

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Secara global, para peneliti bersama pembuat kebijakan lingkungan telah menyepakati fakta bahwa alasan kerusakan lingkungan seperti defisit sumber daya, meningkatnya polusi bersama hilangnya keanekaragaman hayati telah mengakar dalam perilaku manusia (Hui et al., 2001). Sebagai tanggapan, banyak organisasi cenderung menerapkan *Environmental Management System* (EMS) untuk memastikan bahwa operasi mereka sehari-hari tidak terkena dampak negatif. Oleh karena itu, perlu dipahami bersama dibentuk perilaku karyawan agar dapat meminimalisir dampak negatif lingkungan dari aktivitas dalam sebuah organisasi.

Begitu juga yang pernah diungkapkan oleh Presiden Joko Widodo Pemulihan ekosistem gambut dan mangrove mendapatkan perhatian yang sangat serius dari Presiden Joko Widodo. Namun sesuai Perpres 120/2021, tugas Badan Restorasi Gambut dan Mangrove (BRGM) akan berakhir pada tahun 2024. Oleh karenanya, pemerintah terus mengupayakan mekanisme yang akan memastikan keberlanjutan program restorasi gambut dan rehabilitasi mangrove melalui pelibatan masyarakat yang lebih masif. Pelestarian lingkungan dalam kehidupan sehari-hari sangat perlu di perhatikan Sesuai dengan Perpres 120/2021.

Menurut Nogueira *et al.*, (2013) prestasi kerja pegawai ialah sebagai fungsi (f) dan interaksi antara kemampuan (A) dan motivasi (M), sehingga prestasi kerja = (AxM). Jika ada yang tidak memadai, prestasi kerja itu akan berpengaruh secara negatif. Selanjutnya Robbins menyarankan untuk menambahkan faktor peluang dalam prestasi kerja sehingga persamaannya menjadi prestasi kerja = f(AxMxO). Menurut Wijoyo & Mashuri, (2020) mengemukakan bahwa asumsi dasar yang dibangun oleh teori AMO adalah kinerja seorang karyawan ditentukan oleh fungsi kemampuan, motivasi, dan peluang yang ada.

Teori AMO mengusulkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia harus dirancang untuk memenuhi kebutuhan karyawan akan keterampilan dan motivasi bagi karyawan untuk menggunakan kemampuannya dalam berbagai peran. Ide dasarnya adalah karyawan akan memiliki kinerja jika memiliki kemampuan yang diperlukan, ketika termotivasi, dan memperoleh kesempatan untuk aktualisasi diri. Dalam (*AMO Theory*) bahwa *ability*, *motivation*, dan *opportunity* telah menjadi kerangka kerja yang diterima secara umum untuk menjelaskan bagaimana kebijakan Sumber Daya Manusia (SDM) dapat berjalan dan berdampak pada

kinerja, dan sangat membantu dalam memutuskan kebijakan SDM mana yang harus dikembangkan dan diimplementasikan.

Praktik kerja berkinerja tinggi menggunakan kerangka AMO, baik secara eksplisit maupun implisit. Model tersebut mengusulkan agar praktik SDM berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan dengan mengembangkan kemampuan dan ketrampilan (*ability*) karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka, meningkatkan motivasi (*motivation*) kerja karyawan, dan memberikan kesempatan (*opportunity*) kepada karyawan untuk memanfaatkan sepenuhnya keterampilan mereka.

Green competence building merujuk pada konsep dan praktik pengembangan kompetensi di bidang keberlanjutan dan lingkungan. Ini mengacu pada upaya untuk mempersiapkan individu, organisasi, dan masyarakat untuk menghadapi tantangan lingkungan yang semakin meningkat, termasuk perubahan iklim, penurunan sumber daya alam, polusi, dan isu-isu lingkungan lainnya.

Menurut Chandra *et al.*, (2021) *green competence building* adalah salah satu aspek kepribadian yang dimiliki oleh setiap individu, dan pada dasarnya menunjukkan pada keyakinan individu mengenai sumber penyebab dari peristiwa yang terjadi pada dirinya. Dengan demikian selain menampilkan usaha yang lebih kuat, orang yang memiliki *green competence building* internal memiliki upaya meningkatkan kesadaran lingkungan hidup merupakan tindakan penting.

Menurut Pan *et al.*, (2022) ketika organisasi mengembangkan kompetensi hijau, mereka cenderung mengintegrasikan praktik berkelanjutan ke dalam budaya organisasi mereka, menciptakan *green organizational culture*. Kemudian *social learning theory* menekankan pentingnya pembelajaran sosial dalam pengembangan kompetensi individu dan organisasi. *Green competence building* dapat terjadi melalui pelatihan, kolaborasi, dan berbagi pengetahuan di antara anggota organisasi. Ketika individu dan kelompok dalam organisasi belajar dan mengembangkan kompetensi berkelanjutan, hal ini dapat merangsang perubahan budaya organisasi. Ketika lebih banyak orang dalam organisasi memiliki kompetensi hijau, ini dapat menciptakan dorongan untuk mengadopsi dan memelihara *green organizational culture*.

Menurut Decastro *et al.*, (2021) *green employee involvement* adalah konsep di mana karyawan secara aktif terlibat dalam upaya keberlanjutan dan lingkungan di tempat kerja. Ini melibatkan karyawan dalam berbagai inisiatif yang bertujuan untuk mengurangi dampak lingkungan organisasi dan mendorong tindakan pelestarian lingkungan secara berkelanjutan. Karyawan adalah salah satu aset berharga dalam suatu organisasi. Meningkatkan kesadaran dan keterlibatan karyawan dalam isu-isu lingkungan membantu menciptakan budaya perusahaan yang berkelanjutan.

Menurut Wang *et al.*, (2022) melibatkan karyawan dalam inisiatif keberlanjutan membantu meningkatkan kesadaran mereka tentang isu-isu lingkungan. Ini bisa merambah ke kehidupan pribadi mereka, sehingga mereka lebih cenderung mengadopsi praktik pelestarian lingkungan di luar pekerjaan. Salah satu teori yang relevan adalah teori partisipasi karyawan atau *employee participation theory*, yang mengemukakan bahwa melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan praktik organisasi menciptakan komitmen yang lebih besar dan pengaruh pada budaya organisasi. Dalam konteks keberlanjutan, konsep ini berarti bahwa ketika karyawan terlibat dalam inisiatif berkelanjutan, ini akan berdampak pada budaya organisasi yang lebih berfokus pada keberlanjutan.

Green Employee Involvement meliputi partisipasi aktif para ketua program study melalui upaya-upaya yang bertujuan untuk mengurangi dampak negatif kegiatan operasional perguruan tinggi terhadap lingkungan, mendorong praktik-praktik penyelesaian pekerjaan tetap mengutamakan prinsip ramah lingkungan (Lian *et al.*, 2022),

Green work life balance merujuk pada konsep keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan yang berkelanjutan dan berwawasan lingkungan. Ini merupakan respon terhadap meningkatnya kesadaran akan pentingnya menjaga keseimbangan antara karier dan kehidupan pribadi sambil memperhatikan dampak lingkungan (Farooq *et al.*, 2022). Green Work Life Balance merupakan salah satu aspek penting dalam fungsi green manajemen sumber daya manusia. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa Green Work Life Balance merupakan pengetahuan hijau, keterampilan hijau, kemampuan hijau, sikap hijau dalam Upaya meningkatkan kesadaran lingkungan hidup.

Menurut J. Liu *et al.*, (2023) keseimbangan pekerjaan dan kehidupan yang berkelanjutan mencakup pemikiran kritis tentang bagaimana setiap aspek kehidupan sehari-hari, termasuk pekerjaan, makanan, transportasi, dan hiburan, dapat dijalani dengan cara yang lebih ramah lingkungan. Kesadaran akan isu-isu lingkungan dan cara-cara untuk berkontribusi pada keberlanjutan melalui kehidupan sehari-hari merupakan bagian penting dalam *green work life balance*. Pendidikan dan peningkatan kesadaran perlu menjadi fokus.

Menurut Mayya *et al.*, (2021) dalam upaya mencapai *green work life balance*, banyak organisasi mulai menerapkan fleksibilitas kerja, seperti kerja jarak jauh atau jadwal kerja yang lebih terkait dengan kebutuhan individu. Ini memungkinkan karyawan untuk mengurangi perjalanan dan mengelola waktu mereka dengan lebih baik. Dalam konteks *green work life balance*, individu dan organisasi diharapkan dapat mencapai keseimbangan yang mendukung keberlanjutan, kesejahteraan, dan kesadaran lingkungan. Ini dapat membantu memitigasi dampak

lingkungan, meningkatkan kualitas hidup, dan menciptakan budaya yang lebih berkelanjutan di tempat kerja dan dalam kehidupan sehari-hari.

Menurut Muisyo & Qin, (2021) budaya adalah elemen internal organisasi, bersama *green organizational culture* (GOC) memastikan bahwa kegiatan organisasi pro-lingkungan bersama mendukung lingkungan alam kumpulan artefak, asumsi, bersama nilai-nilai yang mencerminkan kegiatan perusahaan untuk mendorong operasi yang ramah lingkungan atau berkelanjutan (Aggarwal & Agarwala, 2021).

Dari perspektif GOC, tidak cukup hanya mencegah polusi bersama menghasilkan produk yang ramah lingkungan (Muisyo & Qin, 2021). Perusahaan harus berpikir, mencari, bersama bertindak hijau (Tahir et al., 2019). Organisasi dapat memfasilitasi penerapan praktik manajemen sumber daya manusia hijau. *Green organizational culture* dapat mendorong perilaku hijau di antara karyawan dengan menyediakan kondisi yang sesuai untuk realisasi praktik manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan.

Aggarwal & Agarwala, (2021) menyatakan bahwa *green organizational culture* membantu perusahaan bersama negara untuk mencapai tujuan ekonomi hijau. Menurut Muisyo dan Qin (2021) menghubungkan budaya hijau dengan praktik manajemen sumber daya manusia hijau, yang memfasilitasi perusahaan dalam mencapai tujuan inovasi hijau. Demikian pula, Gürlek & Tuna, (2018) menyatakan bahwa GOC membantu pekerja dalam mengembangkan perilaku pro-lingkungan dalam organisasi dengan membentuk perilaku hijau mereka.

GOC bersama CSR merupakan strategi tingkat organisasi bersama terbukti memiliki dampak signifikan terhadap reputasi bersama kinerja organisasi (Y. S. Chen et al., 2020). Karyawan organisasi tersebut berperilaku dalam perusahaan dengan cara yang ramah lingkungan bersama bertanggung jawab. Namun, jarang diketahui apakah mereka menggambarkan perilaku yang bertanggung jawab secara sosial bersama lingkungan di masyarakat atau tidak. Studi ini mengusulkan bahwa karyawan perusahaan yang memiliki budaya hijau (menjadi aspek internal) bersama terlibat dalam kegiatan CSR (terutama elemen eksternal) digunakan untuk menunjukkan perilaku yang bertanggung jawab secara lingkungan bersama sosial di masyarakat. Temuan penelitian ini akan memberikan wawasan berharga dalam mempromosikan sikap bersama perilaku yang bertanggung jawab secara sosial bersama lingkungan karyawan melalui GOC bersama CSR untuk komunitas yang berkelanjutan. Selain itu, ini akan memberikan wawasan yang tak ternilai bagi manajemen bisnis bersama pemangku kepentingan terkait untuk menjadikan karyawan mereka warga negara yang lebih baik, yang mengarah bagi pembentukan masyarakat yang lebih baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Saadatian et al., (2009) bertempat pada salah satu Universitas di Malaysia menyatakan bahwa tanggung jawab atas kelestarian lingkungan bersama mengklaim terlibat dalam mengadopsi praktik hijau di kampus universitas, dengan beberapa studi komprehensif yang berkelanjutan di lembaga pendidikan tinggi nasional. Hal ini menyoroti keadaan saat ini dari upaya potensial.

Menurut Khalili & Ahmad, (2015) menyatakan bahwa di sektor pendidikan tinggi, perilaku karyawan sangat penting dalam mengurangi degradasi lingkungan bersama memastikan *environmental performance* yang sukses, yang memiliki efek riak bagi masyarakat. Rayner & Morgan, (2018) menyatakan bahwa meskipun universitas relatif lebih rendah dalam emisi polusi daripada sektor korporasi, mereka memikul tanggung jawab yang cukup besar untuk kesadaran lingkungan bersama penelitian bersama mendidik generasi sekarang bersama masa depan tentang pentingnya perilaku pro-lingkungan.

Selain itu, kebutuhan terhadap kelestarian lingkungan dilingkungan kampus telah mendapat perhatian karena kegiatan bersama operasinya memiliki dampak pada lingkungan secara langsung maupun tidak langsung, dalam hal ini dapat dicontohkan seperti konsumsi material, timbulan limbah, sirkulasi orang bersama kendaraan yang berlebihan dilingkungan kampus serta penggunaan listrik (Alshuwaikhat & Abubakar, 2008). Selain itu, dengan diversifikasi kegiatan akademik bersama peningkatan penggunaan IT bersama peralatan canggih, universitas telah menjadi konsumen utama sumber daya seperti *energy* bersama kertas (Karacay et al., 2010).

Meningkatnya tekanan lingkungan bersama meningkatnya biaya konsumsi sumber daya telah mendorong universitas untuk mempromosikan perilaku pro-lingkungan untuk penggunaan sumber daya yang berkelanjutan, hal ini sesuai dengan pendapat (Mtutu & Thondhlana, 2016). Menyadari tanggung jawab lingkungan mereka, semakin banyak universitas yang memasukkan aspek pengelolaan lingkungan ke dalam kebijakan mereka, kurikulum pendidikan, proyek penelitian, desain bangunan, teknologi bersama kegiatan kampus lainnya (Mikulik & Babina, 2009). Seluruh elemen organisasi harus bersama terlibat dalam deklarasi pelestarian lingkungan. Meskipun demikian, kemajuan untuk menuju keberlanjutan lingkungan sangat lambat (Watson et al., 2013).

Sampai saat ini, inisiatif lingkungan di universitas telah menempatkan penekanan yang lebih besar bagi dimensi teknis *Environmental Performance* seperti penilaian emisi Gas Rumah Kaca (GRK) bersama penggunaan energi tetapi kurang memperhatikan aspek perilaku manajemen *environmental performance* di universitas (Dwiyanti & Jati, 2019). Studi tentang peran *Green HRM* bagi

perilaku karyawan masih dalam masa pertumbuhan (Kim et al., 2017). Hal ini perlu dipelajari dalam konteks organisasi yang berbeda, seperti lembaga pendidikan tinggi. (Tairu, 2018) telah menyoroti bahwa penghijauan kampus membutuhkan penghijauan praktik *GHRM* di universitas.

Menurut Watson *et al.*, (2013) sebagian besar pemimpin universitas bersama anggota fakultas secara global tidak mengetahui konsep pembangunan berkelanjutan bersama penerapannya di universitas bersama tidak banyak berupaya dalam memasukkan prinsip-prinsip keberlanjutan ke dalam program kursus, penelitian, bersama penjangkauan. Watson *et al.*, (2013) menyoroti pemangku kepentingan utama di universitas, termasuk direktur akademik, profesor bersama mahasiswa. Idealnya, konsep pembangunan berkelanjutan harus dimasukkan dalam kebijakan, proses, bersama pembelajaran semua anggota pemangku kepentingan ini. Dalam praktiknya, hal ini hampir tidak mungkin dilakukan bagi tahap awal mengintegrasikan kelestarian lingkungan ke dalam sistem universitas.

Selain itu, dengan menerapkan efek pengganda dapat membantu dalam adopsi awal prosedur keberlanjutan; ini dapat dicapai dengan mengidentifikasi bersama mendorong beberapa individu yang terlibat dalam proyek-proyek kecil untuk berbagi pengalaman bersama pengetahuan mereka. *Multiplier effect* juga dapat dicapai dengan mendidik pendidik untuk mendidik pendidik lain bersama dengan demikian menciptakan *multiplier effect* (Watson *et al.*, 2013).

Mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung pembangunan berkelanjutan di perguruan tinggi. Baru-baru ini, Menurut Fichter dan Tiemann (2018) perlu adanya penekanan bahwa peran orang-orang kunci dalam manajemen universitas bersama fakultas sangat penting sebagai inisiator, promotor bersama jejaring.

Dalam literatur mengenai lingkungan kampus, beberapa peneliti fokus bagi transformasi manajemen *top-down*, sementara yang lain menekankan inisiatif hijau yang dipimpin mahasiswa dari bawah ke atas. Namun, dalam hal ini, pertimbangan peserta tingkat menengah di institusi yang menjadi direktur program gelar bersama perannya dalam keberlanjutan kampus diabaikan.

Brinkhurst et al.. (2011) menyatakan bahwa komitmen bersama keterlibatan sivitas akademika di perguruan tinggi merupakan faktor penting untuk melembagakan praktik kelestarian lingkungan di perguruan tinggi. Kelestarian lingkungan di lembaga pendidikan tinggi membutuhkan penyesuaian dalam kursus pengajaran bersama juga sangat tergantung bagi kemampuan Ketua Program Study bersama kesediaan mereka untuk mendukung inisiatif tersebut (Alfikalia et al., 2022).

Peran ketua program studi sangat penting terhadap proses pengembangan keberlanjutan kampus, hal ini didasarkan pada pengetahuan, keterampilan teknis, bersama hubungan langsungnya dengan atasan (manajer) bersama bawahan (mahasiswa), institusi meningkat. Ketua program studi memiliki peran yang sangat potensial tetapi sering tidak diakui dalam keberlanjutan. Terdapat kebutuhan untuk mendukung bersama mendorong perilaku pro-lingkungan dari ketua program study untuk mencapai kemajuan yang langgeng menuju *environmental performance* kampus (Brinkhurst *et al.*, 2011).

1.2. Rumusan Masalah

Berrdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut ini:.

1. Apakah *green competence building* berpengaruh terhadap *green organizational culture* Ketua Program Study Perguruan Tinggi PGRI Di Jawa Timur?
2. Apakah *green employee involvement* berpengaruh terhadap *green organizational culture* Ketua Program Study Perguruan Tinggi PGRI Di Jawa Timur?
3. Apakah *green work life balance* berpengaruh terhadap *green organizational culture* Ketua Program Study Perguruan Tinggi PGRI Di Jawa Timur?
4. Apakah *green organizational culture* berpengaruh terhadap *environmental performance* Ketua Program Study Perguruan Tinggi PGRI Di Jawa Timur?
5. Apakah *green competence building* berpengaruh terhadap *environmental performancen* yang dimediasi oleh *green organizational culture* Ketua Program Study Perguruan Tinggi PGRI Di Jawa Timur?
6. Apakah *green employee involvement* berpengaruh terhadap *environmental performance* yang dimediasi oleh *green organizational culture* Ketua Program Study Perguruan Tinggi PGRI Di Jawa Timur?
7. Apakah *green work life balance* berpengaruh terhadap *environmental performance* yang dimediasi oleh *green organizational culture* Ketua Program Study Perguruan Tinggi PGRI Di Jawa Timur?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah mengembangkan model kerangka konseptual dari penelitian yang dilakukan oleh Anwar *et al.*, (2020). Secara rinci penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis:

1. Untuk menganalisis pengaruh *green competence building* terhadap *green organizational culture* Ketua Program Study Perguruan Tinggi PGRI di Jawa Timur.
2. Untuk menganalisis pengaruh *green employee involvement* terhadap *green organizational culture* Ketua Program Study Perguruan Tinggi PGRI di Jawa Timur.
3. Untuk menganalisis pengaruh *green work life balance* terhadap *green organizational culture* Ketua Program Study Perguruan Tinggi PGRI di Jawa Timur.
4. Untuk menganalisis pengaruh *green organizational culture* terhadap *environmental performance* Ketua Program Study Perguruan Tinggi PGRI di Jawa Timur.
5. Untuk menganalisis pengaruh *green competence building* terhadap *environmental performance* yang dimediasi oleh *green organizational culture* Ketua Program Study Perguruan Tinggi PGRI Di Jawa Timur.
6. Untuk menganalisis pengaruh *green employee involvement* terhadap *environmental performance* yang dimediasi oleh *green organizational culture* Ketua Program Study Perguruan Tinggi PGRI Di Jawa Timur.
7. Untuk menganalisis pengaruh *green work life balance* terhadap *environmental performance* yang dimediasi oleh *green organizational culture* Ketua Program Study Perguruan Tinggi PGRI Di Jawa Timur.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah dapat memberikan rekomendasi pengembangan teori AMO (*Ability-Motivation-Opportunity*) yang dapat diterapkan pada penelitian yang dilakukan oleh N. Anwar et al., (2020) sehingga model kerangka konsep penelitian ini menggunakan variabel *green competence building*, *green employee involvement*, *green work life balance*, *green organizational culture* dan *environmental performance*.

1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai rujukan bagi Ketua Program Study Perguruan Tinggi PGRI Di Jawa Timur dalam upaya membuat kebijakan untuk dapat mendukung pelestarian lingkungan kerja.