

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset terpenting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. SDM tidak hanya sekadar merepresentasikan jumlah karyawan yang bekerja di dalamnya, tetapi juga mencakup keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang dimiliki oleh setiap individu dalam memajukan tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses terprogram dan komprehensif yang mencakup praktik seperti rekrutmen, seleksi, kompetensi, dan sistem pelatihan. Proses ini dilakukan secara strategis dan sistematis untuk menjamin pasokan tenaga kerja di masa depan dalam jumlah dan kualitas yang dibutuhkan dengan menggunakan sumber yang tepat. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik harus mampu mendorong kontribusi pegawai terhadap organisasi, sehingga pada akhirnya meningkatkan daya saing perusahaan (Halisa et al., 2015).

Hal ini mencakup penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan karyawan, manajemen kompensasi, serta pemeliharaan iklim kerja yang sehat dan produktif. Melalui strategi yang tepat dalam pengelolaan SDM, sebuah perusahaan dapat memaksimalkan potensi karyawan, meningkatkan retensi, serta menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan mendukung pertumbuhan profesional bagi setiap individu. Dengan demikian, sumber daya manusia tidak hanya menjadi kunci keberhasilan operasional perusahaan, tetapi juga menjadi faktor penentu dalam mencapai keunggulan kompetitif dalam pasar yang dinamis. Dalam konteks ini, hubungan antara manajemen SDM dan kinerja karyawan sangatlah penting.

Organisasi dengan SDM yang unggul memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan, berinovasi, dan menciptakan nilai bagi pelanggan, sehingga mampu bersaing di pasar yang dinamis (Abdullah et al., 2023).

Kinerja karyawan merujuk pada sejauh mana individu tersebut mencapai atau melampaui standar yang ditetapkan dalam pekerjaannya. Ini adalah evaluasi tentang seberapa efektif dan efisien karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka. Kinerja karyawan dapat diukur menggunakan berbagai metode, termasuk evaluasi kinerja, penilaian peer, feedback dari atasan, dan pencapaian target kinerja yang ditetapkan. Ada beberapa dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, termasuk produktivitas, kualitas kerja, keterlibatan, kehadiran, kerjasama dalam tim, inisiatif, dan kemampuan untuk mencapai target atau tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan adalah kemampuan untuk mengembangkan ruang lingkup pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan, melaksanakan beberapa unit kerja berdasarkan persyaratan kualitas yang ditentukan, meminimalkan kesalahan dan menyelesaikan tugas tepat waktu, mempertahankan tingkat kehadiran selama periode waktu tertentu (Kusuma et al., 2016).

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dapat bervariasi, termasuk motivasi intrinsik dan ekstrinsik, kepemimpinan dan dukungan manajerial, lingkungan kerja, kesempatan pengembangan, perasaan diakui dan dihargai, serta kecocokan antara keterampilan dan tugas yang diberikan. Kinerja karyawan yang baik sering kali berkorelasi dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, retensi karyawan yang lebih baik, dan dampak positif pada hasil bisnis dan reputasi

perusahaan. Dalam praktik manajemen sumber daya manusia, penting bagi organisasi untuk menerapkan strategi yang efektif dalam mengelola kinerja karyawan, termasuk memberikan umpan balik yang jelas dan konstruktif, menyediakan pelatihan dan pengembangan yang sesuai, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan memberikan pengakuan atau insentif yang pantas. Dengan memperhatikan kinerja karyawan secara cermat, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan retensi karyawan, dan mencapai tujuan bisnis mereka dengan lebih efektif. Sehingga bisa menghasilkan dampak positif bagi organisasi.

Kinerja dapat diasumsikan sebagai hasil dari suatu proses atau pekerjaan. Karena itu setiap karyawan dituntut untuk memiliki kompetensi yaitu kemampuan atau kecakapan melaksanakan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya atau yang dipercayakan. Setiap pelaksanaan tugas atau pekerjaan ada suatu kegiatan memproses atau mengubah input (masukan) menjadi suatu output (keluaran) yang bernilai tambah sebagai produk atau hasil kerja. Kinerja karyawan atau job performance tidak bisa dilepaskan dengan motivasi kerja. Sebab motivasi kerja pada prakteknya memperlihatkan perilaku kerja dari seorang karyawan.

Kinerja karyawan adalah kemampuan individu untuk melakukan aktivitas yang berkontribusi terhadap pengembangan kemampuan inti organisasi. Kinerja ini tidak hanya berkaitan dengan pekerjaan dan hasilnya, tetapi juga bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan. Kinerja karyawan mencakup tahapan realisasi yang terjadi sebagai hasil dari pekerjaan individu, yang dipengaruhi oleh dukungan organisasi (Qalati et al., 2022). Selanjutnya, pendapat dari Porter and Lawler

dalam penelitian (Johan et al., 2014). yang menyatakan bahwa, kinerja adalah “successful role achievement” yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Berdasarkan dua pendapat tersebut dapat di disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku terhadap pekerjaan yang bersangkutan.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta dalam waktu yang relatif lama. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kreteria yang ditetapkan. mengemukakan bahwa kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya (Novianti et al., 2019).

Dalam penelitian ini, penulis menghubungkan antara variabel kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan transformasional, yang di dasari oleh teori kepemimpinan trnasformasional dari Burns pada tahun 1978 dan dikembangkan oleh Bass. Menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional melibatkan pemimpin yang menginspirasi pengikutnya untuk melebihi kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi, dan mampu mempengaruhi perubahan positif pada tingkat motivasi, kinerja, dan kesadaran moral pengikutnya. Dalam konteks penelitian ini, transformational leasdership dianggap sebagai gaya kepemimpinan yang paling efektif pada sebuah organisasi, dan kinerja karyawan diukur salah satunya berdasarkan kontribusi individu terhadap tujuan organisasi. Dalam

penelitian ini, kinerja karyawan dianggap sebagai hasil dari pengaruh kepemimpinan transformasional (Qalati et al., 2022).

Kepemimpinan transformasional sendiri adalah bentuk kepemimpinan dimana pemimpin menggerakkan anggotanya untuk dapat menemukan ketertarikan dalam dirinya dan mendorong anggotanya untuk mencapai tingkat kedewasaan serta kondisi ideal dalam hal pencapaian, aktualisasi diri dan keberadaan masing masing anggota, organisasi dan masyarakat (Sandya Mahardika & Syarifah, 2021). Gaya kepemimpinan transformasional, dengan fokusnya pada visi yang inspiratif, memberikan ruang bagi inovasi dalam lingkup dinas lingkungan hidup. Kepemimpinan yang mampu mengeksplorasi ide-ide baru, mendorong kreativitas, dan memberikan dukungan untuk implementasi solusi yang inovatif dapat membawa perubahan signifikan. Inovasi diperlukan untuk mengatasi tantangan lingkungan yang semakin kompleks. Pemimpin transformasional sering disebut kepemimpinan kharismatik. Kepemimpinan transformasional lebih meningkatkan motivasi dan kinerja pengikut dibandingkan kepemimpinan transaksional. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan memengaruhi yang luar biasa (Hartatik Sri, 2021).

Gaya kepemimpinan transformasional menjadi suatu model pemimpin yang memfokuskan perubahan positif dalam organisasi. Model ini mencerminkan perilaku pemimpin yang memotivasi karyawannya untuk melakukan perubahan positif dalam organisasi. Budaya organisasi adalah suatu sistem tertutup yang

mendefinisikan norma-norma, value-value, dan tujuan-tujuan organisasi. Menurut Kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Dari kualitas kepemimpinan dan pemimpin tersebut yang menentukan keberhasilan lembaga atau organisasi tersebut terus banyak memunculkan teori – teori kepemimpinan (Tampi, 2017).

Pada penelitian sebelumnya antara variabel kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan transformasional ada beberapa hasil yang berbeda, seperti hasil yang diteliti oleh (Buil et al., 2019a). Menjelaskan bahwa hasil penelitian hubungan antara kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan asumsi gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sementara itu penelitian yang dilakukan (Septi et al., 2016). Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Hotel Gajah mada Graha Malang. Dari penelitian terdahulu ini dapat kita simpulkan ada inkonsisten dari kedua variabel tersebut. Kepemimpinan transformasional sebagai perilaku kepemimpinan dimana tujuan utama kepemimpinan adalah memberikan visi, inspirasi, motivasi yang jelas kepada karyawan dan juga mendukung kebutuhan perkembangan mereka menuju pencapaian tujuan lingkungan organisasi yang lebih baik (Singh et al., 2020). Kepemimpinan transformasional memerlukan penciptaan iklim inovatif,

menginspirasi, memotivasi dan mendorong rekan kerja untuk memiliki kepercayaan dan diidentifikasi dengan visi pemimpin yang mempengaruhi inovasi dan kinerja perusahaan (Mittal & Dhar, 2015).

Gaya kepemimpinan transformasional, telah dikenal karena kemampuannya dalam memotivasi, menginspirasi, dan memberdayakan karyawan untuk mencapai potensi terbaik mereka. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dengan menghubungkan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional berupaya menciptakan hubungan emosional dengan para pengikutnya dan menginspirasi nilai-nilai yang lebih tinggi. Kepemimpinan seperti ini menularkan pentingnya memiliki misi bersama dan menanamkan tujuan, arah dan makna ke dalam pekerjaan para pengikutnya. Kepemimpinan transformasional menjadi motor dan pemancar budaya inovatif dan penyebaran pengetahuan yang berorientasi pada upaya mencapai kinerja organisasi sebaik mungkin. Contoh kepemimpinan transformasional yang berkomitmen terhadap tujuan organisasi dan internalisasinya pada para pengikutnya yang berupaya mendorong komitmen terhadap hasil kepada anggotanya (García-Morales et al., 2012). Dari beberapa hasil penelitian tentang hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan ada beberapa hasil yang signifikan dan tidak signifikan dan ini memberikan wawasan yang berharga bagi peneliti dalam memahami inkonsistensi dari sebuah penelitian.

Peneliti juga menghubungkan kinerja karyawan dengan budaya organisasi karena menurut saya variabel kinerja karyawan dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang penting dalam sebuah organisasi, dan ini juga diperkuat dengan beberapa penelitian yang memiliki hasil yang berbeda, pertama dari (Nami Nasution et al., 2018). Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Ditemukan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat memotivasi karyawan untuk memiliki perilaku yang sesuai dengan tujuan organisasi, sehingga mendukung peningkatan kinerja individu. Budaya organisasi yang baik memungkinkan manajemen untuk mengarahkan karyawan bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, dan penelitian dari (Nguyen et al., 2023). Menyatakan penelitian ini menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Hal ini konsisten dengan studi sebelumnya yang menunjukkan hubungan yang signifikan dan positif antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh (Masambe et al., 2015), mengemukakan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara sederhana, budaya adalah gaya hidup masyarakat. Oleh karena itu, budaya muncul dalam semua aspek gaya hidup manusia, dan ini merupakan bagian dari level tertinggi manajemen, hingga karyawan terendah dalam organisasi (Hafid, 2019). Selain itu, budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai sistem nilai bersama dari asumsi, norma, tradisi, keyakinan, kebijakan, dan kepercayaan yang diakui dan diterima secara umum sebagai cara hidup, dan ditafsirkan oleh anggota organisasi, untuk membentuk proses kerja yang dilakukan dalam organisasi (Adebayo et al., 2020).

Budaya organisasi adalah salah satu konsep paling populer di bidang manajemen dan teori organisasi. Budaya organisasi bisa didefinisikan sebagai seperangkat keyakinan, nilai-nilai dan norma-norma yang dinyatakan dalam simbol dan artefak, yang dimiliki bersama oleh anggota suatu organisasi. Menurut (Nguyen et al., 2023). Budaya organisasi sebagai nilai dasar, protokol, keyakinan, dan asumsi yang berakar kuat dalam struktur organisasi yang dipegang oleh anggota organisasi yang menunjukkan dan memperkuat prinsip-prinsip dasar tersebut. (Kaur Bagga et al., 2023). Budaya organisasi menjadi semakin penting dan telah terbukti menjadi salah satu elemen penting bagi perusahaan kinerja dan keunggulan kompetitif strategis melalui peningkatan kemampuan beradaptasi terhadap lingkungan, pedoman prosedur, pemberian solusi terhadap permasalahan yang ada, dan kemudahan pencapaian tujuan. Karena sifatnya yang kompleks secara sosial, budaya organisasi sulit untuk ditiru, sehingga meningkatkan daya saing perusahaan, sebagian besar organisasi melakukan restrukturisasi budaya untuk mengakomodasi faktor-faktor baru dalam permasalahan lingkungan, seperti perilaku dan sikap terkait lingkungan (Hastuti & Muafi, 2022).

Dari beberapa hasil penelitian terdahulu dan penjelasan tentang hubungan budaya organisasi dan kinerja karyawan bahwa budaya organisasi menciptakan lingkungan kerja yang membentuk sikap dan perilaku karyawan. Jika budaya organisasi mendukung kerja sama, inovasi, dan kepuasan kerja, karyawan cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Budaya organisasi juga mendorong komunikasi terbuka, kolaborasi antar tim, dan dukungan antar kolega dapat meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif dan kolaborasi yang baik memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih efisien dan

mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi yang mendorong komunikasi terbuka, kolaborasi antar tim, dan dukungan antar kolega dapat meningkatkan kinerja karyawan. komunikasi yang efektif dan kolaborasi yang baik memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih efisien dan mencapai tujuan organisasi secara maksimal.

Penelitian ini juga menghubungkan antar kinerja karyawan dengan *Green Human Resource Management* (GHRM) sebagai kebaruan dari penelitian ini, variabel *Green Human Resource Management* (GHRM) pada penelitian menjadi variabel intervening antara gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dan variabel ini juga diperkuat dari beberapa penelitian terdahulu tentang kinerja karyawan dan *Green Human Resource Management*. Penelitian dari (Noor et al., 2023) Penelitian tentang *Green Human Resource Management* dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan (*Green Human Resource Management* - GHRM) secara positif dan signifikan berhubungan dengan kinerja karyawan.

Menurut (Hastuti & Muafi, 2022). Menyatakan bahwa praktik Manajemen Sumber Daya Manusia yang Ramah Lingkungan (GHRM) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Praktik GHRM, yang mencakup pengembangan kemampuan karyawan yang ramah lingkungan, motivasi karyawan yang ramah lingkungan, dan peluang karyawan yang ramah lingkungan, dapat meningkatkan kinerja keberlanjutan lingkungan dan pembangunan keberlanjutan perusahaan. Integrasi pemikiran lingkungan positif melalui aktivitas

SDM seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, dan kepemimpinan berkontribusi dalam meningkatkan kinerja ramah lingkungan karyawan. Setelah direkrut dan dilatih, karyawan akan tetap termotivasi untuk berkontribusi pada keberlanjutan lingkungan perusahaan.

Dalam penelitian (Winda et al., 2022) menyatakan bahwa Penelitian menunjukkan terdapat hubungan signifikan antara Green Human Resources Management (GHRM). Indikator Green HRM yang meliputi rekrutmen ramah lingkungan, pengembangan ramah lingkungan, penilaian kinerja ramah lingkungan, dan penghargaan ramah lingkungan, memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Secara khusus, rekrutmen ramah lingkungan, dan pengembangan ramah lingkungan, terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di Starbucks Coffee Manado

Green Human Resource Management (GHRM) sebagai pendekatan strategis menandai pergeseran paradigma dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM), khususnya di era di mana keberlanjutan dan pelestarian lingkungan mendapat perhatian lebih besar. GHRM mengintegrasikan tanggung jawab lingkungan ke dalam kebijakan dan praktik SDM, mengakui bahwa karyawan merupakan aset yang penting dalam mencapai tujuan keberlanjutan organisasi. Untuk mencapai tujuan kelestarian lingkungan, sebagian besar perusahaan dapat menggunakan praktik *Green Human Resource Management (GHRM)* yang sesuai untuk merangsang karyawan mereka. Penerapan tentang GHRM pada Dinas Lingkungan Hidup ada beberapa point seperti saat penerimaan karyawan baru, pemimpin lebih condong terhadap karyawan yang peduli dan perhatian pada lingkungan, dan

memberikan himbauan atau informasi terkait penghematan energi (tidak memakai listrik berlebihan) dan memberikan pelatihan secara personal terkait pengelolaan lingkungan, serta mendorong keterlibatan karyawan dalam inisiatif peduli lingkungan dengan membentuk tim khusus.

Pada penelitian terdahulu tentang *Green Human Resource Management* kebanyakan pada kantor swasta, hotel dan tempat wisata seperti pada penelitian Dewi Hastuti pada tahun 2022 tentang budaya lingkungan organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh GHRM dan kepuasan kerja, objek pada penelitian ini adalah pada Bank Bukopin di Yogyakarta dan hasil penelitian ini adalah budaya lingkungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh *Green Human Resource Management*. Penelitian lain tentang GHRM juga dijelaskan oleh Juliansyah Dkk pada tahun 2023 tentang Green human resources management practices, leadership style and employee engagement: Green banking context, objek penelitian ini pada 363 bank di Indonesia dengan sampel random Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum, praktik manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan berhubungan positif dan secara signifikan terkait dengan keterlibatan karyawan, dan kepemimpinan transformasional terbukti memoderasi hubungan memoderasi hubungan tersebut.

Selanjutnya pada penelitian M. Abdullah Dkk pada tahun 2023 tentang *The Impact of Green Human Resource Management on Green Recovery Performance: A Moderated Mediation Model*. Pada perusahaan manufaktur di Pakistan, Hasil analisis data menunjukkan penerimaan fakta bahwa GHRM memiliki dampak

positif yang signifikan signifikan positif terhadap PDRB. Hasil dari penelitian saat ini memiliki arti penting bagi para manajer industri manufaktur Pakistan karena ekspansi polusi global yang muncul secara besar-besaran tantangan, sehingga industri harus merumuskan strategi yang bermanfaat bagi kelestarian lingkungan baik.

Pada penelitian ini penulis memilih objek di Dinas Lingkungan Hidup yang ada di pulau Madura, dari ke empat Kabupaten tugas dan fungsinya sama hanya berbeda nama pada Kabupaten sampan, yaitu DLH PERKIM (Dinas Lingkungan Hidup Perumahan & Pemukiman). Perbedaan nama pada DLH Kab. Sampang karena menyesuaikan Perbub daerah pada tahun 2023. Dinas Lingkungan Hidup (DLH) adalah sebuah instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam pengelolaan, perlindungan, pemantauan, dan pengawasan terhadap lingkungan hidup di suatu wilayah atau daerah. Fungsi dan peran DLH sangat penting dalam menjaga keseimbangan ekosistem dan memastikan keberlanjutan lingkungan hidup bagi generasi saat ini dan masa depan. Seperti pada salah satu Dinas Lingkungan Hidup Pemerintah Kabupaten di pulau madura yang tersebar di empat Kabupaten yang ada di pulau madura, mulai dari Kab. Bangkalan, Kab. Sampang, Kab. Pamekasan dan Kab. Sumenep, dan dari ke empat Kabupaten tersebut beberapa sudah mendapatkan penghargaan adipura, salah satunya Kab. Pamekasan pada tanggal 14 Januari 2019. (Malia, 2019).

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 Pasal 1 Ayat 2, perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup adalah perencanaan, pemanfaatan, pengelolaan, dan kegiatan yang dilakukan untuk mempertahankan

fungsi lingkungan hidup dan mencegah pencemaran atau kerusakan lingkungan hidup. termasuk lembaga penegak hukum. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 1999, Pasal 1 ayat (2), Limbah Bahan Berbahaya dan Beracun (B3) adalah sisa suatu perusahaan dan/atau kegiatan yang menurut sifat dan/atau konsentrasinya mengandung bahan berbahaya dan/atau beracun. Dinyatakan bahwa jumlah tersebut baik langsung maupun tidak langsung dapat mencemarkan dan/atau merusak lingkungan hidup dan/atau membahayakan lingkungan hidup, kesehatan, dan kelangsungan hidup manusia serta makhluk hidup lainnya. Oleh karena itu, DLH sebagai lembaga yang disponsori pemerintah mempunyai tugas dan peran penting dalam mengawasi perencanaan, pemanfaatan, pengelolaan, pemeliharaan, dan pengelolaan sampah di perusahaan. Hal ini dilakukan untuk meminimalisir dampak buruknya pengelolaan lingkungan yang dilakukan perusahaan. (Malia, 2019)

Saat observasi di lapangan di temukan beberapa permasalahan yang ada pada Dinas Lingkungan Hidup yang memiliki tanggung jawab dalam pelestarian lingkungan, khususnya pada pengelolaan kebersihan, yaitu terjadinya kasus pencemaran lingkungan yang dilakukan salah satu pelaku industri batik di Kab. Pamekasan, sehingga menyebabkan terjadinya pencemaran lingkungan pada aliran salah satu sungai yang ada di Kab. Pamekasan, selain itu pada saat pengambilan sampah di tempat pembuangan sampah sementara masih banyak ditemukan sampah yang menumpuk sampai berhari hari. Dari keterangan beberapa warga bahwa memang sering terjadi kejadian seperti ini. Selanjutnya penulis ingin meneliti tentang variabel gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kinerja karyawan, sesuai dengan penelitian terdahulu dari variabel variabel

tersebut ada beberapa hasil yang berbeda, maka dari itu penulis meneliti variabel yang terkait guna melihat hasil dari setiap variabel variabel tersebut. Alasan pengambilan objek penelitian di kantor dinas pemerintahan yaitu pada dinas lingkungan hidup adalah karena pada penelitian terdahulu rata rata objeknya dikantor perbankan, hotel dan perusahaan swasta, maka dari itu penulis memutuskan melakukan penelitian pada kantor pemerintahan guna menjadi kebaruan pada penelitian ini, dan di hubungkan dengan permasalahan yang terjadi pada objek penelitian.

Menurut saya penelitian ini sangat relevan dengan konteks dan kondisi saat ini di mana semakin banyak organisasi yang sadar akan pentingnya keberlanjutan lingkungan dan tanggung jawab sosial. Dinas Lingkungan Hidup memiliki peran krusial dalam menjaga penataan lingkungan dan kelestarian lingkungan, dan pemahaman tentang bagaimana gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi di dalamnya memengaruhi kinerja karyawan yang dihubungkan dengan *Green Human Resource Management* dapat memberikan wawasan yang berharga bagi praktisi dalam pengambilan keputusan, selain itu dalam organisasi yang memiliki tanggung jawab besar terhadap lingkungan, seperti pada Dinas Lingkungan Hidup, kepemimpinan transformasional dapat menjadi kunci untuk mendorong inovasi, keberlanjutan, dan komitmen terhadap misi organisasi sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal.

Budaya organisasi yang kuat dan sesuai dengan nilai-nilai lingkungan dapat membentuk lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan memberdayakan karyawan. Pada penelitian ini saya juga membahas tentang *Green Human*

Resource Management, menurut saya Manajemen Sumber Daya Manusia yang berfokus pada aspek-aspek yang relevan dengan lingkungan (GHRM) memiliki potensi untuk menjadi pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup di Madura. Di harapkan penelitian ini memiliki potensi untuk memberikan kontribusi yang signifikan dalam pemahaman tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan *Green Human Resource Management* terhadap kinerja karyawan dalam konteks organisasi pemerintahan, khususnya pada Dinas Lingkungan Hidup yang ada di Madura.

Berdasarkan penjelasan dari setiap variabel yang berkaitan dan alasan dari latar belakang di atas maka ini yang mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Green Human Resource Management* Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Lingkungan Hidup di Madura”.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup di Madura?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup di Madura?
3. Apakah *Green Human Resource Management* menjadi variabel intervening yang berpengaruh pada hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup di Madura?

4. Apakah Green Human Resource Management menjadi variabel intervening yang berpengaruh dalam hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup di Madura?
5. Apakah gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan Green Human Resource Management berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup di Madura?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Pada Dinas Lingkungan Hidup di Madura
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Pada Dinas Lingkungan Hidup di Madura
3. Untuk mengetahui pengaruh Green Human Resource Management yang paling berpengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Pada Dinas Lingkungan Hidup di Madura.
4. Untuk mengetahui pengaruh Green Human Resource Management yang paling berpengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Pada Dinas Lingkungan Hidup di Madura.
5. Untuk mengetahui pengaruh Green Human Resource Management yang paling berpengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan Green Human Resource Management terhadap kinerja karyawan Pada Dinas Lingkungan Hidup di Madura.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Lingkungan Hidup di Madura

Hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan green human resource mangement terhadap kinerja karyawan diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan ataupun masukan guna membantu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui perilaku pemimpin yang baik.

2. Bagi Peneliti

Sebagai aplikasi dan media dari ilmu yang telah diperoleh peneliti selama dibangku perkuliahan, memberikan pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan green human resource mangement terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Lingkungan

Memberikan kontribusi lapangan pekerjaan dan ilmu pengaruh kepemimpinan dan green human resource mangement terhadap kinerja karyawan. Serta dapatdigunakan sebagai referensi dalam menambah wawasan dan pengetahuan khususnya bagi stakeholder sekitar.

4. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi tambahan bagi pihak lain maupun peneliti selanjutnya yang memiliki kesamaan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan green human resource mangement terhadap kinerja karyawan.