

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan teknologi dan ekonomi menyebabkan iklim persaingan usaha menjadi semakin ketat di mana setiap perusahaan berlomba menciptakan dan meningkatkan keunggulan kompetitif yang dimiliki perusahaannya dengan tujuan mempertahankan pangsa pasarnya sekaligus membedakan dirinya dengan pesaing-pesaingnya. Keunggulan kompetitif merupakan suatu bentuk kemampuan perusahaan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik atau unik dibandingkan dengan yang dihasilkan oleh pesaingnya, sehingga untuk mendapatkan keunggulan kompetitif suatu perusahaan wajib untuk berkinerja dengan baik terlebih dahulu.

Kinerja bagi suatu perusahaan merupakan faktor utama yang tidak hanya menentukan keunggulan kompetitif suatu perusahaan, melainkan juga keberlangsungan hidup suatu perusahaan. Kinerja perusahaan pada umumnya dipandang berdasarkan pada kemampuan perusahaan untuk menghasilkan *output* (produk atau jasa) dan mendapatkan *input* (penjualan dan keuntungan), pandangan tersebut bersumber dari tujuan utama suatu perusahaan sebagai suatu entitas bisnis yaitu menghasilkan keuntungan.

Konsep mengenai indikator kinerja perusahaan di era saat ini mengalami perkembangan yang sangat signifikan, terutama di tengah meningkatnya krisis lingkungan yang disebabkan oleh aktivitas atau kegiatan perusahaan yang menciptakan kerusakan lingkungan, para peneliti memandang bahwa suatu

perusahaan saat ini tidak hanya dinilai berdasarkan kemampuannya dalam menghasilkan keuntungan melainkan juga dari sikap atau perilakunya terhadap aspek sosial dan lingkungan (Amiri *et al.*, 2015). Perkembangan tersebut melahirkan konsep *sustainable performance* sebagai tumpuan utama untuk menilai kinerja suatu perusahaan, *sustainable performance* merupakan kemampuan suatu perusahaan untuk memenuhi tuntutan dan kebutuhannya saat ini tanpa mengorbankan kemampuan generasi selanjutnya untuk memenuhi kebutuhannya (Gadenne *et al.*, 2012).

Sustainable performance sebagai suatu konsep bersumber dari teori *triple bottom line* oleh Elkington (1998), yang menjelaskan bahwa untuk memampukan perusahaan mencapai *sustainable performance* maka terdapat tiga kondisi yang harus dipenuhi yaitu kemampuan finansial yang kuat, meminimalkan atau menghilangkan dampak negatif terhadap lingkungan, dan bertindak atau bersikap sesuai dengan ekspektasi sosial dari masyarakat. Oleh karena itu *sustainable performance* juga dapat dipandang sebagai suatu bentuk kombinasi dari kinerja perusahaan di dalam tiga aspek atau sumbu utama yaitu aspek finansial/ekonomis, aspek lingkungan, dan aspek sosial (Bouloiz, 2020), di mana suatu perusahaan yang dikatakan berkinerja secara baik dan berkelanjutan adalah perusahaan yang mampu mencapai keseimbangan yang baik diantara ketiga aspek tersebut.

Sustainable performance saat ini dipandang sebagai salah satu cara terbaik untuk mendapatkan keunggulan kompetitif sekaligus melindungi dan melestarikan ekosistem sumber daya untuk masa depan (Howard-Grenville *et al.*, 2014), sehingga untuk mencapai *sustainable performance*, suatu perusahaan harus

memahami terlebih dahulu faktor-faktor apa yang mempengaruhi atau membentuk *sustainable performance*, di mana salah satu faktor utama tersebut adalah *green human resource management practices*.

Green Human Resource Management Practices merupakan kegiatan secara sistematis dan terencana untuk mengintegrasikan kebijakan dan kegiatan manajemen sumber daya manusia terhadap manajemen lingkungan hidup yang ada di dalam perusahaan untuk mencapai pengelolaan lingkungan yang bertanggung jawab dan berkontribusi terhadap gerakan hijau atau *green initiatives* (Khan *et al.*, 2021). Sumber daya manusia merupakan salah satu aset utama perusahaan dalam membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya (Mousa & Othman, 2019), setiap perubahan di dalam perusahaan berawal dan berakhir dari sumber daya manusianya sehingga *Green Human Resource Management Practices* dipandang sebagai salah satu cara terbaik untuk membantu implementasi kebijakan, aktivitas dan kegiatan untuk mencapai *sustainable performance* (Sheehan, 2014).

Tabel 1.1. Hasil Penelitian Terdahulu

Peneliti	Signifikansi	Pengaruh
Gadenne <i>et al.</i> (2012)	Signifikan	Positif
Rawashdeh (2018)	Signifikan	Positif
Zaid <i>et al.</i> (2018)	Signifikan	Positif
Andjarwati <i>et al.</i> (2019)	Tidak Signifikan	Positif
Mousa & Othman (2019)	Signifikan	Positif
Alam <i>et al.</i> (2021)	Signifikan	Positif
Muafi & Kusumawati (2021)	Tidak Signifikan	Negatif

Sumber: Hasil Ringkasan Peneliti, 2012-2021

Penelitian mengenai pengaruh dari *Green Human Resource Management Practices* terhadap *sustainable performance* yang dilakukan oleh Gadenne *et al.* (2012), Rawashdeh (2018); Zaid *et al.* (2018), Mousa & Othman (2019), dan Alam

et al. (2021) menemukan bahwa *Green Human Resource Management Practices* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *sustainable performance*, di mana penelitian terdahulu menemukan bahwa perusahaan yang menerapkan *Green Human Resource Management Practices* mampu mendorong tenaga kerja untuk membentuk pandangan serta pendekatan yang lebih ramah lingkungan di dalam aktivitas atau kegiatan operasionalnya sehingga secara langsung mempengaruhi *sustainable performance* (Schuler & Jackson, 2014).

Namun terdapat juga penelitian lain yang menemukan hasil yang berbeda, seperti penelitian oleh Andjarwati *et al.* (2019) yang menemukan bahwa *Green Human Resource Management Practices* terutama indikator *green training & development* dan *eco-friendly policies* tidak berpengaruh terhadap *sustainable performance* terutama *environmental sustainability*, selain itu penelitian oleh Muafi & Kusumawati (2021) juga menemukan bahwa *Green Human Resource Management Practices* memiliki pengaruh yang tidak signifikan dan negatif terhadap *sustainable performance* terutama dalam aspek *business*. Perbedaan hasil penelitian tersebut menandakan bahwa masih terdapat perbedaan pendapat diantara para peneliti sehubungan dengan pengaruh dari *Green Human Resource Management Practices* terhadap *sustainable performance* sehingga penelitian ini dibutuhkan untuk mengkonfirmasi pengaruh sesungguhnya dari *Green Human Resource Management Practices* terhadap *sustainable performance*.

Pengaruh dari *Green Human Resource Management Practices* terhadap *sustainable performance* seringkali tidak berlangsung secara langsung atau terdapat pengaruh dari variabel mediasi yang membantu untuk menghubungkan pengaruh

dari *Green Human Resource Management Practices* terhadap *sustainable performance*, variabel mediasi tersebut menurut Khan *et al* (2021) adalah *organizational citizenship behavior for the environment* dan *environmental management system*.

Organizational Citizenship Behavior for the Environment merupakan suatu perilaku sukarela yang ditunjukkan oleh seorang karyawan di dalam suatu perusahaan yang secara sadar mengurangi dampak negatif suatu aktivitas atau kegiatan kerja terhadap lingkungan (Khan *et al*, 2021). Penelitian mengenai *Organizational Citizenship Behavior for the Environment* masih sangat sedikit dibandingkan penelitian mengenai *Organizational Citizenship Behavior* secara umum, sehingga seringkali timbul persepsi bahwa *Organizational Citizenship Behavior for the Environment* dan *Organizational Citizenship Behavior* merupakan suatu variabel yang sama, meskipun pada kenyataannya *Organizational Citizenship Behavior for the Environment* merupakan bentuk dari *Organizational Citizenship Behavior* yang secara khusus berhubungan dengan kegiatan *sustainability* (Jiang *et al.*, 2017).

Environmental Management System merupakan suatu sistem manajemen yang memberikan tatacara yang terstruktur mengenai bagaimana cara mengintegrasikan kepedulian terhadap lingkungan dari struktur tingkat atas hingga bawah di dalam suatu perusahaan, serta mempromosikan pengakuan terhadap dampak ekologis dari kegiatan operasional perusahaan ke pada pemegang kepentingan (Amiri *et al.*, 2015). *Environmental Management System* di dalam dunia manajerial sangat penting karena memiliki keterkaitan yang kuat dengan

standar ISO 14001, yang didasarkan ke pada tiga kemampuan utama dari *Environmental Management System* yaitu kemampuan *Environmental Management System* untuk mengidentifikasi aspek lingkungan yang vital dan mengontrol dampak negatif dari produk atau jasa perusahaan, kemampuan *Environmental Management System* untuk memenuhi sasaran dan tujuan lingkungan melalui pendekatan yang tepat, dan kemampuan untuk meningkatkan kinerja lingkungan dari suatu perusahaan dan memeliharanya secara kontinu atau berkelanjutan (Khan *et al.* 2021).

Penelitian ini dilakukan di dalam PT Sinar Sukses Group yang bergerak dalam industri manufaktur besi dan baja, serta produk-produk konstruksi lainnya. PT Sinar Sukses Group termasuk kedalam salah satu jenis industri yang strategis karena berhubungan dengan bidang konstruksi dan manufaktur, namun disisi lain perusahaan di dalam industri ini seringkali memiliki dampak negatif yang sangat besar terhadap lingkungan dan sosial karena pengelolaan limbah yang buruk, penggunaan peralatan dan bahan kimia yang beracun atau *hazardous*, serta kebisingan yang ditimbulkan oleh proses produksi.

Permasalahan lingkungan dan sosial tersebut dihadapi oleh PT Sinar Sukses Group, di mana sepanjang tahun 2020-2021 perusahaan telah mendapatkan setidaknya tujuh keluhan sehubungan dengan pengolahan limbah dan kebisingan yang mempengaruhi aktivitas warga sekitar pabrik, kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja perusahaan secara lingkungan dan sosial memiliki masalah dan sangat buruk. Permasalahan lingkungan tersebut juga menjadi salah satu faktor yang menyebabkan proses standarisasi ISO 14001 yang dihadapi oleh perusahaan

mengalami kegagalan, di mana kegagalan tersebut menunjukkan bahwa *environment management system* yang ada di dalam perusahaan masih belum memadai dan masih tidak dapat mengontrol dengan baik kemampuan dari kegiatan operasional untuk tidak mempengaruhi lingkungan secara negatif.

Tabel 1.2. Data Penjualan PT Sinar Sukses Group

Tahun	Total	Keterangan
2017	Rp 28.101.491.466	-
2018	Rp 58.335.936.403	Meningkat 107.6%
2019	Rp 68.864.376.349	Meningkat 18.1%
2020	Rp 37.980.850.693	Menurun 44.9%
2021	Rp 33.576.456.823	Per Agustus 2021

Sumber: PT Sinar Sukses Group, 2017-2021

Selain itu data yang didapatkan dari PT Sinar Sukses Group mengenai penjualan per tahun menunjukkan bahwa sejak tahun 2019 sudah mulai terjadi penurunan kinerja keuangan, di mana meskipun terdapat peningkatan penjualan dibandingkan tahun 2018, namun peningkatan tersebut jauh lebih rendah apabila dibandingkan dengan peningkatan pada tahun 2017-2018, dari peningkatan penjualan yang semakin rendah ini kita dapat melihat bahwa mulai terjadi suatu permasalahan di dalam kinerja keuangan. Masalah tersebut akhirnya menyebabkan penurunan penjualan yang signifikan pada tahun 2020 dan tahun 2021 proyeksi penjualan juga masih sangat jauh dari tahun 2019, kondisi tersebut menunjukkan bahwa secara keuangan, kinerja dari PT Sinar Sukses Group mengalami penurunan dan menandakan ada permasalahan dalam *financial performance*.

Meskipun tahun 2020 hingga 2021 diwarnai oleh pandemi Covid-19, namun pada kenyataan industri manufaktur besi dan baja tidak mengalami penurunan secara keluruhan, bahkan berdasarkan data yang didapatkan dari Kementerian

Perindustrian menjelaskan bahwa industri manufaktur baja di Indonesia pada tahun 2020 mencatat pertumbuhan sebesar 30.25% dibandingkan tahun 2019 (Nurcaya, 2021). Data tersebut diperkuat dengan data impor baja selama kuartal I tahun 2021 yang mencatat peningkatan impor baja sebesar 19% dibandingkan periode yang sama pada tahun 2020 (Elvira, 2021), kenaikan impor tersebut disebabkan oleh ketidakmampuan produsen dalam negeri untuk memenuhi permintaan pasar. Kesimpulan yang dapat ditarik sehubungan dengan data-data yang tersedia menjelaskan bahwa permasalahan keuangan yang dihadapi oleh PT Sinar Sukses Group pada tahun 2020 dan 2021 tidak semata-mata disebabkan oleh pandemi Covid-19, karena fakta yang didapatkan justru menunjukkan adanya peningkatan dari permintaan pasar, produksi nasional, dan impor baja.

Secara keseluruhan kinerja perusahaan yang masih buruk dalam hal lingkungan, sosial, dan finansial pada tahun 2020-2021 menunjukkan bahwa secara kinerja perusahaan tidak *sustainable*. Kondisi tersebut jika dibiarkan secara berlarut-larut dapat mengancam keseluruhan perusahaan baik dalam jangka pendek dan jangka panjang, sehingga mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi *sustainable performance* dan pencarian solusi yang ideal secepat mungkin merupakan salah satu langkah strategis di dalam penelitian ini.

Selain permasalahan didalam *sustainable performance*, perusahaan juga menghadapi permasalahan didalam pelaksanaan *Green Human Resource Management Practice*, dimana kepatuhan dari tenaga kerja terhadap aturan-aturan yang dibuat atau dibentuk untuk mendukung *green initiatives* masih sangat rendah. Berdasarkan pernyataan dari pihak manajemen PT Sinar Sukses Group ditemukan

bahwa karena setiap aturan yang diberikan sebagian besar adalah anjuran dan bukan peraturan yang memiliki sanksi atau konsekuensi lainnya maka sebagian besar tenaga kerja tidak mengindahkan anjuran tersebut.

Berdasarkan *gap* di dalam penelitian maupun fenomena maka diputuskan untuk mengangkat penelitian yang berjudul “Pengaruh *Green Human Resource Management Practice* Terhadap *Sustainable Performance* yang Dimediasi oleh *Organizational Behavioral for the Environment* dan *Environmental Management System* (Studi Kasus Pada PT Sinar Sukses Group)”.

1.2. Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan penelitian merupakan serangkaian pertanyaan inti yang ingin dijawab, dibahas, dan diselesaikan di dalam penelitian ini, pertanyaan tersebut adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh dari *Green Human Resource Management Practice* terhadap *Sustainable Performance* di dalam PT Sinar Sukses Group?
2. Apakah terdapat pengaruh dari *Green Human Resource Management Practice* terhadap *Organizational Behavioral for the Environment* di dalam PT Sinar Sukses Group?
3. Apakah terdapat pengaruh dari *Green Human Resource Management Practice* terhadap *Environmental Management System* di dalam PT Sinar Sukses Group?
4. Apakah terdapat pengaruh dari *Organizational Behavioral for the Environment* terhadap *Sustainable Performance* di dalam PT Sinar Sukses Group?
5. Apakah terdapat pengaruh dari *Environmental Management System* terhadap *Sustainable Performance* di dalam PT Sinar Sukses Group?

6. Apakah terdapat pengaruh dari *Green Human Resource Management Practice* terhadap *Sustainable Performance* yang dimediasi oleh *Organizational Behavioral for the Environment* di dalam PT Sinar Sukses Group?
7. Apakah terdapat pengaruh dari *Green Human Resource Management Practice* terhadap *Sustainable Performance* yang dimediasi oleh *Environmental Management System* di dalam PT Sinar Sukses Group?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian berhubungan erat dengan pertanyaan penelitian, karena tujuan penelitian ini adalah untuk menyelesaikan dan menjawab pertanyaan penelitian yang ada, adapun tujuan penelitian di dalam penelitian ini adalah:

1. Mencari pengaruh dari *Green Human Resource Management Practice* terhadap *Sustainable Performance* di dalam PT Sinar Sukses Group.
2. Mencari pengaruh dari *Green Human Resource Management Practice* terhadap *Organizational Behavioral for the Environment* di dalam PT Sinar Sukses Group.
3. Mencari pengaruh dari *Green Human Resource Management Practice* terhadap *Environmental Management System* di dalam PT Sinar Sukses Group.
4. Mencari pengaruh dari *Organizational Behavioral for the Environment* terhadap *Sustainable Performance* di dalam PT Sinar Sukses Group.
5. Mencari pengaruh dari *Environmental Management System* terhadap *Sustainable Performance* di dalam PT Sinar Sukses Group.

6. Mencari pengaruh dari *Green Human Resource Management Practice* terhadap *Sustainable Performance* yang dimediasi oleh *Organizational Behavioral for the Environment* di dalam PT Sinar Sukses Group.
7. Mencari pengaruh dari *Green Human Resource Management Practice* terhadap *Sustainable Performance* yang dimediasi oleh *Environmental Management System* di dalam PT Sinar Sukses Group.

1.4. Manfaat Penelitian

Setiap penelitian secara umum memiliki dua bentuk manfaat, yaitu manfaat praktis dan manfaat teoritis. Manfaat praktis merupakan suatu manfaat dari penelitian untuk mencari solusi terhadap suatu masalah atau memberikan saran yang berhubungan dengan kasus atau kejadian yang nyata, manfaat praktis dari penelitian ini adalah memberikan gambaran mengenai kondisi *sustainable performance* di dalam PT Sinar Sukses Group dan mencari faktor apa saja yang mempengaruhinya untuk mencari solusi yang tepat.

Manfaat teoritis merupakan manfaat penelitian yang berhubungan dengan aspek pengembangan, pembuktian serta relevansi dari teori yang digunakan di dalam penelitian yang bersumber dari penelitian terdahulu. Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk mengkonfirmasi hasil penelitian terdahulu yang masih mengalami perbedaan.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup merupakan suatu bentuk pembatasan mengenai subjek yang diteliti di dalam suatu penelitian karena terdapat keterbatasan waktu ataupun biaya dalam melakukan penelitian. Ruang lingkup atau pembatasan yang ada di dalam penelitian

ini adalah tenaga kerja yang digunakan hanya berasal dari PT Sinar Sukses Group dan sudah harus bekerja di perusahaan setidaknya lebih dari satu tahun, selain itu karena masalah dan fenomena yang ditemukan spesifik berasal dari PT Sinar Sukses Group maka hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan untuk seluruh perusahaan yang ada.

1.6. Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan merupakan suatu rangkaian atau susunan mengenai tahapan-tahapan yang ada di dalam penelitian ini, yang dimulai dari tahap pendahuluan, tinjauan pustaka, metode penelitian, hasil penelitian dan pembahasan, dan kesimpulan dan saran.

BAB I - PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan dibahas mengenai latar belakang penelitian, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan juga sistematika penulisan.

BAB II – TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan dibahas mengenai landasan teori yang berhubungan dengan topik peneliti, hubungan antar variabel penelitian, penggambaran model penelitian, serta pernyataan mengenai hipotesis awal.

BAB III – METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan dibahas mengenai objek penelitian, unit analisis, tipe penelitian, definisi konseptual dan definisi operasional, populasi dan sampel, penentuan jumlah sampel, metode penarikan sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV – HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dibahas secara umum objek penelitian melalui analisis deskriptif, analisis data dan juga membahas mengenai hasil analisis dari peneliti.

BAB V – KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini akan dibahas mengenai kesimpulan, implikasi manajerial, keterbatasan penulis dan saran peneliti yang dapat bermanfaat untuk penelitian berikutnya.

