

Menurut Suratno *et al.*, (2006), kinerja lingkungan (*environmental performance*) adalah kinerja perusahaan dalam menciptakan lingkungan yang baik. Untuk menciptakan lingkungan yang baik dalam perusahaan, maka perusahaan perlu untuk mengetahui faktor-faktor yang memiliki peran terpenting

dalam membangun kinerja perusahaan yang mengutamakan lingkungan di dalam perusahaan. Menurut Haldorai *et. al.*, (2022) penelitiannya bertujuan untuk mengetahui faktor yang mendorong *environmental performance*. Penelitiannya menyimpulkan bahwa komitmen hijau memiliki dampak langsung dengan penerapan *green human resource managemen* (GHRM), hubungannya juga mendukung pada peningkatan *environmental performance*. Menurut Suhanda, (2023) salah satu variabel yang mampu memberikan faktor dukungan terhadap *environmental performance* pada sebuah perusahaan industri dengan adanya pemahaman terhadap *green transformational leadership* (GTL).

Pentingnya sebuah perusahaan untuk memiliki pemimpin yang peduli dan memperhatikan lingkungan tidak hanya mengejar target produksi tanpa mempedulikan kondisi dan kinerja lingkungan. Maka dari itu seorang pemimpin perlu memiliki gaya kepemimpinan transformasional yang berfokus pada lingkungan. Gaya ini memungkinkan pemimpin untuk menetapkan kebijakan pro-lingkungan, sehingga dapat menggerakkan dan memotivasi para karyawan agar lebih peduli terhadap lingkungan sekitar (Kardoyo *et al.*, 2020). Perilaku pemimpin dalam memberikan dorongan untuk mencapai tujuan lingkungan seperti pemberian motivasi dan inspirasi untuk tampil lebih dari tingkat kinerja lingkungan yang diharapkan dapat disebut dengan *green transformational leadership* (Srour *et. al.*, 2020). Pada era saat ini, keberlanjutan lingkungan pada sebuah perusahaan menjadi isu penting dalam menentukan strategi pertumbuhan bisnis yang terintegrasi. Upaya untuk menjadikan perusahaan keberlanjutan lingkungan sebagai strategi dibutuhkan pemimpin perusahaan yang memiliki gaya kepemimpinan yang peduli terhadap lingkungan yaitu *green transformational leadership* (Chen *et al.*, 2014)

Namun lebih dari itu, keberlanjutan lingkungan pada sebuah perusahaan mencakup karyawan, pelanggan, komunitas, dan reputasi perusahaan. Salah satu konsep keberlanjutan yang dikenal umum dalam membantu pemimpin perusahaan mempertimbangkan keputusan keberlanjutan adalah triple bottom line. Konsep triple bottom line fokus pada tiga dimensi yaitu people, planet, dan profit. Triple bottom line adalah konsep bisnis yang mengandaikan perusahaan harus

berkomitmen untuk mengukur dampak sosial dan lingkungan dari kegiatan usaha perusahaan, selain mengukur kinerja keuangan yang hanya berfokus pada menghasilkan laba saja (Mayasari, 2023).

Green transformational leadership dapat menginspirasi karyawan dengan memberikan motivasi untuk mempraktikkan perilaku hijau saat melaksanakan tugas dan terlibat dalam perilaku hijau untuk memajukan pembangunan berkelanjutan. *Green transformational leadership* memotivasi pengikutnya melalui sikap hijau dengan memodelkan perilaku pro-lingkungan dan mengomunikasikan standar cita-cita keberlanjutan kepada karyawannya. *Green transformational leadership* sebagai role model memberikan contoh dalam bertindak pro-sosial dan bertanggung jawab terhadap lingkungan. *Green transformational leadership* secara lebih spesifik sebagai kemampuan kepemimpinan yang memiliki gaya yang mampu mengubah dan membujuk orang lain untuk terlibat dalam tindakan pro-lingkungan dengan memberikan motivasi dan inspirasi yang mampu meningkatkan kesadaran pengikutnya (Yang & Yang, 2019).

Green transformational leadership merupakan contoh yang dapat diartikan sebagai kepemimpinan yang memotivasi dan menginspirasi bawahan untuk mencapai tujuan lingkungan hijau sesuai dengan standar yang telah ditentukan (Han *et al.*, 2019). Maka dari itu, kepemimpinan transformasional hijau sebagai sumber daya strategis dan membantu mengimplementasikan manajemen SDM hijau atau yang dapat disebut dengan *green human resource management*, dengan mengembangkan dan mempertahankan karyawan untuk meningkatkan kinerja lingkungan yang unggul (Albort-Morant *et al.*, 2016). Isrososiawan *et al.*, (2020) turut mengemukakan bahwa terdapat pengaruh *green human resource management* pada kinerja lingkungan (*environmental performance*).

Pelestarian lingkungan alam sudah menjadi isu terpenting di dalam sebuah perusahaan yang bergerak pada sektor industri, hal ini dikarenakan perusahaan industri memiliki dampak yang begitu besar pada lingkungan. Dengan adanya praktik *green human resource management* di dalam sebuah perusahaan dapat meminimalisir dampak negatif yang akan ditimbulkan oleh perusahaan yang

bergerak pada sektor industri. Implikasi keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan *green human resource management* membantu perusahaan untuk membentuk manajemen yang ada di dalam perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan memperdulikan lingkungan sehingga produktivitas meningkat, memberikan lingkungan kerja yang sehat, dan dapat mengurangi dampak kerusakan alam (Siburian & Sugiarto, 2022).

Organisasi yang menerapkan konsep hijau atau peduli lingkungan seperti *green human resource management* akan mencapai penghematan finansial yang lebih besar yang menghasilkan keuntungan. Praktik GHRM menjadi salah satu program signifikan bisnis hijau karena program ini mengacu pada upaya organisasi dalam mengubah karyawan normal menjadi karyawan hijau (karyawan yang terlibat dalam perilaku pro-lingkungan) (Zientara & Zamojska, 2018). Dengan semua kegiatan yang terlibat dalam pengembangan, implementasi dan pemeliharaan sistem yang sedang berjalan, yang akhirnya menciptakan dampak signifikan terhadap kelestarian lingkungan (Opatha & Arulrajah, 2014). *Green human resources management* suatu konsep yang menekankan pentingnya pengelolaan organisasi perusahaan agar perilaku karyawan lebih ramah lingkungan. Dengan menerapkan perilaku ramah lingkungan, karyawan dapat meningkatkan kinerja lingkungan operasional perusahaan. Hal ini akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan keberlanjutan dan memperkuat citra perusahaan sebagai organisasi yang peduli lingkungan (Lo *et al.*, 2012).

Meningkatnya peran pembangunan berkelanjutan mengarah pada implementasi isu-isu lingkungan ke dalam misi, tujuan, dan kebijakan perusahaan di semua bidang fungsional, termasuk manajemen sumber daya manusia (SDM). SDM yang menerapkan kebijakan lingkungan (hijau) ke dalam praktik sumber daya manusia, diberi nama *green human resources management* (GHRM). *Green human resources management* didefinisikan sebagai kegiatan *human resources department* (HRD) dalam meningkatkan hasil lingkungan yang positif (Kramar, 2014; Shen & Deng, 2016) dan berkembang sebagai salah satu cara untuk membantu mengatasi prioritas ekologis saat ini (Jackson *et al.*, 2011). Dengan demikian, tujuan praktik *green human resources management* di tempat

kerja (Renwick *et al.*, 2013) dan staf organisasi yang memberlakukan perilaku ramah lingkungan kerja dengan sukarela (Kim *et al.*, 2017) adalah untuk membantu organisasi mengurangi emisi pabrik dan kantor serta meningkatkan daur ulang, sehingga organisasi dapat membantu mengurangi dampak perubahan iklim global melalui pengurangan polusi dan limbah yang didorong oleh tempat kerja serta penggunaan energi yang lebih baik (Saifulina & Carballo-Penela, 2016).

Pada penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Pramudita & Gunawan, (2023) menunjukkan bahwa *green human resource management* tidak memiliki pengaruh terhadap *environmental performance*, hal ini menunjukkan bahwa *green human resource management* bukanlah faktor yang dapat mendorong kinerja lingkungan. Praktik-praktik HRM seperti evaluasi kinerja ramah lingkungan dan juga pelatihan ramah lingkungan diharapkan akan menghasilkan kinerja lingkungan perusahaan yang lebih baik. Namun hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh dari *green human resource management* terhadap *environmental performance*. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fang *et al.*, (2022) yang menunjukkan adanya pengaruh dari *green human resource management* terhadap *environmental performance*.

Perusahaan di Indonesia yang bergerak pada sektor industri sangat beragam salah satunya yaitu pada PT Suri Tani Pemuka Japfa Banyuwangi. PT Suri Tani Pemuka Japfa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri budidaya perairan yang didirikan pada tahun 1987 sebagai anak perusahaan terintegrasi dari perusahaan protein hewani terkemuka di Indonesia yaitu PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. PT Suri Tani Pemuka Japfa Banyuwangi sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pembenihan, dan produksi pakan udang dituntut untuk memberikan pelayanan dan kualitas produk unggulan bagi seluruh konsumennya.

Untuk menciptakan kualitas produk unggulan PT Suri Tani Pemuka Japfa Banyuwangi perlu memperhatikan *environmental performance* pada perusahaannya. Melihat kondisi sistem kinerja lingkungan pada perusahaan,

yang memiliki peran penting untuk mewujudkan produk yang berkualitas juga sangat penting memperhatikan lingkungan perusahaan yang digunakan sebagai tempat berproduksi, yang mana hal ini juga mampu berdampak hasil produksi dan citra perusahaan. Jika *environmental performance* diperhatikan dengan baik perusahaan juga dapat terus mendapatkan perijinan untuk beroperasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti ketika melakukan praktik kerja lapangan (PKL) di perusahaan tersebut, perusahaan sempat mengalami kendala yang mana kendala ini berdampak pada penurunan target produksi hal ini disebabkan dari faktor lingkungan perusahaan yang perlu ditingkatkan atau lebih diperhatikan. Kendala yang dialami menyebabkan benih udang tidak dapat berkembang, yang berdampak pada penurunan target perusahaan. Sehingga pada kasus ini karyawan dituntut untuk mengatasi tantangan yang dihadapi dan menangani permasalahan yang terjadi dengan kreatif, namun tetap memperhatikan dampak dari solusi yang dilakukan agar tidak menimbulkan dampak negatif terhadap lingkungan dari kegiatan operasionalnya. Untuk meningkatkan *environmental performance* pada perusahaan menjadi tanggung jawab seluruh pekerja yang ada di dalam perusahaan meliputi pimpinan dan juga para karyawan, tidak hanya karyawan yang dituntut untuk memenuhi kewajiban dalam bekerja. Namun pimpinan juga dituntut untuk perlu mengerti yang sedang dialami oleh karyawannya, maka dari itu pimpinan perlu memiliki hubungan yang baik dengan para karyawan.

Penting untuk mengkaji faktor yang dapat mempengaruhi dalam meningkatkan *environmental performance* pada PT Suri Tani Pemuka Japfa Banyuwangi. Fokus penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pada PT Suri Tani Pemuka Japfa Banyuwangi telah menerapkan faktor-faktor yang mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja lingkungan (*environmental performance*) di dalam perusahaan.

Tabel 1.1 Hasil *Pra Research* Pegawai PT Suri Tani Pemuka Japfa Banyuwangi

No.	Faktor <i>Environmental Performance</i>	Tidak Setuju	Setuju
1.	<i>Green Transformational Leadership</i>	25%	75%
2.	<i>Green Human Resource Management</i>	40%	60%

Sumber: Hasil data *pra research* pegawai PT Suri Tani Pemuka Japfa Banyuwangi.

Berdasarkan pada Tabel 1.1 hasil *pra research* yang telah dilakukan terhadap 20 karyawan PT Suri Tani Pemuka Japfa Banyuwangi, menyatakan pada perusahaan ini sudah menerapkan *green transformational leadership* dan *green human resource management* sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja lingkungan di dalam perusahaan, namun sebagian besar responden menyatakan perusahaan membutuhkan penerapan lebih intens atau mendalam terkait faktor *green transformational leadership* sebesar 75% sebagai penunjang untuk meningkatkan *environmental performance* di dalam perusahaan, yang mana menurut para responden peran pemimpin dalam menerapkan perilaku peduli dan bertanggung jawab pada lingkungan yang menjadi contoh dan pengaruh bagi seluruh karyawan. Dan didukung dengan faktor *green human resource management* sebesar 60% yang dapat membantu terwujudnya peningkatan *environmental performance* di dalam perusahaan, karena tidak hanya pimpinan namun seluruh karyawan juga perlu mempraktikkan atau mengimplementasikan perilaku dan pola kerja yang peduli pada lingkungan yang mampu berdampak pada peningkatan *environmental performance* di dalam perusahaan, sehingga produksi yang dilakukan dapat tetap mencapai target yang telah ditentukan.

Berdasarkan *gap research*, fenomena, dan *pra research* yang telah dijelaskan dan dilakukan, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Green Transformational Leadership* dan *Green Human Resource Management* terhadap *Environmental Performance* pada PT Suri Tani Pemuka Japfa Banyuwangi”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka terdapat beberapa masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini :

1. Bagaimana *environmental performance*, *green transformational leadership*, dan *green human resource management* pada PT Suri Tani Pemuka Japfa Banyuwangi ?
2. Apakah *green transformational leadership* berpengaruh terhadap *environmental performance* ?
3. Apakah *green human resource management* berpengaruh terhadap *environmental performance* ?
4. Diantara *green transformational leadership* dan *green human resource management* manakah yang paling berpengaruh terhadap *environmental performance* ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun dengan merumuskan pertanyaan di atas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui *environmental performance*, *green transformational leadership*, dan *green human resource management* pada PT Suri Tani Pemuka Japfa Banyuwangi.
2. Untuk mengetahui pengaruh *green transformational leadership* terhadap *environmental performance*.
3. Untuk mengetahui pengaruh *green human resource management* terhadap *environmental performance*.
4. Untuk mengetahui diantara *green transformational leadership* dan *green human resource management* yang paling berpengaruh terhadap *environmental performance*.

D. Manfaat Penelitian

Adapun berbagai kegunaan atau manfaat pada hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi bermanfaat bagi penelitian selanjutnya tentang peningkatan *environmental performance* pada sebuah perusahaan dengan memperhatikan *green transformational leadership* dan *green human resource management* yang mampu diterapkan pada

perusahaan yang bergerak pada sektor industri. Serta mampu menjadi referensi tentang topik yang sama. Sehingga mampu membantu meningkatkan pemahaman tentang *green transformational leadership* dan *green human resource management* terhadap *environmental performance* pada sebuah perusahaan industri.

2. Manfaat Praktis

- a. Mengetahui *environmental performance*, *green transformational leadership* dan *green human resource management* pada sebuah perusahaan, sehingga dapat membantu manajemen yang ada di dalam perusahaan untuk menciptakan aktivitas yang mengutamakan dan peduli terhadap lingkungan kerja .
- b. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan untuk mengetahui cara mencapai kinerja lingkungan perusahaan yang baik dengan memperhatikan beberapa faktor yang terkait dengan penerapan *green transformational leadership* dan *green human resource management* pada sebuah perusahaan, guna meningkatkan *environmental performance* di dalam perusahaan, sehingga mampu mencapai target yang telah ditentukan perusahaan.
- c. Mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *environmental performance* dengan memperhatikan gaya kepemimpinan dan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut, sehingga dapat membantu manajemen dalam mengelola dan meningkatkan kinerja lingkungan pada perusahaan.