

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Isu lingkungan merupakan salah satu hal yang menjadi perhatian utama dalam beberapa tahun terakhir. Perubahan iklim, pencemaran air dan udara, hingga kerusakan ekosistem akibat aktivitas manusia menjadi isu yang sering muncul dan dirasakan langsung oleh masyarakat. Berbagai sektor industri, baik modern maupun tradisional, berkontribusi terhadap masalah ini melalui pembuangan limbah produksi, penggunaan bahan kimia, dan konsumsi energi yang berlebihan. Pada konteks industri batik, limbah cair hasil proses pengolahan dan pewarnaan kain diketahui mengandung zat warna sintetis serta parameter pencemar seperti *Biological Oxygen Demand* (BOD), *Chemical Oxygen Demand* (COD), *Total Dissolved Solid* (TDS), dan *Total Suspended Solid* (TSS) yang berpotensi melebihi baku mutu lingkungan apabila tidak diolah dengan baik (Apriyani, 2018). Kondisi tersebut menuntut adanya kesadaran bersama untuk merawat lingkungan agar tetap lestari, bukan hanya dari masyarakat umum, tetapi juga dari pelaku usaha di berbagai sektor, termasuk industri batik.

Fenomena di Indonesia menunjukkan bahwa pencemaran lingkungan tidak hanya berasal dari industri besar, tetapi juga dari usaha kecil dan menengah, termasuk sentra-sentra batik yang banyak tersebar di daerah. Di sisi lain, keberhasilan organisasi dengan skala besar maupun kecil tetap bergantung pada kinerja sumber daya manusia. Kinerja didefinisikan sebagai

hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Fahrozi et al., 2022). Kinerja juga dipengaruhi oleh kompetensi, kedisiplinan, serta motivasi kerja (Tyas & Tiara, 2025). Namun, dalam konteks tuntutan keberlanjutan, kinerja karyawan tidak lagi cukup diukur dari output ekonomi semata, melainkan juga dari kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan lingkungan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Arviansyah & Shintya (2025) menunjukkan bahwa sumber daya manusia ramah lingkungan (*Green Human Resource Management*) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui keterlibatan kerja. Temuan-temuan ini memperkuat pentingnya integrasi dimensi lingkungan dalam pengelolaan kinerja karyawan.

Perusahaan dan pelaku usaha memiliki tanggung jawab untuk menjaga dan melestarikan lingkungan sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup. Regulasi tersebut menegaskan bahwa setiap kegiatan usaha berkewajiban mencegah dan mengurangi kerusakan lingkungan. Hal ini membuat orientasi organisasi tidak hanya terfokus pada pencapaian keuntungan, tetapi juga harus memastikan bahwa proses bisnis dan perilaku karyawan tidak menimbulkan kerusakan lingkungan. Dengan demikian, kontribusi kinerja karyawan perlu diarahkan agar selaras dengan upaya perlindungan lingkungan, baik melalui perilaku kerja sehari-hari maupun melalui keterlibatan mereka dalam program-program lingkungan di tempat

kerja. Dalam kerangka ini, organisasi memerlukan pendekatan pengelolaan sumber daya manusia yang secara eksplisit memasukkan dimensi lingkungan ke dalam kebijakan dan praktiknya.

Salah satu pendekatan yang relevan adalah penerapan *Green Human Resource Management*. *Green Human Resource Management* merupakan kebijakan perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia secara berkelanjutan dengan mempertimbangkan aspek lingkungan guna menjaga kelestarian alam (Sariafriza & Muammar, 2024). Di tengah meningkatnya kerusakan lingkungan akibat aktivitas industri, penerapan *Green Human Resource Management* penting untuk mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan sekaligus meningkatkan efektivitas organisasi melalui peningkatan kinerja karyawan. Praktik *Green Human Resource Management* mencakup serangkaian kebijakan rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, hingga kompensasi yang dirancang untuk membentuk perilaku kerja hijau (Raharjo & Nur, 2023). Dengan kata lain, praktik *Green Human Resource Management* berfungsi sebagai jembatan yang menghubungkan kepentingan produktivitas organisasi dengan komitmen terhadap keberlanjutan lingkungan.

Dalam praktik *Green Human Resource Management*, terdapat *green recruitment* dan *green training* yang merupakan dua komponen yang berperan langsung dalam membentuk karakter dan perilaku karyawan. *Green recruitment* adalah proses menghasilkan kandidat sesuai posisi yang tersedia dengan mempertimbangkan nilai-nilai lingkungan (Anindyah & Sidiq, 2023).

Rekrutmen berbasis lingkungan tidak hanya menilai kualifikasi teknis calon karyawan, tetapi juga kepedulian mereka terhadap kelestarian lingkungan. Sedangkan, *green training* merupakan pelatihan yang mendidik karyawan untuk menguasai metode kerja hemat energi, mengurangi limbah, serta menumbuhkan kesadaran lingkungan dalam organisasi (Megaster et al., 2022). Melalui pelatihan ini, karyawan diberikan pengetahuan dan keterampilan untuk terlibat dalam penyelesaian masalah lingkungan di tempat kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Anindyah & Sidiq (2023) pada perusahaan telekomunikasi di Surakarta membuktikan bahwa *green recruitment* dan *green training* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun melalui *Organization Citizenship Behavior for the Environment* (OCBE). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Riyanto et al. (2024) juga menemukan bahwa praktik *Green Human Resource Management* meningkatkan kinerja karyawan melalui mediasi *green organizational citizenship behavior* dan *green behavior*.

Dalam konteks industri batik, khususnya di Kabupaten Sampang menunjukkan bahwa unsur-unsur *green recruitment* dan *green training* mulai hadir meskipun masih bersifat sederhana dan belum terdokumentasi secara formal. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dengan beberapa pemilik usaha batik di Kabupaten Sampang, peneliti menemukan bahwa kepedulian terhadap lingkungan menjadi salah satu pertimbangan dalam menerima karyawan. Pemilik usaha menekankan bahwa limbah tidak boleh dibuang sembarangan, karyawan diharapkan menjaga kebersihan area kerja sebelum

dan sesudah produksi, serta wajib menggunakan masker ketika proses pewarnaan berlangsung karena aroma bahan pewarna dapat berdampak buruk pada kesehatan. Dari sisi pelatihan, beberapa pengrajin batik menjelaskan bahwa selama ini pelatihan formal terkait lingkungan umumnya diikuti oleh pemilik (*owner*) yang diadakan oleh Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan sebanyak kurang lebih dua sampai tiga kali dalam satu tahun. Materi pelatihan meliputi pengolahan limbah agar dapat dimanfaatkan kembali, termasuk pengolahan air pewarna. Hasil pelatihan tersebut kemudian disalurkan kepada karyawan melalui bimbingan langsung di tempat kerja. Pemilik usaha mengajarkan agar limbah malam ditempatkan pada bak khusus dan dikelola kembali dengan cara dimasak hingga tidak mengandung air sehingga dapat digunakan kembali, misalnya untuk proses pembiruan. Limbah cair pewarna diproses melalui tiga kotak penampung. Kotak pertama menampung limbah pekat yang didiamkan sekitar tiga hari, kemudian air yang lebih jernih dialirkan ke kotak kedua untuk proses penyaringan sederhana, sebelum akhirnya dimanfaatkan kembali. Praktik-praktik ini menunjukkan bahwa prinsip-prinsip *green recruitment* dan *green training* sesungguhnya telah mulai diterapkan dalam pengelolaan tenaga kerja di usaha batik tradisional, meskipun belum diterapkan sebagai kebijakan *Green Human Resource Management* sepenuhnya.

Meskipun secara konseptual *green recruitment* dan *green training* diyakini dapat meningkatkan kinerja karyawan sekaligus mendukung tujuan lingkungan, hasil penelitian empiris menunjukkan temuan yang belum

konsisten. Penelitian yang dilakukan oleh Anindyah & Sidiq (2023) dan (Elvina, Saputra, et al., 2024) memperlihatkan bahwa *green recruitment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Tyas & Tiara (2025) dan Mahfud & Achmad (2022) menemukan bahwa *green recruitment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal serupa juga terjadi pada penelitian variabel *green training*. Penelitian yang dilakukan oleh Megaster et al. (2022) dan Anyona & Hannah (2023) menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan *green training* terhadap kinerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ilham (2024) dan Saputra et al. (2025) menemukan hasil yang tidak signifikan. Sejumlah kajian penelitian mengindikasikan bahwa pengaruh praktik *Green Human Resource Management* terhadap kinerja karyawan seringkali dimediasi oleh variabel lain seperti keterlibatan kerja, kepuasan kerja, ataupun *green organizational citizenship behavior* (Wijonarko & Alexander, 2023). Perbedaan konteks organisasi, karakteristik tenaga kerja, serta tingkat dukungan kebijakan lingkungan diduga menjadi faktor yang menyebabkan variasi temuan tersebut.

Kesenjangan penelitian semakin jelas ketika dikaitkan dengan konteks industri tradisional. Sebagian besar penelitian *Green Human Resource Management* sebelumnya berfokus pada sektor telekomunikasi, perbankan, manufaktur modern, ritel, dan jasa kesehatan. Penelitian pada sektor tekstil tradisional, khususnya industri batik skala kecil dan rumah tangga, masih relatif terbatas. Padahal, industri batik memiliki karakteristik khas yang

sangat bergantung pada keterampilan manual, nilai budaya lokal, dan memiliki potensi pencemaran lingkungan yang cukup tinggi pada proses pewarnaan dan pencucian kain. Penelitian-penelitian mengenai batik selama ini lebih banyak berfokus pada karakteristik dan pengolahan limbah, sementara dimensi pengelolaan sumber daya manusia dan perilaku kerja hijau di unit usaha batik skala kecil relatif belum banyak dikaji. Di Kabupaten Sampang, aktivitas membatik menjadi salah satu sumber penghidupan masyarakat. Namun, berdasarkan pengamatan awal peneliti dan informasi dari beberapa pengrajin batik di Kabupaten Sampang, masih ditemukan variasi dalam ketepatan waktu penyelesaian pesanan, konsistensi kualitas hasil batik, serta kepatuhan karyawan terhadap prosedur kerja yang telah diarahkan, terutama terkait kebersihan area kerja dan pengelolaan limbah. Hal ini menunjukkan bahwa persoalan kinerja pengrajin batik masih menjadi isu penting yang perlu dikaji lebih jauh, terlebih ketika dikaitkan dengan upaya penerapan praktik *Green Human Resource Management*.

Dengan demikian, terdapat dua bentuk kesenjangan yang melandasi pentingnya penelitian ini: (1) kesenjangan empiris, berupa inkonsistensi temuan mengenai pengaruh *green recruitment* dan *green training* terhadap kinerja karyawan di berbagai sektor, dan (2) kesenjangan konteks, yaitu terbatasnya penelitian yang mengkaji *Green Human Resource Management*, khususnya *green recruitment* dan *green training* pada industri batik tradisional skala kecil seperti di Kabupaten Sampang. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur tentang *Green Human Resource*

Management sekaligus memberikan bukti empiris mengenai penerapan *green recruitment* dan *green training* dalam konteks industri batik tradisional.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh *Green Recruitment* dan *Green Training* Terhadap Kinerja Pengrajin Batik di Kabupaten Sampang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang dapat penulis rumuskan adalah sebagai berikut :

1. Apakah *green recruitment* berpengaruh terhadap kinerja pengrajin batik di Kabupaten Sampang?
2. Apakah *green training* berpengaruh terhadap kinerja pengrajin batik di Kabupaten Sampang?
3. Apakah *green recruitment* dan *green training* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pengrajin batik di Kabupaten Sampang?

C. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *green recruitment* terhadap kinerja pengrajin batik di Kabupaten Sampang.
2. Untuk mengetahui pengaruh *green training* terhadap kinerja pengrajin batik di Kabupaten Sampang.
3. Untuk mengetahui pengaruh *green recruitment* dan *green training* secara simultan terhadap kinerja pengrajin batik di Kabupaten Sampang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya pada kajian *Green Human Resource Management* (GHRM). Penelitian ini diharapkan mampu memperkaya literatur mengenai pengaruh *green recruitment* dan *green training* terhadap kinerja pengrajin pada industri batik tradisional yang masih relatif terbatas dalam penelitian sebelumnya.

2. Manfaat Akademis

Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi ilmiah bagi mahasiswa, akademisi, dan peneliti yang memiliki ketertarikan pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan *Green Human Resource Management*, *green recruitment*, *green training*, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan rujukan dalam pengembangan penelitian selanjutnya, baik sebagai pembandingan maupun sebagai dasar untuk mengembangkan model penelitian pada objek dan variabel yang berbeda. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian ilmiah mengenai pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada keberlanjutan lingkungan.

3. Manfaat Bagi Pihak Lain

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengrajin batik di Kabupaten Sampang sebagai bahan pertimbangan dalam menerapkan praktik *green recruitment* dan *green training* guna meningkatkan kinerja pengrajin sekaligus mendukung pengelolaan lingkungan yang lebih baik. Bagi Pemerintah Kabupaten Sampang, khususnya Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam merancang program pembinaan, pelatihan, dan pendampingan yang mendukung penerapan *Green Human Resource Management* pada UMKM batik. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat bagi masyarakat dengan meningkatkan kesadaran mengenai pentingnya penerapan praktik kerja yang ramah lingkungan dalam mendukung keberlanjutan industri batik dan pelestarian lingkungan.