

PERAN FAKTOR SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRAKTIK SUMBER DAYA HIJAU (STUDI KASUS PT SARIHUSADA GENERASI MAHARDIKA YOGYAKARTA)

Erica Fricillia Romadhoni, Siswoyo Haryono, Nuryakin

Program Studi Magister Manajemen, Program Pasca sarjana, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

¹ericafricillia@gmail.com, ²profsis90@yahoo.com, ³nuryakin@umy.ac.id

ABSTRAK

Mengingat sumber daya manusia adalah elemen penting dalam proses manajemen lingkungan menurut Daily dan Huang, maka peneliti memilih employee empowerment dan peran mitra bisnis sebagai variabel penentu pengaruh terhadap green human resources practices. Terdapat 5 implementasi praktik GHRM yaitu Green analysis and description of job position, green performance assessment, green recruitment and selection, green rewards and green training. Berdasarkan teori berbasis sumber daya (RBV), tujuan makalah ini terutama untuk menunjukkan bagaimana memberdayakan karyawan hijau, peran mitra bisnis (SDM) dapat mempengaruhi SDM hijau praktik dengan mediasi variabel green human resources management di PT Sarihusada Generasi Mahardika di Yogyakarta. Metodologi pendekatan kerangka konseptual diusulkan untuk menguji efek langsung dan tidak langsung dari dua variabel eksogen yaitu employee empowerment dan peran mitra bisnis dengan manajemen sumber daya hijau dan praktiknya. Kuesioner yang dikelola sendiri diadopsi dan diolah dari kombinasi beberapa referensi. Hasil temuan diolah menggunakan The Partial Least Squares (PLS) menguji kerangka kerja konseptual penelitian.

Keywords: Resource-based theory (RBV), Green employee empowerment, Green HR practices, The role of HR business partners.

1. PENDAHULUAN

Dewasa ini ada sejumlah besar organisasi yang mempraktikkan praktik manajemen sumber daya manusia hijau dalam konteks global. Menjelajahi dan mensintesis tentang praktik HRM hijau ini dengan bisnis dan organisasi lain yang akan berkontribusi secara signifikan ke bidang HRM secara akademis dan praktis. Namun, sebagian besar penelitian tentang manajemen sumber daya manusia dan manajemen lingkungan terisolasi. Sangat sedikit pertimbangan tentang peran sistem manajemen sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai kelestarian lingkungan. Dalam arah ini, manajemen sumber daya manusia hijau (GHRM) yang didefinisikan sebagai aspek SDM manajemen hijau [1] telah disarankan sebagai salah satu alat untuk menerapkan inisiatif hijau secara efektif [2].

Untuk berhasil melaksanakan strategi kelestarian lingkungan, penting bagi organisasi untuk mendorongnya pengembangan sikap dan perilaku ramah lingkungan di antara karyawan yang selaras dengan sasaran hijau organisasi. GHRM telah berteori untuk memainkan peran penting dalam manajemen lingkungan melalui memfasilitasi perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan dan kebijaksanaan karyawan yang tepat. Telah disarankan bahwa GHRM mendorong adopsi perilaku proenvironmental melalui pengembangan kemampuan dan penciptaan budaya yang mendukung (Mishra, 2017). Lebih lanjut, Muster dan Schrader (2011) memperluas cakupan GHRM di luar peran kerja karyawan dengan memperkenalkan konsep keseimbangan antara kehidupan kerja hijau.

Menurut Renwick et al, integrasi manajemen lingkungan perusahaan ke dalam manajemen sumber daya manusia disebut sebagai HRM hijau [3]. Mereka juga menyatakan sumber daya manusia aspek manajemen lingkungan adalah HRM hijau. Para praktisi ini secara luas menetapkan bahwa kebijakan-kebijakan khusus di bidang rekrutmen, manajemen kinerja dan penilaian, pelatihan dan pengembangan, hubungan kerja dan upah dan penghargaan dianggap sebagai alat yang kuat untuk menyelaraskan karyawan dengan strategi lingkungan organisasi. 'penghijauan' dimensi fungsional manajemen sumber daya manusia seperti uraian pekerjaan dan analisis, rekrutmen, seleksi, pelatihan, penilaian kinerja dan penghargaan didefinisikan sebagai HRM hijau. Pada 2011, Jabbour mendefinisikan HRM hijau sebagai 'tingkat penghijauan praktik manajemen sumber daya manusia' dalam hal dimensi fungsional dan kompetitif HRM. Green HRM disebut "semua kegiatan yang terlibat dalam pengembangan, implementasi, dan pemeliharaan sistem yang berkelanjutan yang bertujuan membuat karyawan suatu organisasi menjadi hijau. Ini merupakan sisi HRM yang peduli yakni mengubah karyawan normal menjadi karyawan ramah lingkungan sehingga mencapai tujuan lingkungan organisasi dan akhirnya memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kelestarian lingkungan.

Hal tersebut, mengacu pada kebijakan, praktik dan sistem yang membuat karyawan organisasi menjadi hijau untuk kepentingan individu, masyarakat, lingkungan alam, dan bisnis. Definisi di atas diperhatikan, definisi terbaru

memberikan makna yang komprehensif dan memahami tentang apa itu HRM hijau dalam konteks pengaturan organisasi.

HRM dianggap memiliki potensi besar untuk penggabungan keberlanjutan. Kepedulian terhadap lingkungan yang telah tertanam dalam model dan kerangka kerja pengembangan sumber daya manusia yang lebih luas [4]. Teori RBV memberikan asumsi konseptual untuk bidang HRM hijau penelitian. RBV menunjukkan bahwa SDM dapat dianggap sebagai kunci untuk mempertahankan keunggulan kompetitif perusahaan [5]. RBV telah diterapkan untuk lebih memahami betapa pentingnya aspek manusia ketika mengadopsi praktik organisasi baru [6]. RBV telah menjadi pilar teoretis untuk memahami perluasan HRM hijau di dalam perusahaan [7].

Salah satu perusahaan multinasional di Indonesia yaitu Pt Sarihusada Generasi Mahardika yang telah mendapatkan Green Proper Awards tahun 2010-2011 lalu oleh Kementerian Lingkungan Hidup merupakan objek peneliti untuk melakukan penelitian. Dalam profesi profesional sumber daya manusia memerlukan peningkatan status "profesional" yang melibatkan penciptaan kembali peran mereka sebagai "mitra bisnis" atau "konsultan internal" dalam mempromosikan daya saing perusahaan [8]. HRM diyakini sebagai katalis dalam meningkatkan kelestarian lingkungan organisasi yang akan mempengaruhi kegiatan kehidupan sehari-hari karyawan.

Jabbour et al telah menghubungkan HRM dengan manajemen lingkungan dan menghasilkan serangkaian pengukuran yang lebih dikenal sebagai "praktik HRM hijau" di mana semua item dalam penilaian telah melekatkan aspek lingkungan dalam proses SDM, seperti pekerjaan, deskripsi dan analisis, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan penilaian kinerja, penghargaan dan kompensasi.

Sejak diperkenalkannya praktik HRM hijau, semakin banyak studi yang telah terpusat pada eksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi dan hasil dari praktik HRM hijau [9, 10, 11]. Sebagai contoh, beberapa literatur telah menyarankan bahwa pelatihan lingkungan sangat penting untuk mengadopsi praktik lingkungan yang lebih maju [12], termasuk manajemen rantai pasokan hijau [7], dan keselarasan dengan operasi dan produksi yang rendah [13].

Berdasarkan temuan serta isu dari beberapa penelitian diatas, peneliti terdorong untuk melakukan penelitian tentang " *Peran Mediasi Manajemen Sumberdaya Hijau pada Pengaruh Faktor Sumber Daya Manusia Terhadap Praktik Sumberdaya Hijau studi kasus Pt Sarihusada Generasi Mahardika Yogyakarta* " .

2. TINJAUAN PUSTAKA

1.1 RBV theory

Teori RBV memberikan asumsi konseptual untuk bidang HRM hijau penelitian. RBV menunjukkan bahwa SDM dianggap sebagai kunci untuk mempertahankan keunggulan kompetitif perusahaan [5]. RBV telah diterapkan untuk lebih memahami pentingnya aspek manusia ketika mengadopsi praktik organisasi baru [6]. RBV menjadi pondasi teoritis untuk memahami perluasan HRM hijau di dalam perusahaan [7].

1.2 Definisi Operasional dan Hipotesisi

Green Human Resources Management and GHR practices

Green Human Resources Management (GHRM) dapat dijabarkan sebagai serangkaian kebijakan, praktik, dan sistem yang merangsang perilaku ramah lingkungan karyawan perusahaan untuk menciptakan tempat kerja yang peka terhadap lingkungan, sumber daya yang efisien, dan bertanggung jawab secara sosial serta organisasi secara keseluruhan.

Sedangkan Praktik HRM hijau adalah program HRM hijau yang sebenarnya, proses dan teknik yang benar-benar diimplementasikan dalam organisasi untuk mengurangi dampak lingkungan yang negatif atau meningkatkan dampak lingkungan yang positif dari organisasi.

Jadi, bagaimana hubungan kebijakan yang telah diterapkan oleh Green Human Resources Management ini dipraktikkan melalui proses dan teknik HRM hijau seperti *Green Analysis and Description of Job Position, Green Performance Assessment, Green Recruitment and Selection, Green Compensation and Rewards and Green Training*.

H1 : *Green Human Resources Management* berpengaruh positif signifikan terhadap *Green Human Resources Practices Employee Empowerment and GHRM practices*

Peran pemberdayaan karyawan dalam masalah lingkungan organisasi sangat diperhatikan secara signifikan dalam beberapa tahun terakhir dan disebut sebagai komponen penting dari proses manajemen lingkungan [14]. Daily et al. mengemukakan bahwa manajer dalam studi mereka dengan tingkat pemberdayaan lingkungan tertinggi manajer juga merasakan tingkat kinerja lingkungan tertinggi. Daily mengidentifikasi pemberdayaan karyawan sebagai elemen kunci dari proses implementasi sistem manajemen lingkungan. Oleh karena itu, bagaimana pengaruh praktik HRM hijau terhadap employee empowerment guna meningkatkan kinerja organisasi.

H2 : *Employee Empowerment* berpengaruh positif terhadap *GHRM practices*.

HR Business Partner Role and Green HRM Practices

Para peneliti telah melihat peran mitra bisnis sumber daya manusia sebagai strategi sumber daya manusia untuk mendapatkan tempat di suatu organisasi [15]. Sebagai mitra bisnis, manajer sumber daya manusia dipandang sebagai konsultan internal yang menasihati manajemen senior dan memfasilitasi perubahan organisasi besar yang

memerlukan pertimbangan strategi bisnis utama [8]. Untuk menuju praktik hijau di suatu organisasi membutuhkan dukungan sumber daya manusia [16]. Yong dan Yusliza menjelaskan bahwa keterampilan strategis dan sumber daya manusia organisasi kompetensi profesional adalah prasyarat untuk mempromosikan praktik ramah lingkungan.

H3 : HR Business Partner Role berpengaruh positif signifikan terhadap GHRM practices
GHRM and Employee Empowerment

GHRM yang mengacu pada persimpangan HRM dan manajemen lingkungan melibatkan penggunaan strategis praktik manajemen sumber daya manusia untuk mempromosikan keberlanjutan lingkungan dalam organisasi. Pengusulan praktik GHRM dapat membantu organisasi mencapai tujuan kinerja hijau dengan mendorong perilaku hijau karyawan.

Mengingat perilaku karyawan yang diindikasikan pada pemberdayaan karyawan, pada pernyataan Daily mengidentifikasi pemberdayaan karyawan sebagai elemen kunci dari proses implementasi sistem manajemen lingkungan. Hal tersebut mendorong peneliti merumuskan hipotesis berikut :

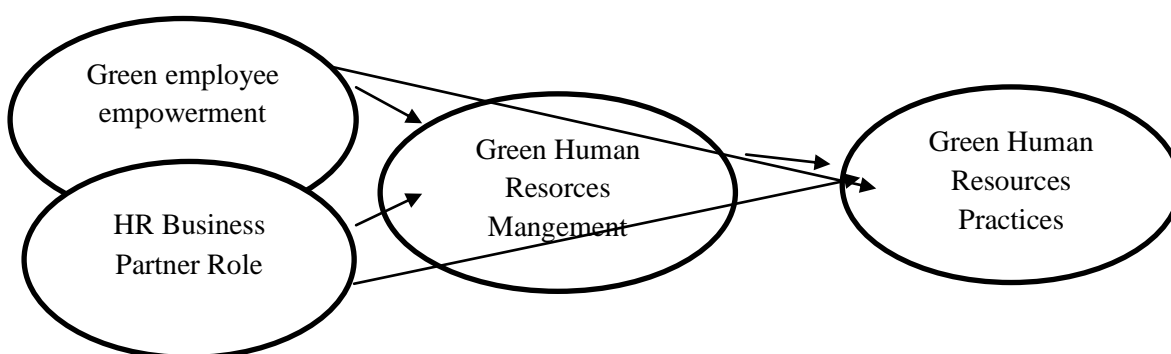
H4 : GHRM berpengaruh positif signifikan terhadap Employee Empowerment
GHRM and HR Business Partner Role

Sebagai mitra bisnis, manajer sumber daya manusia dipandang sebagai konsultan internal yang menasihati manajemen senior dan memfasilitasi perubahan organisasi besar yang memerlukan pertimbangan strategi bisnis utama [8]. Untuk menuju praktik hijau di suatu organisasi membutuhkan dukungan sumber daya manusia [16]. Yong dan Yusliza menjelaskan bahwa keterampilan strategis dan sumber daya manusia organisasi kompetensi profesional adalah prasyarat untuk mempromosikan praktik ramah lingkungan.

Oleh sebab itu, sumber daya manusia sebagai mitra strategis dan fungsi nilai tambah harus mengakui pentingnya praktik hijau, memulai kegiatan ramah lingkungan, memperbaiki proses yang ada, dan menerpakan praktiknya dengan sesuai [17].

H5 : GHRM berpengaruh positif signifikan terhadap HR Business Partner Role

1.3 Metode Penelitian



3. METODOLOGI PENELITIAN

Sampel dan populasi

Obyek dalam penelitian ini yaitu untuk melihat bagaimana penguraian impementasi green human resouces practices yang dipengaruhi oleh green employee empowerment dan human resources partner role dengan menggunakan research based value theory. Sedangkan untuk subyek dalam penelitian ini yakni para menejer yang terlibat dalam semua divisi di Sarihusada Generasi Mahardika Yogyakarta.

Struktur organisasi Sarihusada Generasi Mahardika ini terdiri dari organisasi vertikal dengan 5 level manajemen antara direksi dan pekerja rendah, 2 tingkat manajer tengah , 2 tingkat manajer utama dan terdapat 31 kepala biro dan 66 kepala seksi. Semua konstruksi penelitian yang termasuk dalam penelitian ini memiliki skala multi-item yang berasal dari literatur yang relevan.

Target sampel dalam penelitian ini mengacu membutuhkan sampel berkisar antara 100sampel . Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner yang disediakan peneliti untuk dianalisis dan menemukan solusi.Ini akan disorot di bagian ini. Skala Likert lima poin adalah digunakan untuk semua item mulai dari “1” “sangat tidak setuju” hingga “5” “sangat setuju.Penelitian ini

menerapkan prosedur dua langkah untuk menganalisis data menggunakan partial least square (PLS) perangkat lunak statistik, SmartPLS 2.0 dan ini termasuk penilaian pengukuran model, dan model struktural [18].

Terdapat 7 kriteria yang diajukan sebagai pertanyaan yang merupakan bagian GHRM practices yaitu green employee empowerment ada 3 pertanyaan, HR business partner role ada 5 pertanyaan, green analysis and description of job position 2 pertanyaan, green performance 2 pertanyaan, green recruitment and selection 2 pertanyaan, green rewards 2 pertanyaan, dan terakhir green training 2 pertanyaan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Renwick, D.W.S., Redman, T. and Maguire, S. (2013), "Green human resource management: a review and research agenda", *International Journal of Management Reviews*, Vol. 15, pp. 1-14
- [2] Dumont, J., Shen, J. and Deng, X. (2017), "Effects of green HRM practices on employee workplace green behavior: the role of psychological green climate and employee green values", *Human Resource Management*, Vol. 56 No. 4, doi: 10.1002/hrm.21792.
- [3] Renwick, D.W., Jabbour, C.J.C., Muller-Camen, M., Redman, T. and Wilkinson, A. (2016), "Contemporary developments in Green (environmental) HRM scholarship", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 27 No. 2, pp. 114-128.
- [4] Scully-Russ, E. (2015), "The contours of green human resource development", *Advances in Developing Human Resources*, Vol. 17 No. 4, pp. 411-425.
- [5] Barney, J.B. (1991), "Firm resources and sustained competitive advantage", *Journal of Management*, Vol. 17 No. 1, pp. 99-120
- [6] Wright, P.M., McMahan, G.C. and McWilliams, A. (1994), "Human resources and sustained competitive advantage: a resource-based perspective", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 5 No. 2, pp. 301-326.
- [7] Teixeira, A.A., Jabbour, C.J.C., Jabbour, A.B.L.d.S., Latan, H. and de Oliveira, J.H.C. (2016), "Green training and green supply chain management: evidence from Brazilian firms", *Journal of Cleaner Production*, Vol. 116, pp. 170-176
- [8] Wright, C. (2008), "Reinventing human resource management: business partners, internal consultants and the limits to professionalization", *Human Relations*, Vol. 61 No. 8, pp. 1063-1086.
- [9] Haddock-Millar, J., Sanyal, C. and Müller-Camen, M. (2016), "Green human resource management : a comparative qualitative case study of a United States multinational corporation", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 27 No. 2, pp. 192-211
- [10] Harvey, G., Williams, K. and Probert, J. (2013), "Greening the airline pilot : HRM and the green performance of airlines in the UK", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 24 No. 1, pp. 152-166.
- [11] Tariq, S., Jan, F.A. and Ahmad, M.S. (2016), "Green employee empowerment: a systematic literature review on state-of- art in green human resource management", *Quality & Quantity*, Vol. 50 No. 1, pp. 237-269
- [12] Sarkis, J., Gonzalez-Torre, P. and Adenso-Diaz, B. (2010), "Stakeholder pressure and the adoption of environmental practices: the mediating effect of training", *Journal of Operations Management*, Vol. 28 No. 2, pp. 163-176.
- [13] Gunasekaran, A., Jabbour, C.J.C. and Jabbour, A.B.L.d.S. (2014), "Managing organizations for sustainable development in emerging countries: an introduction", *International Journal of Sustainable Development & World Ecology*, Vol. 21 No. 3, pp. 195-197.
- [14] Daily, B.F., Bishop, J.W. and Massoud, J.A. (2012), "The role of training and empowerment in environmental performance", *International Journal of Operations & Production Management*, Vol. 32 No. 5, pp. 631-647.
- [15] Boudreau, J. and Lawler, E.E. (2014), "Stubborn traditionalism in HRM: causes and consequences", *Human Resource Management Review*, Vol. 24 No. 3, pp. 232-244.
- [16] Yong, J.Y. and Yusliza, M.-Y. (2016), "Studying the influence of strategic human resource competencies on the adoption of green human resource management practices", *Industrial and Commercial Training*, Vol. 48 No. 8, pp. 416-422.
- [17] Cohen, E., Taylor, S. and Muller-Carmen, M. (2010), "HR's role in corporate social responsibility and sustainability", *Society for Human Resource Management (SHRM) report*, SHRM, Alexandria, VA.
- [18] Haryono, Siswoyo. 2017. *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS LISREL PLS*. Jakarta. Luxima Metro Medika.