

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi, tantangan perusahaan untuk mengintegrasikan aspek lingkungan dalam operasionalnya semakin meningkat setiap tahunnya, sehingga telah menyoroti perhatian dunia internasional hingga memunculkan tren positif yang membentuk pola pikir masyarakat menjadi semakin sadar akan pentingnya menjaga lingkungan. Dengan isu lingkungan yang semakin menyebar hingga ke perusahaan, perusahaan hendaknya tidak hanya fokus pada kegiatan produksi saja, namun juga sistem manajemen organisasi dan perusahaan yang fokus pada kondisi lingkungan untuk menjaga kelestarian lingkungan.

Setiap sektor usaha perlu berwawasan terhadap lingkungan dalam aktivitasnya. Di Indonesia, kewajiban perusahaan terhadap perlindungan lingkungan hidup diatur dalam Pasal 74 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 yang mewajibkan perseroan terbatas di sektor pertambangan untuk beroperasi dengan tanggung jawab sosial dan lingkungan. Karena penekanan pemerintah terhadap lingkungan hidup, maka perusahaan semakin dituntut untuk mempertimbangkan aspek lingkungan hidup ketika melakukan kegiatan organisasi (**Septia Ningsih, 2022**).

Kepatuhan perusahaan terhadap kebijakan pemerintah dalam menerapkan usaha yang lebih peduli terhadap lingkungan dapat dicapai dengan menjadikan pelestarian lingkungan sebagai salah satu tujuan utama perusahaan. Dalam mencapai orientasi lingkungan tersebut, perusahaan dapat memperoleh dukungan dengan menerapkan kebijakan ramah lingkungan melalui praktik sumber daya

manusia. Kebijakan perusahaan yang mengatur sumber daya manusia yang ada di dalamnya agar menjalankan pekerjaan dengan tetap peduli terhadap kepentingan lingkungan (**Satria & Resmawa, 2022**).

PT. Semen Padang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri semen terbesar di Indonesia yang telah berdiri sejak tahun 1910 yang beralamat di Jl. Raya Indarung, Kota Padang, Sumatera Barat. PT. Semen Padang memiliki peran penting dalam pembangunan di wilayah Sumatera Barat. Perusahaan ini memiliki komitmen untuk menerapkan prinsip-prinsip kinerja berkelanjutan dalam setiap aktivitasnya, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia. Misi tersebut diwujudkan dalam kebijakan Sistem Manajemen Terintegrasi (SMT), yang menyebutkan bahwa manajemen dan seluruh pegawai bertekad untuk melaksanakan beberapa hal, salah satunya yaitu melakukan identifikasi bahaya dan ancaman serta menetapkan program untuk mencegah dan mengurangi terjadinya Penyakit Akibat Kerja (PAK), Penyakit Akibat Hubungan Kerja (PAHK), keselamatan kerja, keselamatan instalasi dan keselamatan masyarakat umum serta pencemaran lingkungan untuk menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, dan efisien.

Berdasarkan data yang dikumpulkan dari proses wawancara dan observasi di lokasi penelitian, ditemukan fakta bahwa dari berbagai macam bentuk kebijakan terkait dengan *Green Human Resource Management* (GHRM) untuk mendukung kinerja berkelanjutan di Pasoka Sumber Karya PT. Semen Padang masih ditemukan kendala dalam penerapannya yang kemudian menimbulkan permasalahan lingkungan yang dapat berdampak negatif terhadap lingkungan Pasoka Sumber

Karya PT. Semen Padang itu sendiri maupun lingkungan sekitar. Dalam upaya meningkatkan kinerja berkelanjutan, Pasoka Sumber Karya PT. Semen Padang perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi *Green Human Resource Management* (GHRM) dan komitmen kerja terhadap kinerja berkelanjutan.

Berdasarkan dari proses wawancara yang dilakukan dengan salah satu karyawan bagian lingkungan Pasoka Sumber Karya PT.Semen Padang, permasalahan tersebut yaitu terkait dengan penanganan limbah padat organik dan anorganik yang belum dilaksanakan dengan baik. Sampah organik dan anorganik seharusnya dipisahkan dari beberapa sesuai dengan tempat sampahnya sehingga bisa di dimanfaatkan kembali, namun karena kurangnya kesadaran dari beberapa karyawan, sehingga limbah organik dan anorganik menjadi limbah pencemaran bagi lingkungan. Selanjutnya ditemukan permasalahan yang lainnya yaitu pengelolaan air limpasan adalah tidak terjadinya genangan di halaman kantor akibat air limpasan yang masih kurang maksimal yang mengakibatkan air hujan yang seharusnya dapat mengalir menjadi tertahan sehingga menimbulkan genangan, pengelolaan limbah dari mesin bubut masih kurang jelas yang mengakibatkan ketidakpastian dalam upaya mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan, para karyawan belum menerima pelatihan yang memadai tentang praktik-praktik *Green Human Resource Management* (GHRM), sehingga kesadaran mereka terhadap pentingnya keberlanjutan masih terbatas, belum adanya sistem pemantauan yang efektif terkait emisi karbon dari proses mesin bubut membuat perusahaan sulit

untuk mengevaluasi dampaknya terhadap lingkungan. Mesin bubut di Pasoka Sumber Karya masih kurang memfokuskan upaya pada peningkatan efisiensi energi, menyebabkan konsumsi energi yang tidak optimal. Kebijakan pemeliharaan mesin bubut cenderung tidak memperhatikan aspek-aspek keberlanjutan, seperti penggunaan bahan bakar atau pelumas yang dapat merugikan lingkungan, belum sepenuhnya berkolaborasi dengan pemasok yang memiliki komitmen terhadap keberlanjutan, termasuk dalam pengadaan suku cadang atau material untuk mesin bubut. Fakta lain yang ditemukan adalah permasalahan terkait dengan limbah gas dan penggunaan listrik yang berlebihan, seperti penggunaan AC pada beberapa ruangan kantor yang belum sesuai. Di lihat ada beberapa ruangan ditemukan AC tetap menyala hingga jam pulang kantor sehingga mengakibatkan penggunaan listrik yang lebih boros. Mesin AC yang bekerja lebih keras dalam mendinginkan ruangan berakibat pada meningkatnya limbah gas *Chlorofluorocarbon* (CFC) yang dihasilkan oleh AC dan kemudian dapat menyumbangkan pencemaran terhadap lingkungan berupa emisi gas *Chlorofluorocarbon* (CFC) yang lebih besar dari yang seharusnya.

Kinerja berkelanjutan merupakan kemampuan perusahaan untuk menghasilkan keuntungan secara ekonomis, menjaga lingkungan, dan meningkatkan kesejahteraan karyawan secara berkesinambungan. Kinerja berkelanjutan dapat dicapai melalui berbagai upaya, salah satunya dengan meningkatkan komitmen kerja karyawan. Dalam meningkatkan komitmen kerja karyawan, motivasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja berkelanjutan. Motivasi

yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan **(Trimono & Nawangsari, 2019)**.

(Guarango, 2022) menjelaskan bahwa kinerja berkelanjutan telah terbukti menjadi indikator penting dari keberhasilan jangka panjang suatu organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang secara aktif menerapkan prinsip-prinsip keberlanjutan dalam operasionalnya cenderung mencapai kinerja yang lebih stabil dan berkelanjutan. Aspek-aspek seperti efisiensi sumber daya, manajemen limbah yang bertanggung jawab, dan penerapan praktik bisnis yang ramah lingkungan memiliki dampak positif pada kinerja operasional dan finansial perusahaan. Kinerja berkelanjutan tidak hanya diukur dari segi ekonomi, melainkan juga melibatkan dimensi sosial dan lingkungan. Organisasi yang memprioritaskan tanggung jawab sosial, pemberdayaan karyawan, dan upaya pelestarian lingkungan cenderung mencapai kinerja yang lebih baik dan mendukung konsep pembangunan berkelanjutan.

Green Human Resource Management (GHRM) adalah suatu strategi organisasi manajemen sumber daya manusia yang memperhatikan aspek lingkungan yang bertujuan untuk mengelola sumber daya manusia secara berkelanjutan, dengan memperhitungkan aspek lingkungan guna menjaga keberlanjutan alam dalam operasional organisasi **(Sari, 2023)**.

(Wijonarko & Wirapraja, 2022) menyebutkan bahwa, penelitian terdahulu menunjukkan bahwa praktik *Green Human Resource Management (GHRM)* telah mengurangi limbah yang mengajarkan karyawan untuk mengimplementasikan

pengelolaan sumber daya manusia dengan meminimalkan penggunaan bahan perkantoran yaitu menghemat penggunaan kertas dan energi dengan penggunaan teknologi yang hasilnya dapat dilihat dari kebijakan, praktik, dan sistem organisasi tertentu untuk membuat karyawan menjadi ramah lingkungan untuk melindungi lingkungan alam dan menuai manfaat yang lebih besar di tingkat individu, masyarakat, dan bisnis. Dengan menerapkan *Green Human Resource Management* (GHRM) adalah efisiensi operasional melalui pemanfaatan teknologi dalam mengelola solusi tanpa kertas, mengurangi jejak karbon, dan pengelolaan limbah.

Komitmen kerja merupakan kesetiaan karyawan untuk memberikan kontribusi terbaiknya terhadap perusahaan. Komitmen kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif, sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Komitmen kerja tidak hanya mempertimbangkan keberlanjutan ekonomi, tetapi juga ekologis dan sosial (**Purnomo, 2021**).

(**Trimono & Nawangsari, 2019**) menyebutkan bahwa, komitmen kerja terbukti menjadi faktor kritis yang memberikan dampak positif terhadap produktivitas, retensi karyawan, dan kesejahteraan organisasi secara keseluruhan. Tingkat komitmen kerja yang tinggi berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja individu dan kelompok dalam konteks organisasional. Komitmen kerja bukan hanya sekadar keterikatan fisik terhadap pekerjaan, tetapi juga melibatkan aspek emosional dan normatif. Karyawan yang memiliki komitmen emosional cenderung merasakan keterikatan personal dan identifikasi dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi. Sementara itu, komitmen normatif menciptakan kewajiban moral terhadap organisasi. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa

menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong komitmen kerja dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kepuasan karyawan, mengurangi turnover, dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja menjadi kunci penting dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan dan berhasil.

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh variabel *Green Human Resource Management (GHRM)* dan komitmen kerja terhadap variabel kinerja berkelanjutan melalui motivasi sebagai variabel intervening, yang mana tujuan utama dari pengimplementasian *Green Human Resource Management (GHRM)* adalah untuk mewujudkan kinerja lingkungan yang baik melalui peran sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi yang menjalankan pekerjaannya dengan tetap memerhatikan kepentingan lingkungan.

Berikut adalah data ketidakhadiran karyawan Pasoka Sumber Karya PT. Semen Padang pada Tahun 2023

Tabel 1.1 Data Ketidakhadiran Karyawan Pasoka Sumber Karya PT. Semen Padang Tahun 2023

No	Bulan	Ketidakhadiran Karyawan	
		Persentase	Jumlah
1	Januari	6,76%	30
2	Februari	7,88%	35
3	Maret	9,01%	40
4	April	6,31%	28

No	Bulan	Ketidakhadiran Karyawan	
		Persentase	Jumlah
5	Mei	8,33%	37
6	Juni	8,11%	36
7	Juli	6,08%	27
8	Agustus	6,76%	30
9	September	12,61%	56
10	Oktober	9,46%	42
11	November	8,33%	37
12	Desember	10,36%	46

Sumber: Pasoka sumber karya PT. Semen Padang (2024)

Tabel 1.1 di atas menunjukkan data terkait tentang ketidakhadiran karyawan tanpa keterangan yang terjadi 12 bulan terakhir tahun 2023. Pada bulan Januari jumlah ketidakhadiran karyawan tanpa keterangan adalah sebanyak 30 orang atau sebesar 6,76% yang kemudian meningkat pada bulan Februari yaitu sebanyak 35 orang atau 7,88% dan kembali meningkat pada bulan maret yaitu 40 orang atau sebesar 9,01% yang kemudian menurun pada bulan April yaitu sebanyak 28 orang atau 6,31% dan kembali meningkat pada bulan Mei yaitu 37 orang atau sebesar 8,33% dan kemudian menurun pada bulan Juni yaitu sebanyak 36 orang atau 8,11% dan kemudian menurun pada bulan Juli yaitu sebanyak 27 orang atau 6,08% dan meningkat lagi pada bulan Agustus yaitu 30 orang atau 6,76%, dan kembali terus meningkat pada bulan September yaitu 56 orang atau 12,61% dan kembali menurun pada bulan Oktober yaitu 42 orang atau 9,46% dan menurun lagi pada bulan November yaitu 37 orang atau 8,33% dan

kemudian meningkat lagi pada bulan Desember yaitu 46 orang atau 10,36%. Jumlah ketidakhadiran karyawan tanpa keterangan dari bulan Januari sampai Desember yang semakin meningkat ini menunjukkan bahwa komitmen kerja yang menurun.

Dalam analisis pengaruh *Green Human Resource Management* (GHRM) dan komitmen kerja terhadap kinerja berkelanjutan melalui motivasi, tingkat ketidakhadiran juga dapat mencerminkan tingkat komitmen kerja karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi lebih cenderung hadir secara teratur dan memberikan kinerja yang lebih baik. Motivasi dapat diidentifikasi sebagai variabel intervening yang berperan dalam menghubungkan *Green Human Resource Management* (GHRM), komitmen kerja, dan kinerja berkelanjutan. Dalam hal ini, perusahaan dapat merancang program motivasi yang lebih efektif untuk memperkuat komitmen kerja karyawan sehingga meningkatkan kinerja berkelanjutan serta mengurangi tingkat ketidakhadiran karyawan.

Berdasarkan uraian fenomena di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Analisa Pengaruh *Green Human Resource Management* (GHRM) Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Berkelanjutan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pasoka Sumber Karya PT. Semen Padang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan di atas, identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penanganan limbah padat organik dan anorganik yang belum dilaksanakan dengan baik.

2. Pengelolaan air limpasan adalah tidak terjadinya genangan di halaman kantor akibat air limpasan yang masih kurang maksimal.
3. Sistem pemantauan dari proses mesin yang belum efektif terkait emisi karbon.
4. Pengelolaan dan penanganan limbah dari mesin bubut masih kurang jelas.
5. Para karyawan belum menerima pelatihan yang memadai tentang praktik-praktik *Green Human Resource Management (GHRM)*.
6. Mesin bubut di Pasoka Sumber Karya masih kurang memfokuskan upaya pada peningkatan efisiensi energi yang kurang optimal.
7. Kebijakan pemeliharaan mesin bubut cenderung tidak memperhatikan aspek-aspek kinerja keberlanjutan.
8. Penggunaan bahan bakar atau pelumas yang berlebihan yang dapat merugikan lingkungan.
9. Belum sepenuhnya berkolaborasi dengan pemasok yang memiliki komitmen terhadap kinerja keberlanjutan, termasuk dalam pengadaan suku cadang atau material untuk mesin bubut.
10. Pengelolaan limbah gas dan penggunaan listrik yang berlebihan, seperti penggunaan AC pada beberapa ruangan kantor yang belum sesuai.

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar permasalahan yang diteliti lebih terfokus pada tujuan penelitian. Oleh karena itu dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Kinerja berkelanjutan sebagai variabel dependen, *Green Human Resource Manajemen* (GHRM) dan komitmen kerja sebagai variabel independen, motivasi sebagai variabel intervening.
2. Penelitian ini dilakukan di PT. Semen Padang khususnya bagian mesin dan bagian listrik Pasoka Sumber Karya PT. Semen Padang tahun 2024.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *Green Human Resource Management* (GHRM) berpengaruh terhadap motivasi karyawan di Pasoka Sumber Karya PT. Semen Padang?
2. Apakah komitmen kerja berpengaruh terhadap motivasi karyawan di Pasoka Sumber Karya PT. Semen Padang?
3. Apakah *Green Human Resource Management* (GHRM) berpengaruh terhadap kinerja berkelanjutan di Pasoka Sumber Karya PT. Semen Padang?
4. Apakah komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja berkelanjutan di Pasoka Sumber Karya PT. Semen Padang?
5. Apakah motivasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja berkelanjutan di Pasoka Sumber Karya PT. Semen Padang?
6. Apakah *Green Human Resource Management* (GHRM) berpengaruh terhadap kinerja berkelanjutan melalui motivasi sebagai variabel intervening di Pasoka Sumber Karya PT. Semen Padang?

7. Apakah komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja berkelanjutan melalui motivasi sebagai variabel intervening di Pasoka Sumber Karya PT. Semen Padang?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan penulis adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh *Green Human Resource Management* (GHRM) berpengaruh terhadap motivasi karyawan di Pasoka Sumber Karya PT. Semen Padang.
2. Pengaruh komitmen kerja berpengaruh terhadap motivasi karyawan di Pasoka Sumber Karya PT. Semen Padang.
3. Pengaruh *Green Human Resource Management* (GHRM) berpengaruh terhadap kinerja berkelanjutan di Pasoka Sumber Karya PT. Semen Padang.
4. Pengaruh komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja berkelanjutan di Pasoka Sumber Karya PT. Semen Padang.
5. Pengaruh motivasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja berkelanjutan di Pasoka Sumber Karya PT. Semen Padang.
6. Pengaruh *Green Human Resource Management* (GHRM) berpengaruh terhadap kinerja berkelanjutan melalui motivasi sebagai variabel intervening di Pasoka Sumber Karya PT. Semen Padang.
7. Pengaruh komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja berkelanjutan melalui motivasi sebagai variabel intervening di Pasoka Sumber Karya PT. Semen Padang.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan kepada rumusan masalah dan tujuan penelitian, diharapkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini memiliki manfaat positif bagi :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan atau mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh secara teoritis dibangku perkuliahan, terutama ilmu pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia sehingga penulis mendapatkan pengalaman baru dalam berpikir dan juga menambah daya analisis penulis.

2. Bagi Akademisi

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan referensi dan kepastakaan bagi mahasiswa serta merupakan perwujudan dari pengamalan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan atau alat replikasi bagi peneliti dimasa yang akan datang, yang tertarik untuk membahas permasalahan yang sama dengan yang dibahas dalam penelitian ini.

4. Bagi Pasoka Sumber Karya PT. Semen Padang

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi pimpinan Pasoka Sumber Karya PT. Semen Padang dan dapat memberikan solusi alternatif dalam meningkatkan kinerja pegawai.