

BAB I

PENDAHULUAN

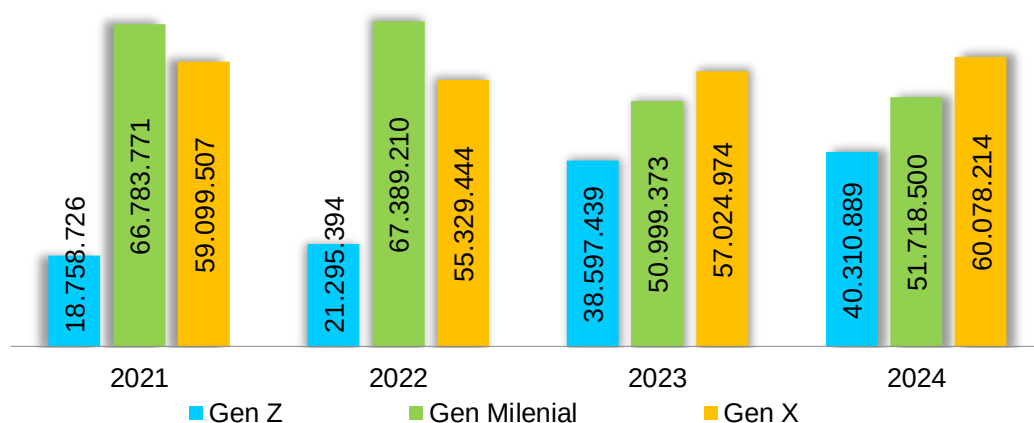
1.1 Latar Belakang

Kerusakan lingkungan suatu permasalahan global yang semakin serius dalam beberapa tahun terakhir. Berdasarkan laporan Catatan Iklim Dan Kualitas Udara Indonesia tahun 2024 suhu rata-rata global meningkat hingga mencapai 1,55°C pada tahun 2024 yang telah melampaui batas aman suhu rata-rata global. Kondisi ini menunjukkan bahwa rendahnya kepedulian terhadap isu lingkungan masih menjadi tantangan utama dalam keberlangsungan hidup dan pertumbuhan ekonomi. Dampak kerusakan lingkungan tidak hanya dirasakan pada sektor ekologi, tetapi juga berpengaruh terhadap kesehatan masyarakat, kualitas hidup, serta keberlanjutan ekonomi (Dwiprigitaningtias et al., 2024). Indonesia masuk ke dalam 50 negara dengan anak-anak yang paling terkena dampak perubahan iklim dan pemanasan global (Anissa et al., 2023). Hasil penelitian Umam, (2022) Khususnya di Sumenep, Madura pemahaman masyarakat terkait kepedulian lingkungan masih rendah, termasuk kedalam kesadaran kolektif dan belum memiliki. Kondisi tersebut mendorong munculnya konsep green innovation sebagai pendekatan pembangunan yang menekankan keseimbangan antara pertumbuhan ekonomi, kesejahteraan sosial, dengan tujuan mengurangi risiko lingkungan serta kelangkaan ekologi (Prasetya & Ali, 2024) .

Salah satu bentuk penerapan nyata dari *Green Innovation* (GI), yaitu inovasi yang berfokus pada pengembangan produk, proses, dan teknologi yang ramah lingkungan (Amalia, 2023). *Green innovation* bertujuan dalam meningkatkan efisiensi penggunaan Sumber Daya Alam (SDA), mengurangi limbah, serta menekan dampak negatif terhadap lingkungan tanpa mengabaikan nilai ekonomi perusahaan berkelanjutan (Wibowo et al., 2024). Hasil penelitian Kurniyanto et al., (2023) terdapat beberapa prinsip dalam menyeimbangkan perekonomian diantaranya yaitu manusia dan juga cara pengelolaan sumber daya alam yang dapat melindungi bumi. Melalui penerapan *green innovation*, perusahaan tidak hanya berkontribusi pada pelestarian lingkungan, tetapi juga memperoleh keuntungan melalui efisiensi biaya serta peningkatan citra perusahaan, sehingga mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan (Kawilarang et al., 2021). Penelitian Putri & Sari, (2024) dan Wicaksono,

(2023) menjelaskan praktik GI ini sejalan dengan beberapa tujuan program *Sustainable Development Goals* (SDGs), khususnya tujuan ke-8 terkait pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi dan juga tujuan ke-12 mengenai konsumsi dan produksi yang bertanggung jawab, dimana pembangunan tidak hanya menekankan pada peningkatan *output* ekonomi, tetapi juga pada kualitas pertumbuhan yang memperhatikan dampak sosial dan lingkungan secara jangka panjang. (Buasuwan, 2023).

Keberhasilan penerapan *green innovation* sangat dipengaruhi oleh peran sumber daya manusia di dalam perusahaan, sehingga *Green Human Resource Management* (GHRM) menjadi strategi yang penting (Fauzzia *et al.*, 2025). Sejalan dengan penelitian Dewi & Rahmianingsih, (2020) yaitu praktik GHRM menekankan pengelolaan sumber daya manusia yang sejalan dengan praktik ramah lingkungan, seperti rekrutmen berbasis nilai keberlanjutan, pelatihan kesadaran lingkungan, serta pengembangan kompetensi yang mendukung inovasi hijau. Strategi ini semakin relevan karena dunia kerja saat ini mulai diisi oleh Generasi Z, yang cenderung memiliki kepedulian tinggi terhadap isu lingkungan (Prasetya & Ali, 2024). Melalui praktik GHRM yang baik, perusahaan dapat membangun budaya kerja yang sejalan dengan prinsip *green innovation*, mendorong keterlibatan karyawan dalam praktik ramah lingkungan, serta menarik dan mempertahankan talenta Gen Z yang mendukung pembangunan berkelanjutan (Utamy *et al.*, 2023).



Sumber: BPS (2024)

Gambar 1 Angkatan Kerja Tahun 2021-2024

Data BPS, (2024) terkait angkatan kerja di rentang waktu 2021-2024 menunjukkan beberapa perubahan jumlah pekerja di beberapa generasi. Berdasarkan *trend* generasi Z di tahun 2021 yaitu sebanyak 18.758.726 jiwa mengalami peningkatan di setiap tahunnya, hingga di tahun 2024 sebanyak 40.310.889 pekerja dari generasi Z. Perbandingan selisih dari tahun 2021-2024 yaitu, genx sebanyak 978.707 jiwa, berbeda gen milenial mengalami penurunan sebanyak 15.065.271 jiwa, sedangkan gen Z mengalami kenaikan yang signifikan sebanyak 21.552.163 jiwa. Data ini menandakan bahwasannya generasi Z sudah mulai banyak yang memasuki dunia pekerjaan. *Trend* Generasi Z kedepan akan semakin meningkat jumlahnya mengingat setengah penduduk dari Generasi Z saat ini belum memasuki usia produktif untuk mencari pekerjaan.

Penelitian Furqon et al., (2025) menunjukkan penerapan GHRM dan *Green Inclusive Leadership* (GIL) berpengaruh positif terhadap *Sustainable Business Performance* (SBP) pada UMKM di Bangkalan, secara keseluruhan praktik GHRM sangat penting bagi UMKM atau perusahaan untuk meningkatkan daya saing dan keberlanjutan usaha. **Penelitian Larasati, (2025) yang meneliti pengaruh GHRM terhadap *Job Pursuit Intention* (JPI) gen Z dengan responden mahasiswa Institut Pertanian Bogor. Penelitian pengaruh GHRM terhadap JPI Generasi Z di Madura masih jarang, khususnya di Universitas Trunodjoyo Madura. Melalui penelitian ini diharapkan dapat menjadi perantara atau jembatan bagi generasi Z memilih perusahaan yang menerapkan praktik ramah lingkungan, dan juga bagi perusahaan dapat mengetahui minat generasi Z dalam mencari pekerjaan selain itu dapat menjadi evaluasi praktik GHRM di suatu perusahaan yang sudah berjalan. Maka dari itu, penelitian ini dilakukan agar mengetahui pemahaman penerapan GHRM dengan 4 indikator *Green Recruitment and Selection*, *Green Training and Development*, *Green performance Appraisal*, dan *Green Compensation and Reward* serta minat kerja alumni Universitas Trunodjoyo Madura, agar dapat juga menjadi referensi dalam mencari perusahaan yang menerapkan praktik ramah lingkungan dalam mengurangi kerusakan lingkungan dan mendukung program *Sustainable Development Goals* (SDGs).**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana minat kerja generasi Z dalam memilih perusahaan yang melakukan praktik *Green Human Resources Management*?
2. Bagaimana pengaruh praktik *Green Human Resources Management* terhadap *Job Pursuit Intention* generasi Z?

1.3 Tujuan

1. Mengetahui minat kerja generasi Z dalam memilih perusahaan yang mempraktikkan *Green Human Resources Management*.
2. Menganalisis pengaruh praktik *Green Human Resources Management* terhadap *Job Pursuit Intention* generasi Z.

1.4 Manfaat

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi berbagai pihak, mencakup aspek teoritis maupun aplikatif, sebagai berikut.

1. Memberikan wawasan mengenai dampak penerapan *Green Human Resources Management* khususnya dalam konteks menarik minat tenaga kerja generasi Z.
2. Membantu memahami sejauh mana penerapan *Green Human Resources Management* memengaruhi keputusan generasi Z dalam memilih pekerjaan.
3. Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengeksplorasi lebih lanjut faktor-faktor yang memengaruhi generasi Z dalam memilih pekerjaan.
4. Meningkatkan kesadaran masyarakat, khususnya generasi Z, tentang pentingnya memilih perusahaan yang memiliki tanggung jawab terhadap lingkungan dan sejalan dengan tujuan *Sustainable Development Goals* (SDGs)..