

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi, kesadaran terhadap pentingnya lingkungan terus meningkat. Organisasi bisnis dituntut untuk menerapkan strategi bisnis yang ramah lingkungan (Dewi Purnama & Nawangsari, 2019). Kesadaran global akan krisis lingkungan telah mendorong banyak pihak, termasuk bisnis global, untuk mengadopsi prinsip-prinsip pariwisata dalam kegiatan mereka. Pembangunan berkelanjutan menjadi konsep baru di mana, selain perspektif ekonomi, aspek lingkungan juga dipertimbangkan *triple bottom line (people, planet, profit)* (Elkington, 2013).

Seiring dengan tuntutan keberlanjutan tersebut, sektor korporasi sebagai penyebab utama kerusakan lingkungan, semakin mendapat tekanan dari berbagai pemangku kepentingan untuk mengadopsi praktik bisnis berkelanjutan (Renwick et al., 2016). Tekanan tersebut bukan hanya bersumber dari regulasi pemerintah yang ketat, tetapi juga dari meningkatnya kesadaran konsumen terhadap lingkungan, investor yang ingin berinvestasi di perusahaan berkelanjutan, serta masyarakat umum yang menuntut akuntabilitas perusahaan atas kegiatan lingkungan mereka (Tang et al., 2018).

Terkait hal ini, *Green Human Resource Management (GHRM)* telah menjadi reaksi strategis yang mengoordinasikan praktik manajemen sumber daya manusia dengan tujuan lingkungan keberlanjutan (Jabbour & Santos, 2008). GHRM merupakan suatu konsep yang digunakan untuk menjelaskan

strategi serta ideologi keberlanjutan penggunaan sumber daya juga berlaku untuk sumber daya manusia dalam suatu organisasi, serta kesadaran lingkungan di antara karyawan (Renwick et al., 2013). GHRM diyakini mampu meningkatkan *Environmental Performance* perusahaan dengan menumbuhkan budaya organisasi yang pro-lingkungan dan mendorong perilaku karyawan yang mendukung inisiatif keberlanjutan (Brockner et al., 2006).

Sebagai negara yang memiliki sumber daya alam yang melimpah, Indonesia dihadapkan pada tantangan untuk menyeimbangkan pertumbuhan ekonomi dan lingkungan. Sektor industri, khususnya industri berbasis sumber daya alam termasuk industri biomassa, dapat menyebabkan banyak kerusakan lingkungan jika tidak ditangani dengan tepat. Industri biomassa Indonesia, yang melibatkan pengolahan bahan organik menjadi *wood pellet* merupakan target utama pemerintah untuk mewujudkan bauran energi terbarukan sebesar 23% pada tahun 2025. *Wood pellet* adalah bahan bakar padat silinder yang dihasilkan dari limbah biomassa seperti serbuk gergaji. Produk ini memiliki kandungan energi tinggi, kadar air rendah, dan emisi karbon lebih rendah daripada batu bara, sehingga sumber energi yang ramah lingkungan dan berkelanjutan (KESDM, 2017).

Selain itu, pemerintah Indonesia berencana meningkatkan persentase bauran Energi Baru dan Terbarukan (EBT) sebesar 23% pada tahun 2025 dalam strategi transisi energinya sejalan dengan rencana pencapaian *Net Zero Emission* pada tahun 2060 (Kementerian Energi dan

Sumber Daya Mineral Republik Indonesia, 2024). Tujuan ini menunjukkan bahwa industri energi terbarukan, seperti industri biomassa, sangat penting secara strategis dalam mempromosikan keberlanjutan lingkungan dan menurunkan emisi karbon negara. Dengan demikian, perusahaan biomassa harus segera mengadopsi sistem manajemen keberlanjutan lingkungan untuk membantu mencapai tujuan ini.

Meskipun industri biomassa dianggap sebagai sektor energi terbarukan yang ramah lingkungan, terdapat beberapa masalah lingkungan yang dihadapi perusahaan biomassa selama operasional bisnis mereka. Misalnya, efisien dalam proses produksi biomassa dapat menyebabkan polusi udara, produksi limbah, dan konsumsi energi yang tidak efektif. Selain itu, sebagian besar bisnis tidak memasukkan pertimbangan lingkungan dalam program manajemen sumber daya manusia mereka. Teknik GHRM, termasuk pelatihan lingkungan, penilaian kinerja berdasarkan kriteria lingkungan, dan penghargaan lingkungan, masih belum diterapkan secara maksimal.

Fenomena tersebut semakin diperkuat oleh angka yang diberikan oleh Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan pada tahun 2021, di mana sektor energi merupakan sumber utama emisi gas rumah kaca di Indonesia, yang kontribusi sebesar 55,62% dari total emisi nasional. Ini berarti bahwa meskipun industri biomassa termasuk dalam kategori sektor energi, terdapat banyak masalah yang dihadapi dalam mengoptimalkan *Environmental Performance* perusahaan. Terlebih lagi, potensi energi

biomassa di Indonesia diperkirakan mencapai 32,6 GW pada tahun 2022, seperti yang dilaporkan oleh JICA dan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Indonesia. Namun, saat ini, hanya 1,9 GW atau 6% dari total potensi yang telah dimanfaatkan (Kementrian ESDM RI, 2022).

Perusahaan biomassa berada di lingkungan industri yang secara alami memiliki potensi dampak positif dan negatif terhadap lingkungan. Di satu sisi, pemanfaatan biomassa dapat mengurangi ketergantungan pada bahan bakar fosil serta menekan emisi gas rumah kaca. Di sisi lain, pengolahan biomassa, jika tidak dilakukan dengan benar, dapat berkontribusi terhadap pencemaran lingkungan, mulai dari emisi udara dan limbah cair hingga dampak terhadap keanekaragaman hayati (Nugraha & Sumbodo, 2018).

Perusahaan-perusahaan di Indonesia, termasuk sektor biomassa, masih menghadapi kesulitan signifikan dalam mengintegrasikan aspek lingkungan ke dalam praktik pengelolaan sumber daya manusia. Praktik manajemen SDM dan manajemen lingkungan masih dipandang sebagai dua disiplin terpisah di benak sebagian besar pelaku bisnis, padahal integrasi keduanya dapat menghasilkan sinergi yang signifikan dalam mencapai *Environmental Performance* optimal (Fawehinmi et al., 2020).

Beberapa masalah muncul ketika menerapkan inisiatif GHRM di perusahaan biomassa. Masalah-masalah tersebut meliputi kurangnya pengetahuan dan kesadaran di antara karyawan mengenai lingkungan, kegagalan untuk mengintegrasikan pertimbangan lingkungan ke dalam

kerangka manajemen sumber daya manusia, pelatihan yang tidak memadai tentang lingkungan tempat kerja, dan keterlibatan karyawan yang buruk dalam memfasilitasi program keberlanjutan perusahaan (Saeed et al., 2019). Mayoritas perusahaan masih memandang investasi dalam program GHRM sebagai beban biaya tambahan dan bukan sebagai investasi strategis jangka panjang yang dapat memberikan keunggulan kompetitif berkelanjutan. Perusahaan juga belum memiliki kompetensi dan kemampuan sumber daya manusia yang memadai di bidang lingkungan, baik secara teknis maupun dalam memahami dampak operasi bisnis terhadap lingkungan (Amrutha & Geetha, 2020).

Penerapan GHRM di perusahaan masih terdapat beberapa tantangan dalam implementasi di dalam pelaksanaannya. Dalam beberapa kasus, sulit untuk memasukkan pertimbangan lingkungan ke dalam proses manajemen sumber daya manusia mereka, termasuk pelatihan lingkungan, penilaian *Environmental Performance*, atau bahkan pemberian penghargaan kepada karyawan atas praktik ramah lingkungan mereka di tempat kerja. Selain itu, mengukur dan mengevaluasi *Environmental Performance* di beberapa organisasi masih menantang karena alat yang digunakan untuk mengukur hal ini belum dikembangkan dengan baik (Chiappetta Jabbour et al., 2019). Akibatnya, bisnis kesulitan untuk menentukan kemajuan mereka dalam mencapai tujuan keberlanjutan. Namun, keberhasilan penerapan kebijakan-kebijakan ini juga bergantung pada seberapa besar komitmen karyawan terhadap organisasi mereka dalam mencapai tujuan lingkungan. Manajemen

yang buruk dan kurangnya keterlibatan karyawan dalam kegiatan lingkungan dapat memengaruhi implementasi strategi organisasi terhadap tujuan lingkungannya (Pham et al., 2019).

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan di negara-negara berkembang lainnya, implementasi praktik manajemen sumber daya manusia berbasis lingkungan masih belum berjalan secara optimal. Kondisi serupa kemungkinan besar akan terjadi di Indonesia, serta di sektor energi dan biomassa, yang masih dalam proses beralih ke manajemen sumber daya manusia berbasis lingkungan (Yang & Li, 2023;Shoaib et al., 2021).

Menurut Laporan Kinerja Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, sektor energi menyumbang 55,62% dari seluruh total emisi gas rumah kaca nasional tahun 2020 (Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, 2021). Hal ini merupakan sebuah paradoks di mana perusahaan-perusahaan biomassa di Jawa Timur, sebagai komponen industri energi terbarukan yang seharusnya berada di garda terdepan dalam praktik berkelanjutan, justru kesulitan menunjukkan *Environmental Performance* terbaik. Terdapat kesenjangan yang sangat besar antara potensi perusahaan untuk mencapai tingkat keberlanjutan yang tinggi dan *Environmental Performance* yang saat ini terjadi di lapangan.

Penerapan GHRM telah menjadi topik yang banyak diminati di berbagai industri karena dampaknya dalam menjadikan perusahaan lebih berkelanjutan secara lingkungan. Menurut Kim et al., (2019) penerapan praktik tersebut di industri perhotelan telah menghasilkan peningkatan

partisipasi karyawan dalam kegiatan yang ramah lingkungan. Temuan serupa dijelaskan oleh Ahmad et al., (2023) yang menunjukkan bahwa strategi SDM berorientasi lingkungan dapat meningkatkan kesadaran lingkungan karyawan dan membantu menciptakan lingkungan kerja yang berkelanjutan secara lingkungan. Selain itu, Shoaib et al., (2021) telah menunjukkan bahwa penerapan praktik SDM yang ramah lingkungan berdampak positif terhadap *Environmental Performance* perusahaan manufaktur. Beberapa studi telah menunjukkan peran intervensi dari variabel-variabel tertentu antara variabel hasil dan variabel prediktor, seperti komitmen organisasi Chao et al., (2024), perilaku pro-lingkungan Elshaer et al., (2021), dan inovasi hijau (Nisar et al., 2021).

Studi-studi sebelumnya tentang GHRM cenderung berkonsentrasi pada sektor jasa (industri perhotelan dan pendidikan) dan sektor manufaktur di negara-negara maju (Tang et al., 2018). Hingga saat ini, belum ada investigasi ekstensif yang dilakukan untuk mengevaluasi implementasi praktik tersebut pada industri biomassa Indonesia, yang diklasifikasikan sebagai industri energi terbarukan yang berfokus pada lingkungan dengan isu-isu kompleks terkait implementasi pendekatan ramah lingkungan di industri tersebut (Kementrian ESDM RI, 2022). Meskipun demikian, lingkungan industri serta geografi menciptakan dampak yang berbeda terhadap efektivitas penerapan pengelolaan sumber daya manusia berbasis lingkungan karena perbedaan mekanisme regulasi, budaya bisnis, dan pemahaman lingkungan pekerja (Fawehinmi et al., 2020).

Meskipun *Organizational Commitment* telah diidentifikasi sebagai mediasi dalam penelitian sebelumnya (Yang & Li, 2023), penelitian ini tetap memilih untuk fokus pada peran variabel ini sebagai mediasi utama dalam hubungan antara GHRM dan *Environmental Performance*, meskipun secara luas, penelitian sebelumnya mungkin memandang variabel ini sebagai model mediasi gabungan dalam konteks faktor lain, termasuk inovasi hijau atau perilaku pro-lingkungan (Ahmad et al., 2023). Bahkan, pengetahuan tentang faktor mediasi spesifik dalam hubungan antara variabel yang bersangkutan sangat penting dalam perancangan intervensi di bidang terkait (Hair et al., 2017).

Terdapat inkonsistensi dalam temuan penelitian sebelumnya mengenai signifikansi dampak langsung GHRM terhadap *Environmental Performance*. Signifikansi dampak langsung berarti bahwa GHRM dapat memengaruhi *Environmental Performance* tanpa variabel perantara. Beberapa studi, seperti studi (Mousa & Othman, 2020), sementara dalam studi lain dampak GHRM terhadap *Environmental Performance* hanya ditemukan signifikan melalui mediasi penuh, tanpa dampak langsung (Elshaer et al., 2021). *Organizational Commitment* belum diteliti dalam studi penelitian yang menilai apakah komitmen tersebut bertindak sebagai mediator parsial atau penuh dari dampak GHRM terhadap *Environmental Performance* di industri biomassa Indonesia.

Meskipun potensi industri biomassa Jawa Timur sangat besar, akses terhadap penelitian di semua perusahaan dalam industri ini sangat terbatas

oleh masalah kebijakan kerahasiaan perusahaan dan keterbatasan sumber daya penelitian. Karena alasan inilah penelitian ini dilakukan melalui pendekatan studi kasus (*in-depth case study*) pada PT Kanaka Sinergi Biomassa sebagai perusahaan biomassa representatif di Jawa Timur. Pendekatan ini memungkinkan analisis mendalam tentang mekanisme di mana GHRM memengaruhi *Environmental Performance* dalam konteks industri biomassa di Jawa Timur.

Berdasarkan bukti empiris, landasan teori, dan hasil dari penelitian terdahulu, penelitian ini memilih GHRM sebagai variabel independen karena aktivitas manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada lingkungan diasumsikan dapat meningkatkan perilaku kerja yang bertanggung jawab terhadap lingkungan di kalangan karyawan. Variabel dependennya adalah *Environmental Performance* karena mengacu pada keberhasilan entitas bisnis dalam mengelola kinerja lingkungannya terkait dengan penggunaan energi yang efisien, pembuangan limbah yang tepat, dan kepatuhan terhadap peraturan lingkungan. Variabel mediasi dalam hal ini adalah *Organizational Commitment* karena komitmen organisasi dari karyawan dipandang sebagai mediator untuk hubungan antara GHRM dan *Environmental Performance*. Pemilihan ketiga variabel ini relevan dengan penelitian di perusahaan biomassa di Jawa Timur.

Berdasarkan uraian di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh GHRM terhadap *Environmental Performance* dengan *Organizational Commitment* sebagai variabel mediasi pada perusahaan

biomassa di Jawa Timur. Hasil yang diharapkan dari penelitian ini adalah peningkatan pemahaman tentang penerapan GHRM dalam industri biomassa Indonesia untuk mencapai tingkat efisiensi lingkungan tertinggi.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah *Green Human Resource Management* berpengaruh terhadap *Environmental Performance* pada perusahaan biomassa di Jawa Timur?
2. Apakah *Green Human Resource Management* berpengaruh terhadap *Organizational Commitment* pada perusahaan biomassa di Jawa Timur?
3. Apakah *Organizational Commitment* berpengaruh terhadap *Environmental Performance* pada perusahaan biomassa di Jawa Timur?
4. Apakah *Organizational Commitment* memediasi pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Environmental Performance* pada perusahaan biomassa di Jawa Timur?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Environmental Performance* pada perusahaan biomassa di Jawa Timur
2. Untuk mengetahui pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Organizational Commitment* pada perusahaan biomassa di Jawa Timur

3. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Environmental Performance* pada perusahaan biomassa di Jawa Timur
4. Untuk menganalisis peran *Organizational Commitment* sebagai mediasi dalam hubungan antara *Green Human Resource Management* dan *Environmental Performance* pada perusahaan biomassa di Jawa Timur

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat secara teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan model teoritis dengan memberikan wawasan mendalam tentang peran *Organizational Commitment* sebagai mediasi antara *Green Human Resource Management* dan *Environmental Performance*, serta memberikan kontribusi terhadap teori pemangku kepentingan dan teori berbasis sumber daya dalam manajemen lingkungan. Selain itu, hasil penelitian ini akan menjadi acuan dan pembanding bagi penelitian selanjutnya di bidang *Green Human Resource Management*, *Organizational Commitment*, dan *Environmental Performance*, serta akan memberikan dasar yang sangat baik untuk pengembangan alat ukur yang lebih menyeluruh dalam pengelolaan sumber daya manusia berkelanjutan.

2. Manfaat secara praktis

- a. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penting sebagai bahan pertimbangan dalam merancang dan menerapkan

Green Human Resource Management yang efektif guna meningkatkan *Environmental Performance* perusahaan. Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh perusahaan untuk membangun keunggulan kompetitif yang berkelanjutan melalui praktik operasional bisnis yang ramah lingkungan, sehingga meningkatkan reputasi perusahaan sebagai perusahaan hijau di industri biomassa.

b. Bagi manajer dan pimpinan

Menjadi pedoman bagi para pemimpin dalam mengambil keputusan strategis dengan menyediakan basis empiris untuk investasi dalam inisiatif *Green Human Resource Management* dan membantu dalam penentuan prioritas kebijakan sumber daya manusia serta memberikan pemahaman mengenai peran *Organizational Commitment* sebagai mediasi dalam memengaruhi perubahan menuju praktik bisnis berkelanjutan.

c. Bagi karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk menyajikan gambaran yang lebih jelas mengenai pentingnya peran mereka dalam menciptakan *Environmental Performance* yang optimal serta membangun lingkungan kerja yang sehat dan meningkatkan rasa bangga karyawan dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan yang memiliki tanggung jawab terhadap lingkungan.