

GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES TOWARDS ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT PT. BAHTERA UTAMA MAGNARINDO SURABAYA

Masmira Kurniawati¹; Chentia Aisya Oktarina²

Universitas Airlangga, Surabaya^{1,2}

Email : masmira-k@feb.unair.ac.id¹; chentia.aisya.oktarina-2022@feb.unair.ac.id²

ABSTRAK

Polusi dampak pembangunan menimbulkan permasalahan kesehatan dan pencemaran lingkungan yang signifikan. Setiap negara memiliki dampak permasalahan yang berbeda tergantung dari posisi masifnya industry yang dijalankan. Artikel ini mengamati bahwa pencemaran lingkungan banyak terjadi pada pengembangan industry terkini dan hal ini merupakan suatu issue yang buruk bagi keberlangsungan perekonomian global. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang menggunakan *indepth interview* terhadap beberapa informan kunci penelitian. Interpretasi data didapatkan dari hasil wawancara yang membahas tentang keterkaitan tema penelitian yaitu *green human resource management*. Pendekatan penelitian ini adalah deskriptif-kualitatif sehingga peneliti mengumpulkan data dari wawancara, observasi dan dokumentasi yang selanjutnya dianalisis untuk membentuk suatu kesimpulan alamiah penelitian. Lokasi penelitian ini adalah PT Bahtera Utama Magnarindo (BUMI) di Kota Surabaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bidang marketing PT Bahtera Utama Magnarindo melaksanakan arahan dari atasan secara langsung berbasis online, mengingat bidang utama perusahaan adalah bidang jasa sehingga lebih mengutamakan pemasaran secara online. Konsep pemasaran secara online ini secara tidak langsung merupakan penerapan dari prinsip *green human resource management* pada bidang marketing sebuah organisasi. Keutuhan lingkungan tetap terjaga ketika proses kinerja perusahaan berlangsung dan mempertahankan kondisi ekologis lingkungan sekitar perusahaan.

Kata kunci : GHRM; Organizational Commitment

ABSTRACT

Development impact pollution causes significant health problems and environmental pollution. Each country has different problem impacts depending on the massive position of the industry being run. This article observes that environmental pollution occurs a lot in the development of the latest industry and this is a bad issue for the sustainability of the global economy. This research is a qualitative research that uses in-depth interviews with several key research informants. Data interpretation was obtained from interviews that discussed the relationship between research themes, namely green human resource management. This research approach is descriptive-qualitative so that researchers collect data from interviews, observations and documentation which are then analyzed to form a natural conclusion of the study. The location of this research is PT Bahtera Utama Magnarindo (BUMI) in Surabaya City. The results of this study show that the marketing field of PT Bahtera Utama Magnarindo carries out directions from superiors directly based online, considering that the company's main field is the service sector so that it prioritizes online marketing. This online marketing concept is indirectly an application of green human resource

management principles in the marketing field of an organization. Environmental integrity is maintained when the company's performance process takes place and maintains the ecological conditions of the environment around the company.

Keywords : GHRM; Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Polusi dampak pembangunan menimbulkan permasalahan kesehatan dan pencemaran lingkungan yang signifikan. Setiap negara memiliki dampak permasalahan yang berbeda tergantung dari posisi masifnya industry yang dijalankan. Artikel ini mengamati bahwa pencemaran lingkungan banyak terjadi pada pengembangan industry terkini dan hal ini merupakan suatu issue yang buruk bagi keberlangsungan perekonomian global. Pencegahan penurunan kinerja lingkungan harus terus dibicarakan oleh para akademisi sehingga stabilitas lingkungan dapat terjaga. Masalah lingkungan adalah tantangan bagi organisasi untuk meneruskan niat baik mereka untuk menerapkan pada kinerja perusahaan (Afsar et al., 2018). Beberapa riset akademisi lain menunjukkan bahwa pengarusutamaan *green human resource management* pada bidang perusahaan sangatlah penting. Efek CSR secara konsisten memiliki hubungan yang signifikan terhadap perilaku pro-lingkungan dan hal ini menjadikan pro-lingkungan merupakan awalan yang baik bagi kinerja organisasi. Pada perspektif ini organisasi seharusnya mengembangkan minat karyawan pada pemberdayaan lingkungan secara kontinu. Perilaku karyawan demikian memainkan peran penting tentang hasil lingkungan yang positif. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa strategi kebijakan diperlukan untuk mengupayakan perilaku pro-lingkungan sehingga organisasi memiliki stigma positif terhadap lingkungan alam dan kinerja keuangan organisasi (Saeed et al., 2019). Begum et al., (2022) melakukan peneltitian di China dan menyimpulkan bahwa kepemimpinan *green transformational* sangat mempengaruhi *green innovation*.

Beberapa tantangan utama yaitu polusi, pengasaman laut, hilangnya keanekaragaman hayati, pemanasan global, penipisan lapisan ozon, penggundulan hutan dan masalah kesehatan masyarakat (Ozturk et al., 2022). Hampir diseluruh negara berkembang mengalami issue permasalahan lingkungan dan harus menerima dampak buruknya dari pencemaran lingkungan (Sharif et al., 2021). Negara berkembang seperti Indonesia juga mengalami permasalahan substansial yang serupa, terdapat *shifting* antara memajukan pertanian atau perindustrian mengingat pola perindustrian akan mengakomodiasi serapan tenaga kerja yang mumpuni. Kontradiksi yang umum terjadi

adalah beberapa negara tertarik pada keuntungan tidak memperdulikan kualitas lingkungan dan kesejahteraan sosial yang terbelakang (Zang et al., 2020). Perilaku bisnis abad 21 sangat kompetitif dan dituntut untuk memberikan perlindungan lingkungan dan sosial kepada masyarakat umum dengan produk dan layanannya (Schaltegger et al., 2019).

Pengarusutamaan lingkungan tidak terlepas dari asas ekologi atau lingkungan yang mengamsusikan delapan asas yaitu: 1) Energi yang terdapat dalam suatu wilayah dianggap energi yang disimpan atau dilepaskan; 2) Tidak ada system pemanfaatan energi yang efisien; 3) Materi, energi, waktu dan keanekaragaman, semuanya termasuk kelompok sumber daya alam; 4) Peningkatan ketersediaan sumber daya alam sifatnya mengikuti “hukum pertumbuhan”; 5) Makhluk hidup yang lebih cepat beradaptasi dengan lingkungan akan mampu bersaing; 6) Makin stabil suatu ekosistem maka semakin baik keanekaragaman suatu komunitas; 7) Sistem yang mapan akan mengeksploitasi system yang belum mapan; 8) Populasi dalam komunitas yang tertekan oleh lingkungannya berjuang untuk tidak punah (Manik, 2018). Universitas, bank, industry manufaktur, *agent property* dan pihak swasta lainnya perlu didorong untuk meningkatkan kinerja lingkungan secara keseluruhan khususnya di Indonesia. Penerapan strategi pengelolaan eksistensi kelestarian lingkungan di sektor kepegawaian menjadi hal yang penting dalam mempertahankan dan memperoleh keunggulan kompetitif yang beriringan dengan peningkatan kinerja lingkungan (Pham et al., 2019).

Perhitungan variable *organizational commitment* juga merupakan hal yang sangat penting dalam pengembangan GHRM. Kedua variable tersebut seakan tidak dapat dipisahkan tersendiri melalui penggunaan perangkat metode yang tersedia. Perspektif *organizational commitment* mengarusutamakan kecerdasan emosional yang berperan dalam memotivasi seseorang untuk berkomitmen pada suatu pekerjaan (Ahad et al., 2021). Selain itu variable kepercayaan terhadap kinerja dari seperangkat tenaga kerja membutuhkan *effort* yang penuh sehingga terjalannya komunikasi yang multidimensi baik secara psikologis maupun urgensi.

Penelitian yang dilakukan mengambil lokus penelitian pada salah satu perusahaan swasta di Indonesia yaitu Kota Surabaya yang merupakan perusahaan di bidang konstruksi, konsultan pajak dan lembaga bantuan hukum. Perusahaan swasta ini adalah PT Bahtera Utama Magnarindo yang memiliki bidang usaha yang

mengarusutamakan tinjauan lingkungan hidup bagi karyawannya. Urgensi penelitian ini yaitu pengutamakan prinsip-prinsip *green human resource management* sebagai komitmen organisasi. Dukungan komitmen ini diharapkan dapat menciptakan suatu ekosistem ketenagakerjaan yang menggunakan perspektif *green human resource management*. *Research question* penelitian ini mencakup beberapa hal yaitu: 1) Bagaimana penerapan GHRM pada PT Bahtera Utama Magnarindo? 2) Bagaimana strategi optimalisasi GHRM sebagai peningkatan keunggulan komparatif perusahaan?

TINJAUAN PUSTAKA

Literature review penelitian ini menggunakan basis bibliometric yang menggunakan kombinasi aplikasi Vosviewer dan Harzhing Publish or Perish. Olah data Harzhing Publish or Perish akan disajikan sebagai berikut:

Gambar 1. Hasil Olah Data Harzhing Publish or Perish

Berdasarkan hasil olah data aplikasi Harzhing Publish or Perish menunjukkan terdapat tujuh belas artikel yang terindeks Scopus dengan keyword penelitian yaitu GHRM dan organizational commitment. Penelitian ini akan menggunakan lima kutipan terbanyak dari total tujuh belas artikel untuk digunakan sebagai literature review penelitian. Hal ini dimaksudkan sebagai landasan dasar penentuan penelitian terdahulu sehingga memungkinkan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik. Penelitian Masri & Jaaron (2017) mengulas pertimbangan kepedulian dan nilai-nilai manajemen lingkungan dalam menerapkan inisiatif sumber daya manusia menghasilkan efisiensi kinerja lingkungan yang lebih baik untuk pengurangan jejak karbon. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah tentang objek perusahaan yang berbeda, yaitu antara manufaktur dan perusahaan konstruksi sekaligus pelayanan jasa. Secara metode penggunaan penelitian yang dilakukan adalah kualitatif dengan mengedepankan *indepth interview*.

Penelitian kedua Pham et al., (2020) membahas tentang perluasan teori kemampuan-motivasi-kesempatan untuk mengeksplorasi peran praktik GHRM secara langsung, tidak langsung dan interaktif. Persamaan penggunaan objek penelitian yaitu penerapan GHRM pada suatu organisasi, sementara perbedaan penelitian terletak pada hasil penelitian tentang manajemen kinerja yang seharusnya menjadi pertimbangan pengaruh langsung dan interaktif. Selain itu komitmen karyawan seharusnya dimediasi

oleh para leader untuk mempengaruhi secara signifikan hubungan kinerja GHRM terhadap lingkungan.

Penelitian ketiga Pham et al., (2019) mengulas tentang konsep baru yang mengeksplorasi efek tidak langsung dan interaktif dari praktik GHRM yang menyimpulkan tentang pentingnya interaksi antara *green training* dan *green reward* yang sebetulnya tidak terlalu signifikan mendorong keterikatan lingkungan karyawan. Perbedaan temuan penelitian menunjukkan secara penggunaan metode yang lebih condong deterministic sementara penelitian yang dilakukan lebih kepada orientasi verbal.

Penelitian keempat Ren et al., (2020) menyimpulkan bahwa perusahaan lebih mungkin berhasil memobilisasi sumber daya dengan menerapkan praktik GHRM dan menggabungkan kepemimpinan etis CEO yang menghasilkan komitmen hijau. Hal ini dapat dikategorikan sebagai penerapan secara sentralistik tunggal dari leader perusahaan yang menjalankan kebijakan pro lingkungan, sementara penelitian yang dilakukan berasumsi peningkatan kesadaran individu karyawan lebih penting dibandingkan dengan doktrin tunggal dari seorang leader.

Peneliti kelima Muktadir et al., (2020) yang mengusulkan versi pendekatan pemodelan *Interpretatif Structural Model* (ISM) yang disebut teknik TISM untuk menentukan kontekstual antara anteseden inisiatif GHRM yang baru. Hasil penggunaan model ini akan menjadi pertimbangan secara logis dalam penentuan kebijakan pada ulasan diskusi makalah ini. Perbedaan penelitian terletak pada penggunaan metode yaitu kualitatif, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan metode kuantitatif.

Selanjutnya akan dijelaskan letak kebaruan tema penelitian berdasarkan hasil olah data Vosviewer yang menggunakan kombinasi pencariai Google Scholar Search dan Scopus Search pada aplikasi Harzhing Publish or Perish. Berikut adalah hasil olah data Vosviewer:

Gambar 2. Hasil Olah Data Vosviewer

Berdasarkan hasil olah data Vosviewer bahwa penggunaan tema *green human resource practice* belum banyak yang meneliti dengan pembuktian dalam gambar bulatan yang cenderung lebih kecil dibanding dengan bulatan lainnya. Keterkaitan *organizational commitmen* dan GHRM cenderung bulatan besar yang menunjukkan bahwa telah banyak penelitian lain yang menggunakan tema penelitian tersebut.

Novelty penelitian secara kebaruan tema penelitian terlihat dalam penggunaan *green human resource practice*. Penggunaan Vosviewer ini dapat memperlihatkan bibliometric keterkaitan antar tema penelitian, sehingga terjadi kontinuitas perkembangan tema penelitian. Penelitian ini berupaya berkontribusi pada pengembangan GHRM agar dapat digunakan untuk perusahaan sejenis sehingga menimbulkan multiplier effect yang positif bagi perusahaan lain di Indonesia.

Selanjutnya akan diulas penggunaan teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *green human resource management theory* dan *organizational commitment*. Berdasarkan penerapan *green human resource management* (GHRM) merupakan kegiatan *human resource management* yang meningkatkan hasil lingkungan yang positif sehingga praktik HRM pada perekrutan, pelatihan, pemberdayaan, seleksi dan pemberian penghargaan digunakan untuk menciptakan fokus pada pemenuhan lingkungan organisasi (Iftikar et al., 2022). Joong et al., (2019) menyimpulkan bahwa GHRM memainkan peran positif dalam kinerja lingkungan organisasi. Penerapan GHRM perusahaan harus mempromosikan dan memfasilitasi perangkat kepemimpinan hijau, mempertahankan komitmen yang sama dengan perusahaan terhadap operasi kegiatan organisasi yang ramah lingkungan dan departemen SDM juga harus mengadopsi praktik SDM ramah lingkungan (Sun et al., 2022). Penelitian (Malik et al., 2020) menerapkan teori pandangan berbasis sumber daya untuk menganalisis praktik *human resource management* ramah lingkungan terhadap keberlanjutan bisnis dengan pengumpulan data *cross-sectional* dari 112 perusahaan manufaktur di Malaysia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi hijau, aplikasi penerimaan melalui formulir online, dan wawancara berbasis telepon atau video digunakan untuk mengurangi dampak lingkungan terkait transportasi. Penelitian Paulet et al., (2021) menunjukkan bahwa praktek GHRM selayaknya rekrutment dan seleksi hijau, *green training*, manajemen kinerja hijau, dan penghargaan memungkinkan perusahaan untuk memiliki kinerja yang berkelanjutan. Penggunaan teori GHRM dalam penelitian ini akan berfokus pada rekrutmen, seleksi tenaga kerja, manajemen kinerja, dan pemberian penghargaan kepada tenaga kerja.

Penggunaan teori penelitian ini mengacu pada *organizational commitment* diulas oleh beberapa ahli dan menjadi korelasi logis dari keberlangsungan GHRM. Ahad et al., (2021) menyatakan bahwa *organizational commitment* dapat Digambar sebagai keadaan

dimana seorang pegawai bersedia melaksanakan tugas-tugas organisasi dan ingin mempertahankan posisinya dalam organisasi tersebut. Hal ini berimplikasi pada eksistensi seorang tenaga kerja yang berada pada suatu organisasi, tentu dalam konteks ini pemimpin merupakan bagian yang paling bertanggungjawab dalam keberlangsungannya. Tyng et al., (2017) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional, sikap kerja dan komitmen organisasi penting dalam menentukan kemampuan seseorang untuk generasi saat ini. Penjelasan ini mengilustrasikan bahwa komitmen organisasi yang dibangun oleh para pemimpin organisasi harus mampu mewedahi dan terdapat rasionalitas dalam pencapaiannya. Penggunaan komitmen organisasi ini difokuskan pada peran para pemimpin organisasi untuk membentuk pola organisasi yang ideal bagi perusahaannya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang menggunakan *indepth interview* terhadap beberapa informan kunci penelitian. Interpretasi data didapatkan dari hasil wawancara yang membahas tentang keterkaitan tema penelitian yaitu *green human resource management*. Pendekatan penelitian ini adalah deskriptif-kualitatif sehingga peneliti mengumpulkan data dari wawancara, observasi dan dokumentasi yang selanjutnya dianalisis untuk membentuk suatu kesimpulan alamiah penelitian.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah PT Bahtera Utama Magnarindo (BUMI) di Kota Surabaya, penentuan lokasi ini berdasarkan kedekatan informan penelitian dan peneliti sekaligus sebagai objek utama penelitian GHRM. Kedekatan dengan informan menjadi sangat penting dalam wawancara, hal ini terkait dengan penyampaian beberapa jawaban yang seringkali tidak dapat diungkapkan ketika seseorang tidak memiliki kedekatan dengan informan penelitian. Selanjutnya akan disajikan informan penelitian sebagai berikut:

Tabel 1. Informan Penelitian

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data penelitian ini bersifat induktif yaitu usaha yang dilakukan peneliti untuk menentukan relevansi melalui pemikiran dan abstraksi logis secara mendetail. Metode penarikan kesimpulan penelitian ini bersifat tentative/tidak tentu,

selalu berulang karena sewaktu kesimpulan ini tidak konsisten, tetapi menyesuaikan kondisi empiris ketika penelitian dilakukan. Penggunaan analisa data penelitian ini yaitu triangulasi antara wawancara, observasi dan dokumentasi sehingga memperoleh kejebuhan data penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Interpretation Green Human Resource Management

Green human resource management merupakan suatu issue global yang selayaknya terus ditekankan pada setiap organisasi sebagai bentuk keberlanjutan pembangunan yang ramah lingkungan. Lokus penelitian ini adalah di perusahaan konstruksi, konsultan pajak dan bantuan hukum PT Bahtera Utama Magnarindo, selanjutnya peneliti akan menyajikan hasil *indepth interview* yang dilakukan kepada beberapa informan penelitian terkait dengan kebutuhan data penelitian sebagai berikut:

“Konsep *green human resource management* ini merupakan konsep baru yang lebih spesifik untuk menjaga kondisi alam tetap terjaga. Melalui pertanyaan penelitian ini dan diskusi diawal saya mengamati bahwa urgensi konsep ini sangat penting, dan beberapa diantaranya kami sudah terapkan pada perusahaan.” (Wawancara dilakukan pada 9 Maret 2023 pukul 13.00 WIB di rumah kediaman Ijal Nahrawi selaku CEO PT BUMI)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut bahwa pengarusutamaan *green human resource management* beberapa diantaranya telah diterapkan pada perusahaan tersebut. Akan tetapi lebih detail akan dijelaskan melalui wawancara dengan Manager Sumber Daya Manusia (HRD) PT BUMI yaitu Yayak Fahrizal sebagai berikut:

“Kami menerapkan prinsip ramah lingkungan pada bidang perekrutan tenaga kerja jadi tidak lagi menggunakan kertas lamaran, semua berbasis online. Selain itu kami lebih banyak mengutamakan pemberkasan melalui file *softcopy* dibandingkan cetak secara langsung, kecuali beberapa kontrak perjanjian yang memang membutuhkan materai tempel. Ini yang menjadi salah satu *bargaining* perusahaan kita, selain itu pandemic Covid-19 memberikan jalan untuk pelaksanaan daring dari berbagai lini selain efisiensi waktu dan tempat terdapat keuntungan pengarusutamaan *green human resource management*.” (Wawancara dilakukan di Kantor Bahtera Utama Magnarindo Jl Manyar Kerta Adi IV No. 20 tanggal 17 Maret 2023 pukul 15.00 WIB)

Wawancara yang dilakukan mengindikasikan bahwa penerapan *green human resource management* telah dilakukan di PT Bahtera Utama Magnarindo melalui perekrutan tenaga kerja yang tidak lagi menggunakan berkas secara fisik. Meskipun ketika wawancara dilakukan informan tersebut masih asing dengan konsep *green human*

resource management, akan tetapi ketika prolog diskusi peneliti menjelaskan secara singkat beberapa konsep *green human resource management*. Hal ini disebabkan karena tidak semua informan memahami konsep-konsep terbaru dan pengembangan dari bidang management yang lebih identiknya bahwa bukan merupakan bidang pengembangan manajemen mereka. Selanjutnya wawancara dilakukan kepada Dani Maulana selaku Manajer Pemasaran yang menjelaskan bahwa:

“Pada bidang marketing PT Bahtera utama Magnarindo kami melakukan berbasis online dan tidak seperti perusahaan bidang perdagangan, mungkin kami lebih mengarahkan marketing pada positioning perusahaan Bidang usaha kami konstruksi, konsultan pajak, dan bantuan hukum. Utamanya adalah bidang jasa jadi pada bidang marketing saya diarahkan oleh atasan lebih mengarahkan pada positioning perusahaan, selain itu juga peningkatan *trust* kepada publik. Beberapa diantaranya adalah *achievement* yang telah didapatkan termasuk beberapa MoU dengan pemerintah.” (Wawancara dilakukan di PT Bahtera Utama Magnarindo tanggal 17 Maret 2023 pukul 17.00 WIB)

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan menunjukkan bidang marketing PT Bahtera Utama Magnarindo melaksanakan arahan dari atasan secara langsung berbasis online, mengingat bidang utama perusahaan adalah bidang jasa sehingga lebih mengutamakan pemasaran secara online. Konsep pemasaran secara online ini secara tidak langsung merupakan penerapan dari prinsip *green human resource management* pada bidang marketing sebuah organisasi. Keutuhan lingkungan tetap terjaga ketika proses kinerja perusahaan berlangsung dan mempertahankan kondisi ekologis lingkungan sekitar perusahaan.

Hasil reduksi data terkait dengan *green human management* menunjukkan bahwa PT Bahtera Utama Magnarindo telah menerapkan prinsip-prinsip GHRM yang berkesesuaian dengan bidang usaha mereka yang dapat dikatakan mendukung peran serta ramah lingkungan. Mulai dari tahapan rekrutmen, seleksi tenaga kerja, dan manajemen kinerja telah menerapkan konsep ramah lingkungan selayaknya yang diinisiasi konsep GHRM. Bidang usaha organisasi dalam konteks GHRM sangat menentukan keberlangsungan dari prinsip-prinsip GHRM, kontradiksi terjadi pada konteks bidang usaha pertambangan atau pengolahan logam misalnya, akan sulit menerapkan konsep ramah lingkungan. Hal ini disebabkan karena bidang usaha yang tidak mendukung kondisi ramah lingkungan, akan tetapi beberapa hal yang dapat dilakukan adalah mereduksi dampak dari pencemaran lingkungan tersebut melalui reboisasi.

Interpretasi Organizational Commitment

Berdasarkan perangkat paradigma *organizational commitment* menunjukkan bahwa keyakinan yang kuat dalam penerimaan tujuan nilai organisasi, kemauan berusaha keras dan keinginan untuk tetap bertahan dalam lingkungan organisasi merupakan hal yang utama dalam *organizational commitment*. Etika karyawan yang baik merupakan dasar terciptanya hubungan kerja yang mengacu pada kemampuan intelektual dari karyawan untuk bertindak dalam organisasi (Suharto et al., 2019). Selain itu keinginan melakukan banyak usaha atas nama organisasi dan menjadi anggota organisasi adalah kemampuan karyawan dalam menganalisis kinerja yang berbeda dalam setiap budaya organisasi. Selanjutnya akan disajikan hasil interpretasi data pada PT Bahtera Utama Magnarindo sebagai berikut:

“Dari segi bidang kinerja saya sebagai *Chief Information Officer (CIO)* memandang bahwa organisasi dalam perusahaan ini mendapat dukungan modal yang cukup baik sehingga lingkungan kerja dapat tercipta lebih kondusif, termasuk beberapa fasilitas yang disediakan dalam kantor seperti game, koneksi internet memadai, beberapa ruangan khusus rapat, fasilitas kendaraan kantor, dan lokasi kerja yang memadai. Ini merupakan komitmen yang ditekankan oleh CEO bahwa tenaga kerja harus nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Tentu hal ini berimplikasi pada penguatan dari budaya organisasi, tinggal sejauh mana arahan dari pemilik untuk dapat berkontribusi terhadap pengembangan kinerja yang ramah lingkungan.” (Wawancara dilakukan pada tanggal 20 Maret 2023 pukul 14.00 WIB di Kantor PT Bahtera Utama Magnarindo)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa dari segi fasilitas yang disediakan kantor mendukung adanya komitmen organisasi sehingga dukungan terhadap kebijakan pimpinan lebih baik. Kesesuaian dari fasilitas yang diberikan akan menentukan budaya organisasi yang tercipta, utamanya pengelolaan reduksi emosi yang dihasilkan ketika organisasi melakukan kegiatannya. Selanjutnya hasil wawancara dengan Muhammad Afzal selaku *Chief Financial Officer (CFO)* sebagai berikut:

“Budaya organisasi di PT Bahtera Utama Magnarindo ini jarang sekali memberhentikan karyawan kecuali karyawan tersebut mengundurkan diri, dan beberapa karyawan yang disini masa kerjanya rata-rata diatas empat tahun jadi secara kestabilan kinerja tentu baik sekali. Terkait penghargaan yang diberikan terdapat beberapa hal yaitu tunjangan bonus ketika menyelesaikan pekerjaan tertentu, mendapat imbalan non meneter misalnya dukungan relasi yang kuat diantara para mitra. Dari segi penghargaan tentu di organisasi perusahaan ini cukup mapan”. (Wawancara dilakukan pada tanggal 27 Maret 2023 pada pukul 11.00 WIB di Kantor PT Bahtera Utama Magnarindo)

Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa PT Bahtera Utama Magnarindo memberikan penghargaan yang baik kepada tenaga kerja sehingga secara

aktif meningkatkan komitmen organisasi dan terbukti berdasarkan rata-rata masa kerja selama empat tahun. Dalam konteks ini komitmen organisasi selayaknya yang dijelaskan dalam penelitian Lapointe & Vandenberghe (2018) bahwa kesediaan actor sosial untuk memberikan upaya dan kesetiaan mereka pada system sosial dan secara langsung penghargaan akan mempengaruhi system sosial yang terjadi pada organisasi. Selanjutnya akan disajikan hasil wawancara dengan Dani Maulana selaku Manajer Pemasaran sebagai berikut:

“Pimpinan organisasi dalam hal ini CEO sangat berperan aktif dalam mengkondisikan komitmen organisasi yang ada. Termasuk diantaranya memberikan arahan yang mudah dimengerti, fokus, dan objektif sehingga para tenaga kerja melaksanakan arahan tersebut dengan baik. Gaya kepemimpinan yang menjadi budaya organisasi adalah langkah preventif, teliti dan detail meskipun pekerjaan yang dilakukan cenderung tidak membutuhkan waktu lama. Penyelesaian pekerjaan ini terkait dengan bidang kinerja organisasi yang mendukung adanya percepatan dan konsistensi dari output kinerja sementara durasi waktu kerja yang relative tidak terlalu lama”. (Wawancara dilakukan pada tanggal 7 April 2023 pukul 14.00 WIB di Kantor PT Bahtera Utama Magnarindo)

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan merujuk pada konsep bahwa gaya kepemimpinan organisasi akan menentukan arah budaya organisasi termasuk stigma tentang kinerja ramah lingkungan. Hal ini memiliki kesesuaian dengan penelitian Utami et al., (2022) yang menganalisis kepemimpinan di suatu perusahaan dan menyimpulkan bahwa pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, watak dan kepribadian yang unik dan khas sehingga membedakan dengan orang lain dalam hal ini adalah struktur hirarki dibawahnya. Penelitian Arifudin (2020) menunjukkan hasil bahwa terdapat korelasi signifikan dan positif antara persepsi gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja di sebuah organisasi, selain itu penelitian Ramadanto & Saragih (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan mendelegasikan hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan adanya optimism (Wulandari et al., 2020). Penelitian lain menunjukkan hasil serupa yaitu kecerdasan intelektual, etika profesi, kelebihan peran dan gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja (Putri et al., 2021), penelitian lain menunjukkan bahwa variable gaya kepemimpinan dan kompetensi kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Cahyani & Muanifah, 2021).

Pembahasan kompetensi dari pemimpin organisasi juga dilakukan oleh Pratiwi & Srimindarti (2021) dan menunjukkan bahwa kompetensi serta independensi dari pemimpin organisasi tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian Aditama et al., (2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variable gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kinerja terhadap kinerja karyawan, dukungan lain ditunjukkan pada penelitian Syarkani et al., (2019) bahwa gaya kepemimpinan dan integritas kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan. Secara signifikan sikap kepemimpinan berpengaruh terhadap kualitas kerja melalui metode parsial maupun simultan (Jannati & Supriyanto, 2022). Perubahan secara ekstrim dapat diterapkan melalui reformasi birokrasi yang terjadi pada suatu organisasi, utamanya pada bidang organisasi yang memiliki permasalahan yang kompleks (Putra & Maulana, 2022). Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa hampir di setiap penelitian yang membahas tentang gaya kepemimpinan menunjukkan korelasi positif antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Selain itu kepemimpinan di PT Bahtera Utama Magnarindo membuka peluang yang luas untuk tenaga kerja dapat berkembang, berinovasi dan berkreasi sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan wawancara yang telah dilakukan menunjukkan bidang marketing PT Bahtera Utama Magnarindo melaksanakan arahan dari atasan secara langsung berbasis online, mengingat bidang utama perusahaan adalah bidang jasa sehingga lebih mengutamakan pemasaran secara online. Konsep pemasaran secara online ini secara tidak langsung merupakan penerapan dari prinsip *green human resource management* pada bidang marketing sebuah organisasi. Keutuhan lingkungan tetap terjaga ketika proses kinerja perusahaan berlangsung dan mempertahankan kondisi ekologis lingkungan sekitar perusahaan.

Hasil reduksi data terkait dengan *green human management* menunjukkan bahwa PT Bahtera Utama Magnarindo telah menerapkan prinsip-prinsip GHRM yang berkesesuaian dengan bidang usaha mereka yang dapat dikatakan mendukung peran serta ramah lingkungan. Mulai dari tahapan rekrutmen, seleksi tenaga kerja, dan manajemen kinerja telah menerapkan konsep ramah lingkungan selayaknya yang diinisiasi konsep

GHRM. Bidang usaha organisasi dalam konteks GHRM sangat menentukan keberlangsungan dari prinsip-prinsip GHRM, kontradiksi terjadi pada konteks bidang usaha pertambangan atau pengolahan logam misalnya, akan sulit menerapkan konsep ramah lingkungan. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa hampir di setiap penelitian yang membahas tentang gaya kepemimpinan menunjukkan korelasi positif antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Selain itu kepemimpinan di PT Bahtera Utama Magnarindo membuka peluang yang luas untuk tenaga kerja dapat berkembang, berinovasi dan berkreasi sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing organisasi.

Saran

PT Bahtera Utama Magnarindo melaksanakan prinsip-prinsip *green human resource management* melalui kepemimpinan yang konsisten dan bertanggung jawab. Akan tetapi diperlukan konsekuensi dan tanggung jawab terhadap tugas yang lebih detail, mengingat bidang usaha PT Bahtera Utama Magnarindo lebih mengarah kepada pembuatan laporan dan cenderung membutuhkan waktu kinerja yang tidak lama. Peningkatan disiplin karyawan harus ditingkatkan melalui peraturan dan pendirian integritas masing-masing karyawan yang dikomandoi oleh CEO perusahaan tersebut. Peneliti mengamati bahwa peningkatan integritas menjadi penting sebagai kesiapan tenaga kerja untuk menghadapi tantangan organisasi pada masa mendatang. Penelitian ini terbatas pada *scope* penelitian sebuah perusahaan di Kota Surabaya, penelitian selanjutnya dapat menganalisis dengan *scope* penelitian dan disiplin ilmu yang lebih luas sehingga mendapatkan variasi data yang lebih baik dan berkembang.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terimakasih kepada Universitas Airlangga atas dukungan support moril untuk penulisan artikel ilmiah ini. Tidak terbatas hal tersebut, artikel ini merupakan publikasi sebagai salah satu syarat untuk dapat mengikuti sidang proposal thesis pada program Magister Manajemen Universitas Airlangga. Kami ucapkan terimakasih juga kepada pihak yang terlibat dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R. A., Anggoro, Y., & Realita, T. N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan M3 Vision Malang. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi)*, 6(1), 404–420.
- Afsar, B., Cheema, S., & Javed, F. (2018). Activating Employee's Pro-Environmental

- Behaviors: The Role of CSR, Organizational Identification, and Environmentally Specific Servant Leadership. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 25(5), 904–911. <https://doi.org/10.1002/csr.1506>.
- Ahad, R., Mustafa, M. Z., Mohamad, S., Abdullah, N. H. S., & Nordin, M. N. (2021). Work Attitude, Organizational Commitment and Emotional Intelligence of Malaysian Vocational College Teachers. *Journal of Technical Education and Training*, 13(1), 15–21. <https://doi.org/10.30880/jtet.2021.13.01.002>
- Arifudin, O. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Kinerja. *Jurnal Ilmiah MEA*, 4(3), 341–354.
- Begum, S., Ashfaq, M., Xia, E., & Awan, U. (2022). Does Green Transformational Leadership Lead to Green Innovation? The Role of Green Thinking and Creative Process Engagement. *Business Strategy and the Environment*, 31(1), 580–597.
- Cahyani, Y., & Muanifah, S. (2021). Kompetensi Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sma Darul Qur ' an Bogor. *Jurnal, Jimea Mea, Ilmiah Pimpinan, Kinerja Dan, Gaya Kepemimpinan*, 5(2), 1774–1793.
- Iftikar, T., Hussain, S., Malik, M. I., Hyder, S., Kaleem, M., & Saqib, A. (2022). Green Human Resource Management and Pro-Environmental Behaviour Nexus with the Lens of AMO Theory. *Cogent Business and Management*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2124603>.
- Jannati, R., & Supriyanto, S. (2022). Peran Sikap Kepemimpinan Pada Kualitas Kerja Karyawan Melalui Kompensasi Kerja (Studi Kasus Pada PT. Laris Abadi Indonesia). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 6(3), 2104–2121.
- Joong, K. Y., Gon, W., Choi, H., & Phetvaroon, K. (2019). The Effect of Green Human Resource Management on Hotel Employees Eco-Friendly Behavior and Environmental Performance. *International Journal of Hospitality Management*, 76(March 2018), 83–93. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.04.007>.
- Lapointe, E., & Vandenberghe, C. (2018). Examination of the Relationships Between Servant Leadership, Organizational Commitment, and Voice and Antisocial Behaviors. *Journal of Business Ethics*, 148(1), 99–115. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-3002-9>.
- Malik, S. Y., Cao, Y., Mughal, Y. H., & Kundi, G. M. (2020). Pathways towards Sustainability in Organizations : Empirical Evidence on the Role of Green Human Resource Management Practices and Green Intellectual Capital. *Sustainability (Switzerland)*, 1–24.
- Manik, K. E. S. (2018). *Pengelolaan Lingkungan Hidup*. Kencana.
- Masri, H. A., & Jaaron, A. A. M. (2017). Assessing Green Human Resources Management Practices in Palestinian Manufacturing Context: An Empirical Study. *Journal of Cleaner Production*, 143, 474–489. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.12.087>.
- Moktadir, M. A., Dwivedi, A., Ali, S. M., Paul, S. K., Kabir, G., & Madaan, J. (2020). Antecedents for Greening the Workforce: Implications for Green Human Resource Management. *International Journal of Manpower*, 41(7), 1135–1153. <https://doi.org/10.1108/IJM-07-2019-0354>.
- Ozturk, I., Aslan, A., & Altinoz, B. (2022). Investigating the Nexus Between CO2 Emissions, Economic Growth, Energy Consumption and Pilgrimage Tourism in Saudi Arabia. *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja*, 35(1), 3083–3098. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2021.1985577>.

- Paulet, R., Holland, P., & Morgan, D. (2021). A Meta-Review of 10 Years of Green Human Resource Management: is Green HRM Headed Towards a Roadblock or a Revitalisation? *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 59(2), 159–183.
- Pham, N. T., Tuckova, Z., & Chiappetta Jabbour, C. J. (2019). Greening the Hospitality Industry: How Do Green Human Resource Management Practices Influence Organizational Citizenship Behavior in Hotels? A Mixed-Methods Study. *Tourism Management*, 72(August 2018), 386–399. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2018.12.008>.
- Pham, N. T., Tuckova, Z., & Phan, Q. P. T. (2019). Greening Human Resource Management and Employee Commitment Towards the Environment: An Interaction Model. *Journal of Business Economics and Management*, 20(3), 446–465. <https://doi.org/10.3846/jbem.2019.9659>.
- Pham, N. T., Vo Thanh, T., Tučková, Z., & Thuy, V. T. N. (2020). The Role of Green Human Resource Management in Driving Hotel's Environmental Performance: Interaction and Mediation Analysis. *International Journal of Hospitality Management*, 88(September). <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102392>.
- Pratiwi, H., & Srimindarti, C. (2021). Pengaruh Kompetensi, Independensi Dan Gaya Kepentingan Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Kota Semarang. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 5(3), 494–512.
- Putra, A. P., & Maulana, A. (2022). Reformasi Birokrasi Dalam Merespon Climate Change Pada Green Economy Desa Ngingas. *JIMEA (Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi))*, 6(3), 377–397.
- Putri, P. A., Zalukhu, Z., Evelyn, & Sianipar, E. M. (2021). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Etika Profesi, Kelebihan Peran, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 5(3), 494–512.
- Ramadanto, Y., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Ikimura Indotools Center. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen ...)*, 4(3), 326–336. <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/418>.
- Ren, S., Tang, G., & Jackson, S. E. (2020). Effects of Green HRM and CEO Ethical Leadership on Organizations' Environmental Performance. *International Journal of Manpower*, 42(6), 961–983. <https://doi.org/10.1108/IJM-09-2019-0414>.
- Saeed, B. Bin, Afsar, B., Hafeez, S., Khan, I., Tahir, M., & Afridi, M. A. (2019). Promoting Employee's Proenvironmental Behavior Through Green Human Resource Management Practices. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(2), 424–438. <https://doi.org/10.1002/csr.1694>.
- Schaltegger, S., Hörisch, J., & Freeman, R. E. (2019). Business Cases for Sustainability: A Stakeholder Theory Perspective. *Organization and Environment*, 32(3), 191–212. <https://doi.org/10.1177/1086026617722882>.
- Sharif, A., Meo, M. S., Chowdhury, M. A. F., & Sohag, K. (2021). Role of Solar Energy in Reducing Ecological Footprints: An Empirical Analysis. *Journal of Cleaner Production*, 292, 126028. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.126028>.
- Suharto, Suyanto, & Hendri, N. (2019). The Impact of Organizational Commitment on Job Performance. *International Journal of Economics and Business Administration*, 7(2), 189–206. <https://doi.org/10.35808/ijeba/227>.
- Sun, X., El Askary, A., Meo, M. S., Zafar, N. ul A., & Hussain, B. (2022). Green Transformational Leadership and Environmental Performance in Small and

- Medium Enterprises. *Economic Research-Ekonomika Istrazivanja*, 35(1), 5273–5291. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2021.2025127>.
- Syarkani, Y., Wulandari, A., Buana, U. L., Citarum, B., Kerja, I., & Kerja, E. (2019). Gaya kepemimpinan dan integritas kerja terhadap etos kerja serta dampaknya terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 253–268.
- Tyng, C. M., Amin, H. U., Saad, M. N. M., & Malik, A. S. (2017). *The Influences of Emotion on Learning and Memory*. 8(August). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01454>.
- Utami, A. P. T., Lestari, N. P., Haliza, N., Sutoro, M., & Tilova, N. (2022). Analisis Kepemimpinan pada PT. Tida Solusi Indonesia. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(2), 89–101. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i2.200>.
- Wulandari, W., Diajeng Herika, H., & Bernarto, I. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Optimisme Karyawan Terhadap Employee Performance. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 1685–1710.
- Zang, Y., Liu, Y., Yang, Y., Woods, M., & Fois, F. (2020). Rural Decline or Restructuring? Implications for Sustainability Transitions in Rural China. *Land Use Policy*, 94(January), 104531. <https://doi.org/10.1016/j.landusepol.2020.104531>.

TABEL DAN GAMBAR

Scopus search

Authors: Years: 0 - 0

Affiliations:

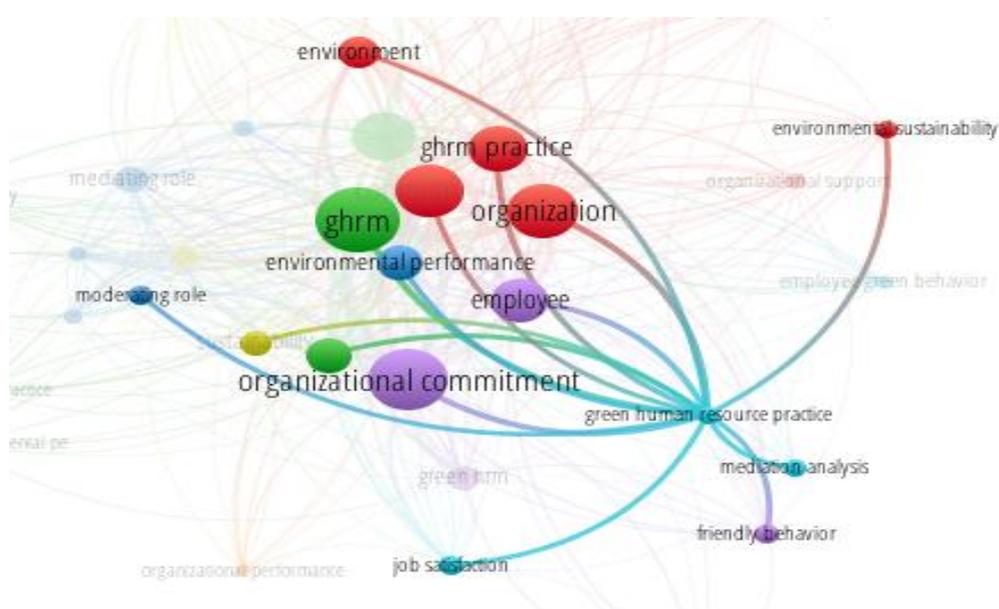
Publication name: ISSN:

Title words:

Keywords: GHRM, Organizational Commitment

Cites	P...	Rank	Authors	Title	Year	Publication	Type
231	38,...	1	H.A....	Assessing green human resources management practices in Palestinian manufacturing context:...	2017	Journal of Cleane...	Article
131	43,...	2	N.T....	The role of green human resource management in driving hotel's environmental performance: In...	2020	International Jour...	Article
53	13,...	3	N. Ph...	Greening human resource management and employee commitment towards the environment: A...	2019	Journal of Busine...	Article
50	16,...	4	S. Ren	Effects of Green HRM and CEO ethical leadership on organizations' environmental performance	2020	International Jour...	Article
34	11,...	5	M.A....	Antecedents for greening the workforce: implications for green human resource management	2020	International Jour...	Article
19	9,50	6	M. S...	The role of GHRM practices towards organizational commitment: A mediation analysis of green...	2021	Cogent Business...	Article
10	3,33	7	D. Ch...	Going green with green HRM practices - A strategic initiative for reinvigorating performance opt...	2020	Prabandhan: Indi...	Article
9	4,50	8	V.V....	Analysing the adoption barriers for sustainability in the Indian power sector by DEMATEL approa...	2021	International Jour...	Article
6	1,50	9	N.T....	Green human resource management in enhancing employee environmental commitment in the h...	2019	Proceedings of th...	Conferenc
4	2,00	10	A. Kh...	Green human resource management: A transformational vision towards environmental sustainab...	2021	International Jour...	Article
3	1,50	11	M. K...	Evidence for mediating role of affective commitment on green human resource management an...	2021	Asian Academy o...	Article
3	0,50	12	V.P....	Impact of green human resource management (G-HRM) practices over organization effectiveness	2017	Journal of Advan...	Article
2	1,00	13	A.A....	Mediating Role of Empowerment on Green Human Resource Management Practices and Employ...	2021	African Journal of...	Article
0	0,00	14	A. SU...	Effects of Green Human Resource Management on Participation of Farmer Group Members in Sl...	2022	International Jour...	Article
0	0,00	15	J.F.S...	The Effect of Green Human Resources Management Practices on Employees' Affective Commit...	2023	Sustainability (Sw...	Article
0	0,00	16	B. Ly	Green HRM and eco-friendly behavior in Cambodian public organizations: The mediation of orga...	2023	Environmental Ch...	Article
0	0,00	17	A. M...	Conceptualizing and theorizing green human resource management: a narrative review	2022	International Jour...	Article

Gambar 1. Hasil Olah Data Harzhing Publish or Perish
Sumber : Harzhing Publish or Perish, data diolah oleh Penulis (2023)



Gambar 2. Hasil Olah Data Vosviewer
Sumber: Vosviewer, data diolah oleh Penulis (2023)

Tabel 1. Informan Penelitian

No	Nama Informan	Jabatan
1	CEO PT Bahtera Utama Magnarindo	Ijal Nahrawi
2	Manager Sumber Daya Manusia	Yayak Fahrizal
3	Chief Information Officer (CIO)	Nurul Azizah
4	Chief Financial Officer (CFO)	Muhammad Afzal
5	Manajer Pemasaran	Dani Maulana