

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan global yang terjadi saat ini menuntut perusahaan untuk senantiasa menjaga kestabilan kualitas produk, dan salah satu cara agar kualitas produk tetap stabil adalah dengan menjaga kesehatan fisik dan mental karyawan (Hamzah 2019). Hal ini karena manusia menjadi salah satu faktor penting sebagai sumber tenaga di dalam suatu sistem proses produksi (Jaelani, Muslimin, and Efendi 2022). Aspek penting lainnya untuk menopang persaingan adalah factor sistem kerja. Untuk memaksimalkan proses produksi, perusahaan perlu memperhatikan sistem kerja yang baik melalui perancangan yang nyaman, aman, efektif, efisien dan perilaku yang terampil serta meminimalkan *idle time* dalam proses produksi (Maulana, Rosyida, and Efendi 2020). Salah satu contoh adalah penelitian pada bagian sortir packing yang merekomendasikan bahwa pekerja harus bekerja secara ekstra karena harus mengangkat beban secara manual ketika terjadi trouble mesin ataupun saat melakukan kalibrasi mesin. Upaya Peningkatan Produktivitas Penerapan Green Industry dengan Perubahan Metode pengolahan limbah Untuk Menjamin Sustainability Production PT. ABC (Afif Hidayat, Muhammad Yusuf 2020).

Perubahan iklim dan degradasi lingkungan menjadi isu global yang semakin mendesak untuk ditangani. Perusahaan-perusahaan di seluruh dunia mulai menyadari pentingnya mengadopsi praktik berkelanjutan untuk mengurangi dampak lingkungan negatif. Penerapan konsep *green industry* atau industri hijau merupakan konsep membangun industri yang mampu menjaga kelestarian lingkungan dan mampu menerapkan pembangunan keberlanjutan untuk mengurangi pemanfaatan sumber daya alam berlebihan. Hal ini karena kerusakan lingkungan bisa mengakibatkan kerusakan ekosistem alam akibat polusi atau pencemaran lingkungan karena aktivitas manusia maupun industri. Hasil pencemaran berupa limbah industri adalah hasil buangan dari sisa proses produksi yang mempunyai sifat mencemari lingkungan (Fajri, Rosyida, and Efendi 2022).

Tantangan lain adalah dengan bertambahnya jumlah penduduk dan tingkat konsumsi masyarakat yang semakin tinggi juga akan meningkatkan volume sampah yang di hasilkan oleh masyarakat sehingga diperlukan upaya pengurangan sampah (Komarudin 2020).

Banyak karyawan mungkin belum sepenuhnya memahami pentingnya *Green Human Resources Management* dan bagaimana praktik ini dapat berdampak positif terhadap lingkungan dan produktivitas mereka. Implementasi *Green Human Resources Management* sering kali memerlukan perubahan signifikan dalam kebijakan dan budaya organisasi, yang bisa menimbulkan resistensi dari karyawan. Inisiatif hijau seperti penggunaan teknologi ramah lingkungan atau pelatihan khusus membutuhkan investasi awal yang mungkin cukup besar. Untuk keberhasilan *Green Human Resources Management*, dukungan dari manajemen puncak sangat penting. Kurangnya komitmen dari manajemen dapat menghambat penerapan *Green Human Resources Management*. Keterbatasan dalam hal waktu, tenaga, dan keuangan dapat menjadi hambatan dalam menerapkan inisiatif *Green Human Resources Management* secara efektif (Emita and Sukrisno Sugeng 2021).

Green Human Resources Management mencakup berbagai inisiatif seperti rekrutmen hijau, pelatihan dan pengembangan berbasis lingkungan, penilaian kinerja dengan mempertimbangkan aspek lingkungan, serta promosi dan kompensasi yang mendukung perilaku ramah lingkungan. Implementasi *Green Human Resources Management* diharapkan dapat menciptakan budaya organisasi yang peduli terhadap lingkungan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan produktivitas karyawan. Dalam konteks ini, penting untuk memahami bagaimana penerapan *Green Human Resources Management* mempengaruhi produktivitas karyawan. Salah satu metode yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan antara *Green Human Resources Management* dan produktivitas karyawan adalah analisis regresi. Analisis regresi memungkinkan kita untuk mengevaluasi sejauh mana variabel-variabel *Green Human Resources Management* mempengaruhi produktivitas karyawan serta untuk mengidentifikasi faktor-faktor spesifik yang memiliki dampak signifikan. Dengan menggunakan analisis regresi, kita dapat mengidentifikasi hubungan statistik antara penerapan

Green Human Resources Management dan produktivitas karyawan. Hal ini memberikan dasar yang kuat bagi perusahaan untuk merumuskan kebijakan dan strategi yang lebih efektif dalam mengimplementasikan *Green Human Resources Management*. Selain itu, analisis ini juga dapat membantu mengidentifikasi area-area di mana upaya peningkatan masih diperlukan, sehingga dapat dilakukan perbaikan berkelanjutan (Mindhayani and Purnomo 2016).

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat berharga bagi suatu perusahaan dan menjadi kunci sukses keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia dalam perusahaan harus dikelola dengan baik sehingga perusahaan dapat berjalan dengan baik. Tidak sedikit perusahaan melakukan penekanan dalam produktivitas karyawan tetapi tidak memperhatikan kesejahteraan karyawannya, penekanan biasa dihadapi dalam bidang divisi produksi karena divisi inilah yang menentukan keberhasilan pencapaian target yang telah ditentukan. Hal ini menyebabkan muncul banyaknya permasalahan yang harus dihadapi oleh perusahaan, yang awalnya dikira bisa menekan divisi produksi tanpa adanya reward dan penghargaan sehingga menjadi boomerang untuk perusahaan itu sendiri.

Permasalahan yang sering terjadi ini mengakibatkan pada tingginya pergantian (*turnover*) karyawan, terlambatnya pembayaran gaji karyawan, persaingan di lingkup kerja tidak sehat, sering terlambatnya karyawan, serta gaya manajemen yang buruk. Sehingga perusahaan kini banyak yang mulai beralih sistem ke *Green Human Resources Management*. Penerapan "*Green Bussiness*" atau sering disebut "Bisnis Ramah Lingkungan" sangat memudahkan perusahaan saat ini mencapai tujuan yang lebih besar. *Green Human Resources Management* dalam lingkungan organisasi dapat meningkatkan kinerja ramah lingkungan (*green performance/GP*) dengan merekrut karyawan yang peduli lingkungan, memberikan pelatihan ramah lingkungan, mendorong karyawan untuk terlibat dalam aktivitas ramah lingkungan dengan menetapkan struktur penghargaan ramah lingkungan, dan menciptakan platform di mana karyawan dapat terlibat dalam inisiatif ramah lingkungan.

Pendidikan tinggi saat ini memberikan tuntutan kepada mahasiswa untuk dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan dan kemajuan teknologi serta perindustrian yang ada (Prasetya 2022). Sehingga peran serta dalam penerapan metode ini sangat bermanfaat bagi lingkungan sekitar serta menyediakan tempat kerja yang kondusif bagi karyawan. Konsep ini menawarkan kinerja yang lebih tinggi bagi perusahaan manufaktur dalam hal peningkatan fleksibilitas sistem produksi. Hal ini dicapai melalui penerapan *Green Human Resources Management* yang memungkinkan akuisisi dan analisis data secara real-time, diikuti dengan konversi data tersebut menjadi penunjang yang berguna untuk sistem produksi, sistem organisasi serta lingkungan yang produktif, efektif, dan efisien pada perusahaan (Chowdhury 2023).

1.2 Rumusan Masalah

Berikut rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana penerapan *Green Human Resource Management* di PT. XYZ mempengaruhi produktivitas karyawan?
2. Faktor-faktor *Green Human Resource Management* apa saja yang mempengaruhi peningkatan produktivitas karyawan di PT. XYZ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui peningkatan produktivitas karyawan hasil penerapan *Green Human Resource Management* di PT. XYZ.
2. Untuk mengidentifikasi faktor *Green Human Resource Management* yang berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan di PT. XYZ.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Mahasiswa:

- Menambah pengetahuan dan pemahaman tentang konsep dan penerapan *Green Human Resource Management* serta dampaknya terhadap produktivitas karyawan.
- Menyediakan referensi dan contoh nyata bagi mahasiswa yang tertarik melakukan penelitian lebih lanjut di bidang manajemen sumber daya manusia dan keberlanjutan.
- Meningkatkan keterampilan analisis dan penelitian mahasiswa melalui studi kasus yang konkret.

2. Bagi Kampus:

- Memperkaya literatur dan sumber referensi di perpustakaan kampus terkait *Green Human Resource Management* dan produktivitas karyawan.
- Menyediakan bahan ajar dan studi kasus yang relevan untuk digunakan dalam mata kuliah manajemen sumber daya manusia dan manajemen lingkungan.
- Meningkatkan reputasi akademik kampus melalui kontribusi penelitian yang relevan dan aplikatif.

3. Bagi Perusahaan (PT. XYZ):

- Memberikan panduan praktis dan rekomendasi untuk meningkatkan produktivitas karyawan melalui penerapan *Green Human Resource Management*.
- Membantu perusahaan dalam mengidentifikasi faktor-faktor *Green Human Resource Management* yang paling berpengaruh sehingga perusahaan dapat fokus pada aspek-aspek tersebut.
- Meningkatkan kesadaran perusahaan terhadap pentingnya praktik ramah lingkungan dalam manajemen sumber daya manusia dan dampaknya terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

4. Bagi Karyawan:

- Meningkatkan pemahaman karyawan tentang manfaat dan pentingnya penerapan *Green Human Resource Management* di tempat kerja.
- Mendorong karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam praktik-praktik *Green Human Resource Management* yang dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan mereka.
- Memberikan karyawan wawasan tentang bagaimana praktik ramah lingkungan dapat berkontribusi pada lingkungan kerja yang lebih sehat dan berkelanjutan.

1.5 Batasan Penelitian

1. Lingkup Organisasi Perusahaan

Penelitian ini akan terfokus pada sistem organisasi pada Perusahaan dengan mengedepankan produktivitas kinerja karyawan. Sistem Organisasi Perusahaan meliputi setiap divisi dalam Perusahaan.

2. Penelitian ini akan dilaksanakan di PT. XYZ yang mencakup berbagai divisi terkait penerapan *Green Human Resource Management*. Pengambilan sample diambil acak dari berbagai divisi dan lokasi penelitian meliputi :

- a) Divisi LAB
- b) Divisi PPIC
- c) Divisi Produksi
- d) Divisi Cleaning Service
- e) Divisi Packing
- f) Divisi Cutting

3. Penerapan Green Human Resources Management

Fokus utama penelitian ini adalah penerapan *Green Human Resource Management* di dalam sistem organisasi Perusahaan untuk menciptakan kinerja yang ramah lingkungan. *Green Human Resource Management* dalam lingkungan organisasi dapat meningkatkan kinerja ramah lingkungan (green performance/GP) dengan merekrut karyawan yang peduli lingkungan, memberikan pelatihan ramah lingkungan, mendorong karyawan untuk terlibat dalam aktivitas ramah lingkungan dengan menetapkan struktur penghargaan ramah lingkungan, dan menciptakan platform di mana karyawan dapat terlibat dalam inisiatif ramah lingkungan.