

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Namun, dalam era globalisasi dan persaingan bebas saat ini, perusahaan tidak hanya membutuhkan teknologi, sarana dan prasarana yang memadai tetapi juga membutuhkan sumber daya manusia untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Usaha yang paling sederhana maupun usaha yang paling kompleks akan membutuhkan tenaga manusia sebagai penopang utama nya (Kelvin, 2024).

Manusia menjadi penggerak utama perusahaan dalam mencapai tujuan nya, oleh karena itu sumber daya manusia menjadi sebuah aset yang tidak dapat tergantikan fungsinya dengan peralatan lain (Kelvin, 2024). Ketika dunia terus menyusut, sumber daya manusia berkualitas tinggi menjadi lebih penting dari sebelumnya. SDM harus secara konsisten berkinerja seperti yang diharapkan jika perusahaan ingin memenuhi tujuan nya (Sari, 2023).

Orang-orang yang bekerja di perusahaan adalah sumber kehidupan organisasi (Sari, 2023). Hal tersebut menjadi masuk akal karena setiap orang perlu memainkan peran kunci dalam memastikan bahwa tujuan organisasi terpenuhi. Kemudian, orang-orang tersebut perlu dimasukkan ke dalam suatu sistem dengan tujuan untuk menyediakan kerangka kerja bagi keberhasilan pelaksanaan kegiatan yang telah direncanakan dan ditangani oleh petinggi perusahaan, berdasarkan berbagai perspektif tentang apa yang akan menjadi tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting yang dimiliki oleh suatu perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya (Masrukin & Wijayanto, 2018). Peranan sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari produktivitas kerjanya tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Oleh sebab itu, kinerja karyawan merupakan hal yang harus mendapatkan perhatian penting dari perusahaan dengan cara mengelola dan membina sumber daya manusia yang ada sehingga para karyawan merasa puas dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya sehingga akan mampu berkontribusi untuk kinerja dan kemajuan perusahaan (Masrukin & Wijayanto, 2018).

Karyawan sebagai aset pendorong dan merupakan faktor penting dalam upaya mencapai tujuan perusahaan dituntut untuk bekerja lebih semangat agar mampu menghadapi persaingan untuk menjaga keberadaan perusahaan yang diwujudkan dalam bentuk kinerja individual yang tinggi. Salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan adalah dengan tercapainya kinerja yang baik, sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan dan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Masrukin & Wijayanto, 2018).

Kinerja perusahaan tentunya sebagaimana disebutkan dalam beberapa penelitian terdahulu tergantung pada kinerja individu-individu yang ada pada perusahaan tersebut. Permasalahan yang banyak dihadapi perusahaan saat ini adalah bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan untuk selalu siap dalam menghadapi persaingan dalam dunia bisnis (Masrukin & Wijayanto, 2018). Oleh karena itu, dalam menghadapi persaingan perusahaan perlu melakukan perubahan

dari pencapaian kinerja karyawan yang rendah menjadi pencapaian karyawan yang tinggi.

Tanpa terkecuali di PT. Mitratama Pengembang Sejahtera yang penulis jadikan sebagai lokasi penelitian kali ini. PT Mitratama Pengembang Sejahtera sudah berdiri sejak tahun 2014 dan berlokasi di desa Cidatar, Kecamatan Cisurupan, Kabupaten Garut Jawa Barat. PT. Mitratama Pengembang Sejahtera bergerak di bidang pengembangan perumahan dan kawasan, perusahaan ini memiliki cita cita untuk bisa menyediakan hunian yang layak bagi masyarakat terutama masyarakat berpenghasilan rendah (MBR) dalam rangka mengurangi beban pemerintah berdasarkan data backlog perumahan di Indonesia (data masyarakat yang sudah seharusnya memiliki hunian tapi belum juga memilikinya). Disisi lain, PT. Mitratama Pengembang Sejahtera memiliki tujuan memberikan layanan kepada masyarakat di bidang konstruksi dan jasa terkait lainnya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara penulis di PT Mitratama Pengembang Sejahtera ditemukan bahwa adanya penurunan kinerja karyawan pada divisi marketing yang dibuktikan dengan data target penjualan selama 5 tahun terakhir yang digambarkan dengan tabel 1.1 data target penjualan.

Tabel 1.1 Data Target Penjualan

Tahun	Target Penjualan	Realisasi Unit Terjual	Target Tercapai (%)
2019	120 Unit	110	91.7%
2020	130 Unit	115	88.5%
2021	140 Unit	125	89.3%
2022	150 Unit	120	80%
2023	160 Unit	110	66.8%

Berdasarkan data target penjualan dapat dilihat adanya penurunan kinerja karyawan dengan tidak tercapainya target penjualan. Dalam hal ini tentu manajemen sumber daya manusia perlu melakukan sesuatu untuk meningkatkan kinerja karyawan agar target perusahaan dapat tercapai. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, faktor faktor tersebut bisa muncul dari faktor internal maupun eksternal. Wijayanto (2018) menjelaskan faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu kemampuan intelektual, *self esteem*, *self efficacy*, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja yaitu meliputi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut.

Di sisi lain, tantangan yang dihadapi industri global semakin beragam mulai dari memuaskan konsumen, bagaimana mengelola keberagaman yang ada, menerapkan efisiensi sumber daya, hingga meminimalkan dampak terhadap lingkungan atau mengurangi degradasi lingkungan (Jamil & Rasheed, 2023). Baru baru ini, beberapa organisasi industri global mulai melakukan transformasi

manajemen yang biasa dikenal dengan istilah *eco-friendly management* atau *green management* (Ali et al., 2022). Secara umum, *green management* dapat memberikan manfaat bagi perusahaan antara lain modal sosial, pengurangan resiko, atau bahkan menambah daya tarik perusahaan (Giantari & Sukaatmadja, 2021). Bagi perusahaan, penting untuk selalu memperhatikan tujuan dan keuntungan yang diperoleh. Namun di samping itu praktek kerja yang mendukung tercapainya tujuan dan keuntungan harus selalu dibarengi dengan rasa hormat dan kepedulian terhadap keberlanjutan sumber daya alam dan lingkungan perusahaan (Giantari & Sukaatmadja, 2021).

Pada tahun 2023, Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) telah menangani 908 kasus kejahatan lingkungan, yang meliputi berbagai bentuk kerusakan lingkungan seperti pembalakan liar, perambahan hutan, pencemaran, dan kerusakan lingkungan lainnya. Dalam laporan evaluasi tingkat ketaatan perusahaan peserta PROPER tahun 2023, ditemukan bahwa masih banyak perusahaan yang tidak memenuhi standar lingkungan. Peringkat perusahaan menunjukkan bahwa hanya 79 perusahaan yang mendapatkan kriteria emas, 196 perusahaan yang mendapatkan kriteria hijau, 2.131 perusahaan yang mendapatkan kriteria biru, dan 1.077 perusahaan yang mendapatkan kriteria merah. Tidak ada perusahaan yang masuk dalam daftar hitam (black list) pencemar lingkungan pada tahun 2023. Dari sisi inovasi, pada tahun 2023 tercatat 1.193 eco-inovasi dengan penghematan mencapai 158,53 triliun Rupiah, yang meliputi efisiensi energi, penurunan emisi GRK (Gas Rumah Kaca), penurunan emisi konvensional, reduksi Limbah B3, 3R limbah non B3, efisiensi air, dan upaya perlindungan keanekaragaman

hayati. Namun, meskipun ada upaya untuk meningkatkan kualitas lingkungan, masih banyak kasus kejahatan lingkungan yang terjadi dan perlu penanganan yang lebih intensif.

Seiring perkembangan yang terjadi pada dunia manajemen, manajemen sumber daya manusia telah berkembang menjadi *Green Human Resource Management*. Istilah *Green Human Resource Management* (GHRM) secara umum didefinisikan sebagai suatu proses pencapaian tujuan perusahaan yang mencakup aspek pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengelolaan lingkungan. Konsep GHRM dipahami sebagai aspek manajemen pekerja dari sudut pandang manajemen yang berorientasi lingkungan, melalui konsep ini manajemen dapat melakukan pengelolaan pekerja, menciptakan dan memelihara aspek lingkungan pekerja sehingga dapat memberikan dampak maksimal bagi organisasi (Wijonarko & Wirapraja, 2023).

Hubungan antara *Green Human Resource Management* dan Sumber Daya Manusia menekankan pada pentingnya praktik ramah lingkungan yang dilakukan oleh pekerja sebagai salah satu aset perusahaan (Saifudin et al., 2021). Dalam penelitian nya Jamal et al. (2021) menyatakan beberapa indikator dalam praktik GHRM yang salah satu diantaranya adalah *Green Involvement* dan *Green Training*. *Green Involvement* mengacu pada keterlibatan karyawan organisasi dalam kegiatan yang berbasis *Green Management*. Keterlibatan karyawan dalam aktivitas ini merangsang dan menginspirasi para karyawan untuk mendukung pencegahan polusi dan limbah yang berlebihan (Jamal et al., 2021). *Green training* merupakan sesi pelatihan hijau yang bertujuan untuk memberikan pendidikan hijau tentang

kepedulian lingkungan untuk membawa perubahan sikap dan perilaku staf manajerial dan non manajerial (Ziyadeh et al., 2024). Organisasi harus memperbarui pengetahuan karyawan mereka terkait kebijakan manajemen dan prosedur hijau (*Green Policy*), manfaat terhadap kinerja karyawan dan lingkungannya melalui peningkatan inisiatif organisasi (Yusoff et al., 2020).

Terdapat ketidak konsistenan hasil penelitian terkait pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap kinerja karyawan, Wijonarko & Wirapraja (2023) menyatakan bahwa GHRM berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Riyanto et al. (2024) GHRM tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya ketidak konsistenan tersebut, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh GHRM (*Green Training* dan *Green Involvement*) terhadap kinerja karyawan dengan melibatkan variabel lain sebagai mediasi. Salah satu yang menjadi dampak dari *Green Training* dan *Green Involvement* adalah *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

Penelitian terdahulu menyebutkan bahwa *Green Training* dan *Green Involvement* berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Aniqoh et al., 2022). *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Manafe et al., 2023). *Organizational Citizenship Behaviour* adalah keterlibatan seseorang lebih dari tuntutan peranan di tempat kerja. OCB mengikutsertakan berbagai macam perilaku, seperti membantu pihak lain, sebagai sukarelawan untuk tugas tambahan dan patuh kepada segala peraturan di tempat kerja (Manafe et al., 2023).

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Green Training* dan *Green Involvement* terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behaviour* sebagai variabel mediasi (Suatu Penelitian Pada Karyawan Divisi Marketing PT Mitratama Pengembang Sejahtera)”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas mengenai pentingnya kesadaran menjaga lingkungan di tengah persaingan bisnis. Maka dapat diidentifikasi beberapa masalah pokok diantaranya sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *green training* terhadap kinerja karyawan pada karyawan divisi marketing PT. Mitratama Pengembang Sejahtera?
2. Bagaimana pengaruh *green involvement* terhadap kinerja karyawan pada karyawan divisi marketing PT. Mitratama Pengembang Sejahtera?
3. Bagaimana pengaruh *green training* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan divisi marketing PT. Mitratama Pengembang Sejahtera?
4. Bagaimana pengaruh *green involvement* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan divisi marketing PT. Mitratama Pengembang Sejahtera?
5. Bagaimana pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan pada karyawan divisi marketing PT. Mitratama Pengembang Sejahtera?

6. Bagaimana pengaruh *green training* terhadap kinerja karyawan dengan *organizational citizenship behaviour* sebagai variabel mediasi pada karyawan divisi marketing PT. Mitratama Pengembang Sejahtera?
7. Bagaimana pengaruh *green involvement* terhadap kinerja karyawan dengan *organizational citizenship behaviour* sebagai variabel mediasi pada karyawan divisi marketing PT. Mitratama Pengembang Sejahtera?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah. Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh *green training* terhadap kinerja karyawan pada karyawan divisi marketing PT. Mitratama Pengembang Sejahtera.
2. Pengaruh *green involvement* terhadap kinerja karyawan pada karyawan divisi marketing PT. Mitratama Pengembang Sejahtera.
3. Pengaruh *green training* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan divisi marketing PT. Mitratama Pengembang Sejahtera.
4. Pengaruh *green involvement* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan divisi marketing PT. Mitratama Pengembang Sejahtera.
5. Pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan pada karyawan divisi marketing PT. Mitratama Pengembang Sejahtera.
6. Pengaruh *green training* terhadap kinerja karyawan dengan *organizational citizenship behaviour* sebagai variabel mediasi pada karyawan divisi marketing PT. Mitratama Pengembang Sejahtera.

7. Pengaruh *green involvement* terhadap kinerja karyawan dengan *organizational citizenship behaviour* sebagai variabel mediasi pada karyawan divisi marketing PT. Mitratama Pengembang Sejahtera.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi untuk Manajemen Sumber Daya manusia khususnya mengenai *Green Training* dan *Green Involvement* terhadap kinerja karyawan dengan *Organizational Citizenship Behaviour* sebagai variabel mediasi.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pihak PT Mitratama Pengembang Sejahtera sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya mengenai pengaruh *Green Training* dan *Green Involvement* terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel mediasi untuk mencegah terjadinya penurunan kinerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Lokasi dan waktu dalam penelitian ini dilaksanakan sesuai dengan rencana dan waktu yang sudah ditetapkan.

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Mitratama Pengembang Sejahtera yang berlokasi di Jalan Cidatar, Kecamatan Cisarupan, Kabupaten Garut, 44163.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dimulai pada bulan Mei 2024 sampai dengan bulan Oktober 2024 dengan jadwal pada lampiran.