

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada penelitian Bangwal *et al* (2025), secara empiris membuktikan bahwa praktik *Green human resource Management* (GHRM) berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Employee Environmental Commitment* (EEC) dalam konteks industri perhotelan India. Menurut Aditya *et al* (2025), dalam penelitiannya pada hotel-hotel di Bali juga menemukan bahwa GHRM berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi yang ramah lingkungan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja lingkungan hotel. Pada penelitian Sari & Muna (2024), juga menambahkan bahwa praktik GHRM mampu membangun tim hijau (*Green team*) yang memiliki komitmen bersama terhadap tujuan lingkungan organisasi. Pada penelitian yang dilakukan oleh Agustia *et al* (2026), menunjukkan bahwa GHRM berpengaruh negatif yang signifikan terhadap *pro-environmental behaviour*.

Dalam konteks teori AMO, GHRM meningkatkan kemampuan (*abilities*) dan motivasi (*motivation*) karyawan untuk berperilaku pro-lingkungan, sekaligus menciptakan kesempatan (*opportunities*) bagi karyawan untuk mengekspresikan kepedulian lingkungan mereka melalui berbagai inisiatif proaktif (Iftikar *et al*, 2022). Sistem penilaian kinerja yang mencakup indikator lingkungan mendorong karyawan untuk mengintegrasikan pertimbangan lingkungan ke dalam setiap aspek pelaksanaan tugas mereka (Bangwal *et al*, 2025). Menurut Nurulfadhilah &

Emilisa (2023), dalam penelitiannya membuktikan bahwa GHRM berpengaruh signifikan terhadap *task-related pro-environmental Behavior* (TPEB) pada karyawan perusahaan di Jakarta. Penelitian ini menemukan bahwa hubungan yang signifikan antara TPEB dan kinerja lingkungan organisasi, yang merupakan cerminan dari komitmen lingkungan kolektif.

Penelitian yang dilakukan oleh Yafi *et al* (2021), juga membuktikan bahwa *Green training* memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja lingkungan melalui peningkatan kompetensi dan motivasi karyawan. Karyawan yang merasakan *sense of obligation* terhadap lingkungan yang termanifestasi melalui *Proactive pro-environmental Behavior* (PAEB) cenderung menginternalisasi komitmen lingkungan yang lebih kuat dan berkelanjutan (Paillé & Valéau, 2020). Menurut Sendawula *et al* (2020), dalam penelitiannya pada UKM manufaktur di Uganda menyimpulkan bahwa praktik-praktik lingkungan yang terintegrasi dalam operasional sehari-hari merupakan prediktor yang kuat bagi komitmen lingkungan jangka panjang. Selain itu dalam penelitian Bangwal *et al* (2025), secara empiris membuktikan peran mediasi PAEB dalam hubungan antara GHRM dan EEC dalam konteks industri perhotelan India menggunakan metode SEM dengan AMOS 27.0.

Lebih lanjut dalam penelitiannya Bangwal *et al* (2025), secara empiris membuktikan bahwa TPEB memediasi hubungan antara GHRM dan EEC. Mekanisme mediasi ini bekerja melalui proses habituasi dan internalisasi pada karyawan yang secara rutin menjalankan tugas dengan

cara ramah lingkungan cenderung mengembangkan komitmen lingkungan yang lebih kuat dibandingkan mereka yang tidak. Perubahan arah pembangunan global menuju pembangunan berkelanjutan mendorong transformasi struktur ekonomi dan ketenagakerjaan. Salah satu implikasi dari perubahan tersebut adalah meningkatnya kebutuhan terhadap pekerjaan yang berwawasan lingkungan atau *Green Jobs*, terutama pada sektor industri berkelanjutan. Perkembangan sektor-sektor tersebut menuntut kesiapan sumber daya manusia agar mampu menyesuaikan diri dengan kebutuhan keterampilan dan kompetensi baru. Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2025-2045 juga menyebutkan bahwa untuk mewujudkan Indonesia menjadi negara yang maju di tahun 2045, perlu komitmen kuat untuk melaksanakan pembangunan secara berkelanjutan sekaligus ramah lingkungan.

Sejalan dengan semakin mendesaknya kebutuhan untuk melawan krisis iklim dan kerusakan lingkungan, transisi ekonomi ke arah *Green economy* menjadi sangat penting sebagai bagian dari pembangunan berkelanjutan (Mariska, 2024). Transformasi ekonomi menjadi salah satu agenda pembangunan dalam RPJPN 2025-2045, dan penerapan *Green economy* menjadi salah satu arah pembangunan tujuan dari agenda pembangunan transformasi ekonomi. Salah satu elemen terpenting dalam mencapai keberlanjutan adalah sumber daya manusia seperti, bagaimana manusia dikelola, dikembangkan, dan dipertahankan dalam organisasi melalui praktik ramah lingkungan. *Green Human Resource Management*

telah muncul sebagai paradigma manajerial yang mengintegrasikan tujuan lingkungan ke dalam kebijakan dan praktik SDM, meliputi perekrutan, pelatihan, evaluasi kinerja, kompensasi, dan retensi karyawan (Yulistria *et al*, 2025).

Berdasarkan publikasi *Green economy Index* di Bappenas pada 2021, *Green economy* dapat menciptakan 1,8 juta lapangan pekerjaan baru di tahun 2030. Di Asia Tenggara sendiri penciptaan *Green Jobs* bahkan diproyeksikan mencapai 30 juta di tahun 2030. Meskipun peluang *Green Jobs* terlihat menjanjikan, kondisi faktual saat ini menunjukkan masih rendahnya angka pekerja di Indonesia. Menurut data dari BPS pada 2023 lalu jumlah pekerja di tahun 2023 hanya mencapai 3,66 juta orang atau setara dengan 2,6 persen dari total tenaga kerja di Indonesia. Hal itu mengindikasikan lemahnya menangkap peluang *Green Jobs* yang disebabkan oleh beberapa permasalahan (Mariska, 2024). Deputy Bidang Kependudukan dan Ketenagakerjaan Kementerian PPN/Bappenas mengatakan dalam Konferensi Pekerjaan Hijau Indonesia 2023 bahwa pada tahun 2045 akan ada hingga 15,3 juta pekerjaan yang mendukung ekonomi hijau (Kristiana *et al.*, 2025). Lembaga riset Celios mengungkapkan bahwa pada tahun 2023 terdapat peluang 19,4 juta lapangan kerja hijau di berbagai sektor yang terdiri dari pertanian dan perikanan, industri pengolahan, perdagangan, jasa keuangan, pengadaan listrik, konstruksi, transportasi akomodasi, jasa korporasi, dan lain-lain (Celios, 2023).

Tabel 1.1 Kondisi *Green Jobs* di Indonesia Tahun 2023

Kategori	Jenis Pekerjaan	
	Non-Green (Non Hijau)	Green (Hijau)
Total Pekerja	136.192.290	3.660.087
Persentase pekerja (%)	97,38%	2,62%
Rata-rata upah (Rp)	Rp 3.222.530	Rp 3.529.737
Jenis Kelamin (%)		
- Laki-laki	54,68%	86,80%
- Perempuan	45,32%	13,20%
Status Formalitas (%)		
- Formal	51,12%	51,19%
- Informal	48,88%	48,81%

Sumber: BPS, 2023

Green Human Resource Management adalah salah satu upaya yang praktis bagi organisasi untuk mengembangkan sumber daya manusia agar dapat meningkatkan semangat kerja, lingkungan dan pembangunan yang berkelanjutan dalam sebuah organisasi. *Green Human Resource Management* memfasilitasi keterlibatan karyawan dalam pengelolaan lingkungan, yang ditandai dengan komitmen bersama untuk mengubah tindakan untuk mendukung perusahaan dalam upaya mereka untuk menerapkan pengelolaan lingkungan (Sari & Muna, 2024). Sejalan dengan Undang-Undang Republik Indonesia atau UUD RI No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas bahwa dalam meningkatkan pembangunan perekonomian nasional harus dilandasi dengan tanggung jawab sosial dan lingkungan. Di Indonesia sendiri beberapa perusahaan sudah menerapkan *Green Human Resource Management* pada perusahaannya.

PT Visvires Resources Indonesia merupakan sebuah perusahaan jasa pertambangan dengan penyedia tenaga kerja ahli lapangan yang sudah

mengembangkan beberapa sumber daya manusia ke beberapa perusahaan tambang di Indonesia. Adanya seruan pemerintah mengenai *go Green* PT VRI mulai menerapkan GHRM dalam pelaksanaan organisasinya (Pratiwi & Ferijani, 2024). Selain pada PT Visvires Resources Indonesia, perusahaan besar di Indonesia telah mulai menerapkan praktik GHRM atau manajemen sumber daya manusia berkelanjutan yang berfokus pada praktik yang ramah lingkungan serta komitmen karyawan terkait *Green economy*. Adapun perusahaan yang di Indonesia yang telah menerapkan GHRM diantaranya sebagai berikut:

Tabel 1.2. Perusahaan Yang Telah Menerapkan GHRM di Indonesia

No	Nama Perusahaan
1	PT Unilever Indonesia Tbk
2	PT Danone Indonesia
3	PT Telkom Indonesia Tbk
4	Bank Mandiri
5	PT Adaro Energy Tbk
6	PT Sarihusada Generasi Mahardika
7	PT Bank BTPN Tbk

Sumber: (Ramadhan & Chaerul, 2023)

Beberapa perusahaan mulai menerapkan *Green Management* untuk efisiensi biaya yang dikeluarkan perusahaan. Terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk menerapkan *Green economy* di perusahaannya. Seperti mengurangi volume sampah yang dibuang ke tempat pembuangan sampah akhir, menggunakan produk daur ulang plastik contohnya pada penggunaan tas belanja, dan mengikuti ajang kompetisi antar kelompok karyawan perusahaan tentang kepedulian terhadap lingkungan kerja dalam gerakan penghematan energi listrik, air, kertas serta

pengelolaan sampah (Rahma *et al.*, 2023). Di Indonesia, transisi menuju *Green economy* menjadi bagian dari agenda pembangunan nasional. Pemerintah mendorong pengembangan energi bersih dan industri ramah lingkungan sebagai upaya menghadapi perubahan iklim sekaligus menciptakan peluang kerja baru bagi masyarakat.

Dalam sebuah laman berita yang terbit di antaranews Guru Besar Institut Teknologi Bandung mengatakan bahwa beberapa sektor yang perlu disiapkan proses transisinya. Misalnya, pengelolaan sampah yang ada di setiap wilayah Indonesia juga membutuhkan tenaga kerja yang terampil dan berwawasan lingkungan. Namun, pengembangan *Green Jobs* tidak hanya bergantung pada kebijakan dan investasi, tetapi juga sangat ditentukan oleh kesiapan tenaga kerja sebagai pelaku utama dalam proses produksi dan jasa. Tanpa kesiapan sumber daya manusia yang memadai, peluang *Green Jobs* berpotensi tidak terserap secara optimal oleh masyarakat. Beberapa kajian menunjukkan bahwa pengembangan *Green Jobs* masih menghadapi tantangan berupa kesenjangan keterampilan, keterbatasan akses pelatihan, serta rendahnya pemahaman masyarakat mengenai karakteristik pekerjaan berwawasan lingkungan. Penelitian yang dipublikasikan oleh Kristiana, et.al (2025), menegaskan bahwa kesiapan sumber daya manusia dalam menghadapi transisi *Green economy* tidak hanya berkaitan dengan aspek teknis, tetapi juga mencakup pengetahuan, sikap, dan kemampuan adaptasi tenaga kerja terhadap perubahan pasar kerja.

Saat ini banyak industri-industri baru yang mulai berkembang. Salah satu contohnya adalah industri *coffee shop*, yang merupakan tempat berkumpulnya anak muda. Selain *coffee shop* adapula toko-toko baju yang baru di buka. Salah satu masalah lingkungan yang dihadapi oleh *coffee shop* adalah limbah plastik dan bahan anorganik yang sulit terurai, seperti sedotan dan wadah plastik (Ngadi *et al.*, 2024). Dua contoh industri tersebut sejatinya harus mulai menerapkan GHRM pada usahanya. *Green Jobs* dalam operasional *coffee shop* bergantung pada tingkat kesiapan sumber daya manusia dalam mengasimilasi kompetensi hijau hingga berujung pada efisiensi biaya dalam jangka panjang. Kompetensi ini berupa kemampuan staf seperti barista untuk beralih dari hanya teknis meracik kopi menuju penguasaan manajemen limbah serta efisiensi energi pada penggunaan mesin espresso (Arfandi *et al.*, 2024). Secara finansial, kesiapan teknis dalam memantau penggunaan air dan listrik melalui teknologi hemat energi akan menurunkan beban utilitas bulanan secara signifikan (Jamilatun *et al.*, 2025). Sehingga investasi pada pengembangan kapasitas *Green Jobs* bukan lagi sekadar pemenuhan tanggung jawab sosial, melainkan strategi krusial untuk mencapai struktur biaya yang lebih ramping dan daya saing bisnis yang lebih kuat di masa depan.

Salah satu implikasi dari penerapan *Green Economy* adalah munculnya konsep *Green Jobs*, yaitu jenis pekerjaan yang berkontribusi terhadap pelestarian atau perbaikan kualitas lingkungan. *Green Jobs* tidak hanya berkaitan dengan sektor lingkungan secara langsung, tetapi juga

mencakup berbagai pekerjaan yang mendukung praktik produksi, operasional, serta manajemen organisasi yang lebih ramah lingkungan. Berdasarkan publikasi *Green Economy Index* yang dirilis oleh Bappenas pada 2021, penerapan *Green Economy* diproyeksikan mampu menciptakan sekitar 1,8 juta lapangan pekerjaan baru di Indonesia pada tahun 2030. Bahkan di kawasan Asia Tenggara, penciptaan *Green Jobs* diperkirakan dapat mencapai sekitar 30 juta pekerjaan pada tahun 2030. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan *Green Economy* memiliki potensi besar dalam mendorong pembangunan ekonomi yang berkelanjutan sekaligus meningkatkan peluang kerja yang berorientasi pada pelestarian lingkungan.

Berdasarkan penelitian Bangwal *et al*, (2025), implementasi *Green training and Development* (GRTD) merupakan salah satu elemen kunci dalam praktik *Green Human Resource Management* yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan kesadaran lingkungan pada karyawan. Berdasarkan teori AMO (*Abilities, Motivation, and Opportunities*), *Green training* berfungsi sebagai landasan untuk memastikan karyawan memiliki keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang terkait lingkungan tertentu. *Green training* ini secara signifikan mendorong karyawan untuk mengadopsi pola pikir hijau, yang memfasilitasi pengembangan perusahaan yang lebih hemat sumber daya dan bertanggung jawab secara sosial. Selain itu, *Green training* ini memberikan pemahaman kepada karyawan mengenai dampak lingkungan yang lebih luas dari tindakan yang mereka lakukan.

Green training dinilai mampu meningkatkan kemampuan multi-talenta karyawan terkait lingkungan untuk mendukung inovasi dan kinerja organisasi (Odelia *et al.*, 2025). Program pelatihan yang berfokus pada keberlanjutan dan kepedulian terhadap lingkungan tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga menumbuhkan kesadaran karyawan terhadap isu-isu lingkungan. Pelatihan yang dirancang dengan baik dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan yang relevan, sehingga karyawan mampu bekerja lebih efisien dan efektif (Tyas & Puspa, 2025). *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 (Ngadi *et al.*, 2024). Pada konteks ini, istilah "*Green*" mengacu pada segala sesuatu yang ramah lingkungan. *Green Human Resource Management* secara signifikan meningkatkan kesadaran tentang lingkungan pada karyawan, sikap, dan perilaku kerja terkait *Green Innovation* (Pasek *et al.*, 2022).

Green Human Resource Management merupakan sistem kebijakan dan praktik HR yang dirancang untuk mendorong perilaku ramah lingkungan di tempat kerja. Praktik ini mencakup aspek seperti "*Green recruitment and Selection, Green training and Development, Green performance Management, hingga Green compensation and reward systems*" (Zebua, 2026). *Green Human Resource Management* tidak hanya

bertujuan untuk mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan, tetapi juga menciptakan budaya organisasi yang mendukung inovasi hijau dan efisiensi berkelanjutan. Dalam penelitian ini peran *Green Human Resource Management* diproksikan dengan *Green recruitment*. Tiga aspek utama *Green Human Resource Management* yakni yang pertama *Green recruitment & selection* (GRS), merupakan tahap penarikan serta seleksi calon karyawan yang memiliki kepekaan dan peduli pada isu lingkungan yang ada dan sanggup bertanggung jawab pada kinerja lingkungan (Renata, 2023).

Kegiatan rekrutmen dan seleksi ini termasuk langkah awal seleksi calon pegawai untuk kemudian dapat menjadi aset bagi organisasi yang memiliki peran penting untuk menghasilkan karyawan yang sadar akan masalah lingkungan dan memiliki motivasi untuk melaksanakan aktivitas untuk pelestarian lingkungan yang terbebas dari pencemaran (Zhang *et al.*, 2019). Selanjutnya aspek *Green Human Resource Management* yang kedua adalah *Green training* yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kapasitas karyawan dalam hal ramah lingkungan dengan menaruh perhatian pada mengurangi aktivitas yang menimbulkan limbah dan polusi yang tidak diperlukan (Renata, 2023). *Green training* harus menjadi bagian dari persyaratan pekerjaan, dan perusahaan perlu membuat *Green training* tersebut menjadi mudah dan menyenangkan bagi para karyawan, sehingga mampu meningkatkan *Green performance Management* (Yafi *et al.*, 2021).

Adapun aspek ketiga dalam *Green Human Resource Management* ialah *Green pay & rewards*.

Tujuan dari penerapan kriteria penghargaan adalah untuk mencapai, mempertahankan, dan memotivasi orang untuk berkinerja baik dan menyadari pentingnya perlindungan lingkungan (Bangwal *et al.*, 2025). Orang-orang harus diberi penghargaan atas minat mereka dalam memahami dan mengembangkan budaya ramah lingkungan. Sistem penghargaan dan kompensasi hijau juga mengarah pada pengembangan perilaku hijau karyawan. Sesuai dengan teori pertukaran sosial, perilaku positif terwujud ketika individu mendapatkan keuntungan positif terkait konsekuensi perilaku. Memasuki periode 2025–2029, Indonesia mempercepat transisi menuju *Green economy* untuk mencapai target *Net Zero Emission*. Industri gula, sebagai salah satu sektor manufaktur terbesar, kini tidak hanya dituntut memproduksi gula, tetapi juga bertransformasi menjadi industri berbasis energi terbarukan melalui pengolahan bioetanol dan biomassa. Perubahan ini menciptakan standar baru yang disebut dengan *Green Jobs*. Pabrik Gula di Indonesia secara tradisional memiliki tenaga kerja dengan keterampilan yang masih konvensional. Transisi menuju operasional yang ramah lingkungan memerlukan SDM yang tidak hanya terampil secara teknis, tetapi juga memiliki kesadaran ekologis.

Namun, kenyataannya masih terdapat kesenjangan antara kompetensi karyawan saat ini dengan kebutuhan standar industri hijau yang ditetapkan pemerintah untuk tahun 2025 ke atas. Sehingga untuk

menjembatani kesenjangan tersebut, peran manajemen menjadi krusial. Implementasi *Green Human Resource Management* dalam kebijakan rekrutmen dan kompensasi, serta intensitas *Green training & development* dalam melatih pengelolaan limbah/efisiensi energi, diduga menjadi faktor kunci. Tanpa kedua intervensi ini, karyawan akan sulit beradaptasi dan berisiko menghambat transformasi hijau perusahaan.

Pada tahun 2023, Jokowi mengeluarkan Peraturan Presiden Nomor 40 Tahun 2023 tentang Percepatan Swasembada Gula Nasional dan Penyediaan Bioetanol sebagai Bahan Bakar Nabati (Biofuel). Menurut berita yang terbit di BBC Indonesia, salah satu wilayah yang menjadi prioritas proyek swasembada gula dan bioetanol adalah Merauke, Papua Selatan. Proyek swasembada gula dan penyediaan bioetanol sudah dirancang sejak pemerintahan Joko Widodo. Sebulan aturan ini diteken, Jokowi menanam tebu perdana di Merauke. Wahana Lingkungan Hidup (Walhi) mencatat proyek swasembada gula dan bioetanol di Merauke bukan hanya menabur konflik agraria, tapi juga merusak hutan. Banjir dan longsor akan semakin kerap terjadi, dan yang kedua, dalam konteks yang lebih besar, ini akan berkontribusi pada pelepasan emisi yang sangat besar dan kemudian membuat situasi iklim kita semakin kritis.

Sebagai salah satu contoh di sekitar ialah pada Pabrik Gula Rejo Agung Kota Madiun. Pada tahun 2022 warga Kelurahan Tawangrejo, Kota Madiun, mengeluhkan pencemaran limbah di sungai sekitar pemukiman yang diduga berasal dari Pabrik Gula (PG) Rejo Agung. Akibat pencemaran

ini, air sungai menjadi panas, hitam, berbau, dan mematikan biota sungai, sehingga rencana kompetisi memancing warga terpaksa dibatalkan. Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Madiun menduga adanya kebocoran limbah karena PG Rejo Agung seharusnya hanya membuang limbah ke Kali Sono, bukan ke sungai di Tawangrejo. Adanya hal ini pihak DLH memfasilitasi pertemuan antara warga, petani, dan pihak PG Rejo Agung pada 17 November 2022. Hasil dari pertemuan tersebut pihak pabrik diminta untuk lebih mengintensifkan sistem Instalasi Pengolahan Air Limbah (IPAL) mereka. Adapun alasan peneliti memilih tempat penelitian di Pabrik Gula Rejoagung Kota Madiun sebagai tempat penelitian karena berdasarkan informasi berita yang beredar terkait sistem pembuangan limbah Pabrik Gula Rejoagung Kota Madiun yang tidak pada tempatnya. Sebagai batasan pada responden yang akan menjadi objek penelitian.

Pada periode 2025-2029 pemerintah Indonesia menargetkan swasembada gula sekaligus peningkatan bauran energi melalui bioethanol tebu. Komisi IV DPR RI melakukan kunjungan kerja ke Pabrik Gula (PG) Rejo Agung Baru di Kota Madiun pada Juli 2025. Kunjungan ini bertujuan untuk mendorong percepatan program swasembada gula nasional yang menjadi salah satu prioritas pemerintah. Pada kunjungan ini tim DPR juga menyerap keluhan langsung dari petani tebu terkait harga jual, akses teknologi, dan kendala teknis di lapangan untuk dicarikan solusi di tingkat parlemen. Secara keseluruhan, penelitian ini menekankan bahwa *Green HRM* tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan kinerja

lingkungan, tetapi juga sebagai strategi untuk membangun pemimpin masa depan yang berorientasi pada keberlanjutan dan tanggungjawab sosial. Sehingga penting bagi organisasi untuk mengadopsi praktik *Green HRM* yang efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keberlanjutan dan perilaku ramah lingkungan di kalangan karyawan (Handayani *et al.*, 2025).

Praktik *Green Human Resource Management* dapat menciptakan keseimbangan antara pencapaian tujuan organisasi dan kepuasan karyawan, serta memberikan dasar yang kuat bagi pemimpin masa depan dalam menghadapi tantangan lingkungan dan *Social* (Jabbour & Renwick, 2020). Komitmen karyawan terhadap lingkungan dipandang sebagai hasil dari implementasi *Green Human Resource Management* atau biasa disebut dengan *Employee Environmental commitment*. Melalui proses rekrutmen yang menekankan pada kepedulian lingkungan, pelatihan yang meningkatkan kompetensi pengelolaan limbah dan efisiensi energi, serta sistem penghargaan yang mendukung kinerja hijau, organisasi mendorong munculnya perilaku pro-lingkungan pada karyawan (Sultana *et al.*, 2026). Penerapan praktik *Green HRM* tersebut diharapkan mampu membentuk perilaku karyawan yang lebih peduli terhadap lingkungan serta mendorong terbentuknya *Employee Environmental commitment*, yaitu komitmen karyawan dalam mendukung berbagai kebijakan dan praktik organisasi yang berorientasi pada pelestarian lingkungan.

Dalam model penelitian yang dikembangkan oleh Bangwal *et al.* (2025), dijelaskan bahwa hubungan antara *Green HRM* dan *Employee Environmental commitment* tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga dapat dipengaruhi oleh perilaku pro-lingkungan karyawan. Perilaku pro-lingkungan tersebut dapat muncul dalam dua bentuk utama, yaitu *Proactive Pro-environmental Behavior* dan *Task-Related Pro-environmental Behavior*. *Proactive Pro-environmental Behavior* merupakan perilaku proaktif karyawan dalam menjaga lingkungan yang dilakukan secara sukarela di luar tugas formal pekerjaan (Liaquat *et al.*, 2024). Sementara itu, *Task-Related Pro-environmental Behavior* merupakan perilaku ramah lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pelaksanaan tugas pekerjaan karyawan dalam organisasi (Nurulfadhilah & Emilisa, 2023). Kedua perilaku tersebut berperan dalam memperkuat hubungan antara praktik *Green Human Resource Management* dan terbentuknya *Employee Environmental commitment*.

Penerapan praktik ramah lingkungan tidak hanya diperlukan pada sektor industri besar, tetapi juga pada berbagai jenis organisasi lainnya seperti rumah sakit, hotel, sektor jasa, serta berbagai sektor industri pengolahan yang memiliki potensi menghasilkan limbah operasional. Organisasi-organisasi tersebut memiliki tanggung jawab untuk menerapkan praktik pengelolaan lingkungan yang baik guna meminimalkan dampak negatif terhadap lingkungan. Di tingkat daerah, perhatian terhadap pengelolaan lingkungan juga menjadi bagian penting dalam pembangunan

daerah, termasuk di Kota Madiun. Pemerintah Kota Madiun telah menunjukkan komitmen dalam pengelolaan lingkungan melalui berbagai program seperti pengembangan bank sampah, pengelolaan sampah berbasis masyarakat, serta penerapan berbagai kebijakan lingkungan yang mendukung terciptanya kota yang bersih dan berkelanjutan. Upaya tersebut menunjukkan bahwa kesadaran terhadap pentingnya pelestarian lingkungan juga menjadi bagian dari pembangunan daerah. Selain itu, Kota Madiun juga memiliki berbagai sektor industri yang berperan dalam mendukung pertumbuhan ekonomi daerah.

Beberapa sektor industri tersebut antara lain industri pengolahan hasil pertanian, sektor jasa, serta berbagai usaha yang memiliki potensi menghasilkan limbah produksi sehingga memerlukan pengelolaan lingkungan yang baik dalam operasionalnya. Salah satu perusahaan industri yang beroperasi di Kota Madiun adalah Pabrik Gula Rejo Agung yang merupakan perusahaan pengolahan tebu menjadi gula. Sebagai industri pengolahan yang memiliki potensi menghasilkan limbah produksi, perusahaan ini perlu menerapkan praktik pengelolaan lingkungan yang baik, termasuk melalui penerapan *Green Human Resource Management* dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sebuah studi yang dilakukan oleh Oreg & Katz-gerro (2006), mendukung klaim dengan menggunakan sampel besar peserta dari dua puluh tujuh negara yang beragam untuk mengukur kepedulian lingkungan dengan asosiasi antara isu-isu lingkungan dengan

beberapa kegiatan pro-lingkungan seperti daur ulang, kewarganegaraan lingkungan, dan menghindari penggunaan mobil.

Employee environmental commitment memainkan peran penting dalam hubungan antara praktik manajemen sumber daya manusia hijau *Green Human Resource Management* dan hasil organisasi (Aditya *et al.*, 2025). Semakin tinggi tingkat komitmen lingkungan karyawan, maka semakin besar kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan keberlanjutan organisasi dan semakin kecil kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi. Penelitian ini merupakan penelitian replikasi dari jurnal (Bangwal *et al.*, 2025). Pada penelitian tersebut Bangwal mengumpulkan informasi dari karyawan perhotelan di India yang telah menerapkan praktik GHRM (*Global Health Risk Management*) ke dalam operasional sehari-hari. Data yang dikumpulkan berasal dari hotel bersertifikasi ramah lingkungan yang berlokasi di India utara. Selain mereplikasi penelitian dari Bangwal *et al.*, (2025), penelitian ini juga bertujuan untuk menguji bagaimana praktik *Green Human Resource Management* dapat memengaruhi *Employee Environmental commitment* melalui perilaku pro-lingkungan karyawan pada konteks organisasi industri, khususnya pada karyawan Pabrik Gula Rejo Agung Kota Madiun.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh dan mendetail tentang **“Peran *Green Human Resource Management* Dalam Membangun *Employee Environmental Commitment* Pada Pabrik Gula Rejo Agung Kota Madiun”**.

B. Batasan Masalah

Agar penelitian ini mendapatkan hasil yang lebih spesifik dan pembahasannya tidak meluas ke aspek di luar topik penelitian. Maka penulis memutuskan untuk memberikan batasan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Industri Pabrik Gula Rejo Agung di Kota Madiun.
2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi *Green Human Resource Management* sebagai variabel independen (X), serta *Employee Environmental commitment* (Y) sebagai variabel dependen. Selain itu penelitian juga menggunakan *Proactive Pro-environmental Behavior Z₁*, dan *Task-Related Pro-environmental Behavior Z₂*.

C. Rumusan Masalah

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

1. Apakah *Green Human Resource Management* berpengaruh terhadap *Employee Environmental Commitment* pada karyawan Pabrik Gula Rejo Agung Kota Madiun?
2. Apakah *Green Human Resource Management* berpengaruh terhadap *Proactive Pro-environmental Behavior* pada karyawan Pabrik Gula Rejo Agung Kota Madiun?

3. Apakah *Green Human Resource Management* berpengaruh terhadap *Task-Related Pro-environmental Behavior* pada karyawan Pabrik Gula Rejo Agung Kota Madiun?
4. Apakah *Proactive Pro-environmental Behavior* memediasi hubungan antara *Green Human Resource Management* terhadap *Employee Environmental commitment* pada karyawan Pabrik Gula Rejo Agung Kota Madiun?
5. Apakah *Task-Related Pro-environmental Behavior* memediasi hubungan antara *Green Human Resource Management* terhadap *Employee Environmental commitment* pada karyawan Pabrik Gula Rejo Agung Kota Madiun?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk memberikan objek empiris peran *Green Human Resource Management* dalam membangun *Employee Environmental commitment* pada karyawan Pabrik Gula Rejo Agung Kota Madiun. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Proactive Pro-environmental Behavior* dan *Task-Related Pro-environmental Behavior*, serta menganalisis pengaruh kedua perilaku pro-lingkungan tersebut terhadap *Employee Environmental commitment*. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui apakah *Proactive Pro-environmental Behavior* dan *Task-Related Pro-environmental Behavior* berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *Green Human Resource*

Management dan *Employee Environmental commitment* pada karyawan Pabrik Gula Rejo Agung Kota Madiun.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dapat dijabarkan setelah penjelasan dari batasan masalah, rumusan masalah dan tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak positif atas pengetahuan tentang kesiapan sumber daya manusia pada masyarakat Indonesia dalam menghadapi *Green Jobs* di masa mendatang.
- b. Sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya dengan topik yang kiranya sejalan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis serta memperbarui ilmu pengetahuan yang telah ada sebelumnya. Selain itu hasil penelitian ini juga dapat menjadi bahan acuan atau referensi untuk penelitian selanjutnya.

b. Bagi Individu

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan analitis dan objektif dalam memandang sebuah fenomena.

Sehingga dapat memberikan pengetahuan yang baru dan pemahaman tentang isu-isu terbaru.