

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perilaku ramah lingkungan atau *employee green behavior* merupakan tindakan individu dalam organisasi yang bertujuan untuk menjaga dan melindungi lingkungan melalui kebiasaan kerja yang berkelanjutan. *Employee green behavior* mencerminkan tingkat kepedulian pegawai terhadap lingkungan, mulai dari hal sederhana seperti menghemat energi, menggunakan kertas secara efisien, memilah sampah, hingga partisipasi aktif dalam kegiatan pelestarian lingkungan (Trisnawati, 2022). Di era meningkatnya isu perubahan iklim, degradasi hutan, dan penurunan kualitas ekosistem, *employee green behavior* menjadi aspek penting yang harus dimiliki setiap pegawai, terutama mereka yang bekerja pada instansi yang berhubungan langsung dengan pengelolaan sumber daya alam. Dalam konteks organisasi pemerintah, praktik perilaku ramah lingkungan tidak hanya menjadi bagian dari tanggung jawab etis, tetapi juga merupakan tuntutan profesional dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang berkelanjutan (*green governance*).

Pada instansi publik seperti Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat, *green behavior* memiliki posisi yang sangat strategis. Sebagai lembaga yang menjalankan tugas pengelolaan, pengawasan, dan pelestarian hutan, pegawai Dinas Kehutanan diharapkan menjadi teladan dalam menerapkan perilaku ramah lingkungan. Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa perilaku tersebut belum sepenuhnya optimal. Berdasarkan pengamatan awal, masih terdapat pegawai yang belum konsisten dalam menjaga kebersihan lingkungan kerja,

kurang disiplin dalam pengelolaan sampah, serta belum maksimal dalam penghematan energi dan pemanfaatan fasilitas ramah lingkungan. Selain itu, tingkat kepedulian dan inisiatif pegawai untuk berpartisipasi dalam kegiatan pelestarian lingkungan masih bervariasi. Fenomena ini menunjukkan adanya kesenjangan antara idealisme organisasi dengan praktik aktual di lapangan.

Permasalahan lingkungan hidup menjadi perhatian penting di Indonesia, mengingat dampaknya yang negatif terhadap kelangsungan hidup manusia. Salah satu pendekatan untuk mengurangi kerusakan lingkungan adalah melalui penerapan *green human resource management* (Ngadi et al., 2024). *green human resource management* merupakan kebijakan perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang melibatkan aspek lingkungan untuk menjaga kelestarian alam. *green human resource management* bertujuan untuk menciptakan keseimbangan antara pengelolaan sumber daya manusia dan kelestarian lingkungan. Dalam konteks ini, istilah "green" mengacu pada segala sesuatu yang ramah lingkungan (Opatha dan Arulrajah, 2014). Meningkatnya kerusakan lingkungan menggarisbawahi pentingnya penerapan *green human resource management* di perusahaan-perusahaan, termasuk untuk memengaruhi perilaku ramah lingkungan karyawan (Purnama dan Nawangsari, 2019).

Berdasarkan hasil observasi selama praktik magang di Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat, diketahui bahwa meskipun instansi ini memiliki peran strategis dalam menjaga kelestarian lingkungan melalui berbagai program perlindungan dan pengelolaan hutan, penerapan prinsip *green human resource management* dalam pengelolaan sumber daya manusia belum sepenuhnya terintegrasi secara optimal. Hal ini terlihat dari masih ditemukannya perilaku kerja

yang kurang ramah lingkungan, seperti penggunaan kertas yang berlebihan, belum optimalnya pemanfaatan sistem digital dalam administrasi, serta rendahnya kesadaran sebagian pegawai terhadap penghematan energi dan air di lingkungan kantor. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara tujuan organisasi yang berorientasi pada pelestarian lingkungan dengan praktik internal pengelolaan SDM, sehingga penerapan *green human resource management* menjadi penting untuk mendorong perilaku ramah lingkungan pegawai secara berkelanjutan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa *green human resource management* memiliki pengaruh positif terhadap *employee green behavior*. Sabokro et al. (2021) menemukan bahwa penerapan *green human resource management* berdampak signifikan terhadap perilaku ramah lingkungan karyawan karena kebijakan SDM yang berorientasi lingkungan, seperti pelatihan hijau, sistem penghargaan, dan penilaian kinerja berbasis lingkungan, mampu meningkatkan kesadaran serta tanggung jawab karyawan terhadap kelestarian lingkungan. Sejalan dengan itu, Ngadi et al. (2024) juga menemukan bahwa *green human resource management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee green behavior* yang menunjukkan bahwa semakin baik penerapan *green human resource management* dalam suatu organisasi, maka semakin tinggi kecenderungan karyawan untuk berperilaku ramah lingkungan dalam aktivitas kerja sehari-hari, baik secara sukarela maupun sebagai bagian dari tanggung jawab pekerjaan.

Perilaku berkelanjutan yang dilakukan secara terpolat dan konsisten oleh aparatur akan membentuk budaya dalam organisasi. *Green organizational culture*

pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat tercermin dari nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang menekankan pada pelestarian hutan serta perlindungan lingkungan hidup, sehingga orientasi organisasi tidak hanya pada pencapaian target program, tetapi juga pada upaya meminimalkan dampak negatif terhadap lingkungan. *Green organizational culture* adalah budaya organisasi yang mengutamakan nilai-nilai, prinsip, dan keyakinan terkait perlindungan lingkungan. Menurut Imran et al., (2021), budaya ini memandu perilaku dan aktivitas organisasi dalam upaya menjaga lingkungan.

Berdasarkan hasil observasi selama pelaksanaan praktik magang di Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat, ditemukan bahwa meskipun secara normatif organisasi telah mengusung nilai dan prinsip pelestarian hutan serta perlindungan lingkungan, implementasi *green organizational culture* dalam aktivitas kerja sehari-hari belum sepenuhnya berjalan konsisten. Hal ini terlihat dari masih beragamnya tingkat kepedulian aparatur terhadap penerapan kebiasaan kerja ramah lingkungan, seperti penggunaan kertas yang belum efisien, pemilahan sampah yang belum diterapkan secara menyeluruh, serta belum optimalnya pembiasaan penghematan energi di lingkungan kantor. Selain itu, nilai-nilai pelestarian lingkungan lebih banyak tercermin dalam program dan kebijakan eksternal kehutanan, sementara internalisasi budaya hijau ke dalam perilaku kerja aparatur masih terbatas dan belum menjadi kebiasaan bersama. Fenomena ini menunjukkan adanya kesenjangan antara nilai-nilai *green organizational culture* yang diharapkan dengan praktik nyata di lingkungan kerja, sehingga diperlukan penguatan budaya organisasi yang secara konsisten memandu perilaku aparatur dalam mendukung perlindungan lingkungan hidup.

Penelitian yang dilakukan oleh Ngadi et al. (2024) menemukan bahwa *green organizational culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee green behavior*, yang menunjukkan bahwa nilai, norma, dan kebiasaan organisasi yang berorientasi pada pelestarian lingkungan mampu membentuk sikap serta perilaku karyawan agar lebih peduli terhadap lingkungan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Budaya organisasi yang kuat dalam aspek lingkungan memberikan pedoman dan contoh perilaku yang jelas, sehingga karyawan terdorong untuk bertindak secara ramah lingkungan baik secara formal maupun sukarela. Putri, (2024) juga menemukan bahwa *green organizational culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee green behavior*, yang mengindikasikan bahwa ketika organisasi secara konsisten menanamkan nilai-nilai hijau melalui kebijakan, kebiasaan kerja, dan dukungan manajerial, karyawan akan lebih termotivasi untuk mengadopsi perilaku yang mendukung keberlanjutan lingkungan, seperti penghematan sumber daya, pengurangan limbah, dan kepatuhan terhadap praktik kerja ramah lingkungan.

Berdasarkan pemaparan dan fenomena yang telah diuraikan tersebut, peneliti terdorong untuk mengkaji lebih lanjut mengenai *green human resource management* dan *green organizational culture* dalam membentuk perilaku pegawai yang ramah lingkungan pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat, sehingga penelitian ini berjudul ***“Green human resource management Dan Green Organizational Culture Terhadap Employee Green Behavior Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat.”***

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *green human resource management* terhadap *employee green behavior* Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat?
2. Bagaimana pengaruh *green organizational culture* terhadap *employee green behavior* Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat?
3. Bagaimana pengaruh *green human resource management* dan *green organizational culture* terhadap *employee green behavior* Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh *green human resource management* terhadap *employee green behavior* Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh *green organizational culture* terhadap *employee green behavior* Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh *green human resource management* dan *green organizational culture* terhadap *employee green behavior* Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang

berkaitan dengan *Green Human Resource Management*, *Green Organizational Culture*, dan *Employee Green Behavior*. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang membahas perilaku ramah lingkungan dalam organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi instansi dalam merumuskan dan meningkatkan kebijakan serta praktik manajemen dan budaya organisasi yang berorientasi pada pelestarian lingkungan guna mendorong perilaku ramah lingkungan pegawai.

b. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan referensi ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait *Green Human Resource Management*, *Green Organizational Culture*, dan *Employee Green Behavior*. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan rujukan bagi peneliti, mahasiswa, dan akademisi dalam mengembangkan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan perilaku ramah lingkungan dalam organisasi.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini disusun sebagai berikut:

- A. **BAB I Pendahuluan:** BAB ini membahas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.
- B. **BAB II Tinjauan Pustaka:** BAB ini memuat kajian teori yang relevan dengan *Green Human Resource Management*, *Green Organizational Culture*, dan *Employee Green Behavior*, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, serta perumusan hipotesis penelitian.
- C. **BAB III Metode Penelitian:** BAB ini menjelaskan desain penelitian, objek dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, serta teknik analisis data yang digunakan dan hasil uji validitas dan reliabilitas.
- D. **BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan:** BAB ini menyajikan hasil analisis data penelitian, pengujian hipotesis, serta pembahasan hasil penelitian yang dikaitkan dengan teori dan penelitian terdahulu.
- E. **BAB V Penutup:** BAB ini berisi kesimpulan penelitian dan saran yang diberikan berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian.