

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses strategis dalam mengelola individu beserta potensi yang dimilikinya agar dapat bekerja secara efektif dan selaras dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia berperan sebagai penggerak utama seluruh aktivitas perusahaan, karena tanpa keterlibatan manusia, berbagai fungsi dan proses kerja tidak akan dapat berjalan sebagaimana mestinya.

Manajemen Sumber Daya Manusia menjadi salah satu faktor kunci penentu keberhasilan perusahaan. Perusahaan yang didukung oleh SDM yang berkualitas dan memiliki kinerja unggul cenderung lebih mampu mencapai target yang telah ditetapkan. Namun, membangun, mengembangkan, serta mengendalikan kinerja karyawan merupakan tantangan tersendiri. Hal ini disebabkan tidak semua pegawai mampu menunjukkan tingkat kinerja yang sesuai dengan standar dan harapan suatu perusahaan.

Organisasi dalam mencapai tujuannya bergantung pada keberadaan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan organisasi. Setiap transformasi yang dilakukan organisasi akan membawa sistem kerja pada kondisi yang berbeda dari sebelumnya, sehingga peran SDM menjadi faktor penentu keberhasilan berbagai aktivitas yang dijalankan, baik pada instansi pemerintah, badan usaha milik negara, lembaga sosial, maupun sektor swasta. Di sisi lain, setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda satu sama

lain, yang membentuk identitas dan cara berpikir serta bertindak. Perbedaan tersebut juga tercermin dalam organisasi, karena baik manusia maupun organisasi memiliki sifat dan karakter tertentu yang memengaruhi pola kerja serta pencapaian tujuan bersama.

Kinerja merupakan hasil maupun pencapaian kerja yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Namun, kinerja tidak hanya sebatas pada output yang dihasilkan, melainkan juga mencakup proses bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan. Dengan kata lain, kinerja berkaitan dengan apa yang dikerjakan serta bagaimana cara individu menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan bertanggung jawab. Kinerja juga merefleksikan tingkat keterkaitan antara hasil kerja dengan tujuan strategis organisasi, tingkat kepuasan pelanggan, serta kontribusinya terhadap pencapaian ekonomi. (Armstrong dan Baron, 1998:15) menegaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang memiliki keterkaitan kuat dengan sasaran strategis organisasi, orientasi pada kepuasan konsumen, dan penciptaan nilai bagi organisasi.

Colquitt, LePine, dan Wesson dalam Wibowo (2022) mengemukakan bahwa kinerja merupakan sebagian dari sekumpulan perilaku yang ditunjukkan oleh individu, yang dapat memberikan dampak positif maupun negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pandangan ini menekankan bahwa kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga dari tindakan dan sikap kerja yang muncul selama proses pelaksanaan tugas.

Indonesia dikenal sebagai salah satu negara dengan kekayaan Sumber Daya Alam (SDA) yang melimpah di dunia. Kekayaan ini mencakup beragam bentuk energi seperti minyak dan gas bumi (migas), batu bara, hingga energi baru dan terbarukan.

Potensi ini jika dikelola secara optimal dan berkelanjutan, dapat menjadi pondasi utama bagi kesejahteraan rakyat serta mendukung pertumbuhan ekonomi nasional. Sektor energi merupakan pilar strategis dalam pembangunan dan ketahanan nasional. Salah satu sumber energi yang kini semakin strategis mendorong transisi energi bersih adalah energi panas bumi. Berdasarkan data dari Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM), letak geografis Indonesia berada di Jalur Cincin Api Pasifik (*Ring Of Fire*) yang menyimpan sekitar 40% cadangan panas bumi di dunia. Potensi panas bumi nasional diperkirakan mencapai 23,7 gigawatt (GW).

Berdasarkan buku potensi yang dirilis Kementerian ESDM pada 2017, teridentifikasi 331 titik potensi panas bumi yang tersebar pada 30 provinsi di Indonesia. Dari total tersebut, 70 lokasi telah ditetapkan sebagai Wilayah Kerja Panas Bumi (WKP), sedangkan sisanya merupakan wilayah terbuka. Kemudian potensi diklasifikasikan menjadi dua yaitu sumber daya dan cadangan. Potensi sumber daya terdiri dari spekulatif dan hipotesis, sedangkan potensi cadangan terdiri dari terduga, mungkin, dan terbukti. Adapun distribusi potensi panas bumi di Indonesia berdasarkan wilayah kepulauan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.1 Potensi Panas Bumi di Indonesia Berdasarkan Kepulauan

Pulau	Potensi Teknis (MW)	% Nasional
Sumatera	9.517	40%
Jawa	8.050	34%
Sulawesi	3.071	13%
Nusa Tenggara	1.399	6%
Maluku	1.144	5%
Bali	335	1%
Kalimantan	175	1%
Papua	75	<1%
Total	23.766	100%

Sumber: Kementerian ESDM dalam buku *Handbook of Energi & Economic Statistics of Indonesia* 2021

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, dapat diketahui bahwa Pulau Jawa merupakan salah satu wilayah dengan potensi panas bumi yang terbesar di Indonesia dengan total potensi 8.050 MW. Salah satu provinsi yang memiliki kontribusi potensi panas bumi yang signifikan adalah Jawa Barat. Berdasarkan Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 22 Tahun 2017 tentang Rencana Umum Energi Nasional (RUEN), Provinsi Jawa Barat merupakan wilayah dengan potensi energi panas bumi terbesar di Indonesia. Total potensi yang tercatat mencapai 5.924 Megawatt (MW), yang terbagi menjadi potensi sumber daya sebesar 2.159 MW dan potensi cadangan sebesar 3.765 MW.

Potensi energi panas bumi di Provinsi Jawa Barat telah dimanfaatkan melalui pembangunan Pembangkit Listrik Tenaga Panas Bumi (PLTP) yang tersebar di berbagai Wilayah Kerja Panas Bumi (WKP). Pemanfaatan tersebut dilaksanakan sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2014 tentang Panas Bumi, yang menyatakan bahwa pengusahaan panas bumi untuk pemanfaatan tidak langsung, seperti pembangkit listrik, harus memiliki Izin Panas Bumi (IPB) pada wilayah kerja tertentu. Berikut data Wilayah Kerja Panas Bumi (WKP) dan PLTP yang terdapat di Provinsi Jawa Barat.

Tabel 1.2 Wilayah Kerja Panas Bumi (WKP) dan Pembangkit Listrik Tenaga Panas Bumi (PLTP) Jawa Barat

No	PLTP	IPB Owner	Kapasitas total	WKP, Lokasi
1	PLTP Kamojang	PT Pertamina Geothermal Energi (PGE)	235 MW	Kamojang-Darajat, Jawa Barat
2	PLTP Salak	PT Pertamina Geothermal Energi (PGE)	376 MW	Cibeureum-Parabakti, Jawa Barat

No	PLTP	IPB Owner	Kapasitas total	WKP, Lokasi
3	PLTP Darajat	PT Pertamina Geothermal Energi (PGE)	270 MW	Kamojang-Darajat, Jawa Barat
4	PLTP Wayang Windu	PT Pertamina Geothermal Energi (PGE)	227 MW	Pangalengan, Jawa Barat
5	PLTP Patuha	PT Geo Dipa Energi (GDE)	55 MW	Pangalengan, Jawa Barat
6	PLTP Karaha	PT Pertamina Geothermal Energi (PGE)	30 MW	Karaha Cakrabuana, Jawa Barat

Sumber: Kementerian ESDM dalam buku *Handbook of Energi & Economic Statistics of Indonesia* 2021

Berdasarkan tabel 1.2 di atas maka dapat dilihat bahwa PT Geo Dipa Energi (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara yang berperan dalam mengembangkan energi panas bumi di Provinsi Jawa Barat, Indonesia. Melalui Unit Patuha di Ciwidey, perusahaan ini mengelola Pembangkit Listrik Tenaga Panas Bumi (PLTP) Patuha yang mulai beroperasi pada tahun 2014 dengan kapasitas 55 Megawatt (MW).

Pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN), kinerja karyawan memiliki peranan yang strategis karena BUMN tidak hanya dituntut untuk mencapai keuntungan, tetapi juga menjalankan fungsi pelayanan publik dan pembangunan nasional. Melalui kinerja, dapat dilihat sejauh mana karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan profesional. Oleh karena itu perusahaan secara berkala melakukan evaluasi kerja sebagai upaya untuk memastikan bahwa aktivitas kerja berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sebagai salah satu BUMN yang bergerak di sektor energi panas bumi, PT Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha memerlukan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi agar mampu mendukung pencapaian target perusahaan sekaligus

berkontribusi terhadap ketahanan energi nasional. Adapun standar kinerja karyawan PT Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha dapat dilihat pada Tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3 Kategori Penilaian Kinerja Pegawai PT Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha Berdasarkan Sistem Kurva Tahun 2024

Rentang Nilai	Kriteria
< 94.19	Kurang
94.19 – 95.89	Cukup
97.14 – 104.38	Baik
104.39 – 107.10	Baik Sekali
108.05	Istimewa

Sumber : Data Sekunder PT Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha (2024)

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa rentang nilai kinerja pegawai untuk 108.05 adalah nilai tertinggi yang berkategori istimewa dan rentang kerja pegawai < 94.19 adalah nilai terendah yang berkategori kurang. Setiap kategori menunjukkan tingkat pencapaian kinerja pegawai terhadap target dan tanggung jawab yang dibebankan. Penilaian tersebut dilakukan dengan mengacu pada kurva penilaian kinerja perusahaan, sehingga batas antara kategori dapat berubah setiap periode sesuai dengan persebaran kinerja pegawai. Dengan sistem ini, perusahaan berupaya menjaga objektivitas dan mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Tabel 1.4 Distribusi Kategori Penilaian Kinerja Pegawai PT Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha Tahun 2024

Persentase Nilai Kinerja	Kategori
0%	Kurang
6.58%	Cukup
84.21%	Baik
7.89%	Baik Sekali
1.32%	Istimewa

Sumber : Data Sekunder PT Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha (2024)

Berdasarkan Data Tabel 1.4 yang menunjukkan distribusi kategori penilaian kinerja pegawai tahun 2024, mayoritas pegawai berada pada kategori baik dengan persentase sebesar 84,21%. Kondisi ini berkaitan dengan sistem penilaian berbasis kurva yang diterapkan perusahaan, di mana hasil penilaian disusun berdasarkan distribusi kinerja pegawai dalam satu periode tertentu. Dengan pendekatan tersebut, sebaran nilai kinerja cenderung terkonsentrasi pada kategori tertentu sebagai bagian dari mekanisme evaluasi yang bersifat relatif.

Meskipun demikian, dominasi kategori baik tidak secara langsung mencerminkan bahwa seluruh pegawai telah mencapai tingkat kinerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena dalam satu kategori yang sama masih terdapat variasi kualitas kinerja antar individu, baik dari segi efektivitas kerja, produktivitas, maupun tingkat inisiatif dalam menyelesaikan tugas. Dengan demikian, penilaian kinerja secara kategori belum sepenuhnya mampu menggambarkan kondisi kinerja pegawai secara lebih mendalam, khususnya terkait variasi kualitas kerja antar individu.

Oleh karena itu, diperlukan pengkajian lebih lanjut untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berperan dalam memengaruhi pencapaian kinerja karyawan. Untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif, peneliti melakukan penyebaran kuesioner pra-survei kepada 30 responden pegawai PT Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha secara acak. Pra-survei ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan serta mengetahui kondisi awal dari masing-masing variabel yang akan diteliti sebagai dasar dalam penentuan variabel penelitian yang relevan dengan kondisi di lapangan.

Tabel 1.5 Hasil Pra-Survei Kinerja Pegawai PT Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan						
		SS	S	N	TS	ST	Jumlah Skor	Rata-rata
		5	4	3	2	1		
Kinerja Pegawai	Kualitas kerja	4	17	3	6	0	109	3,63
	Kuantitas kerja	3	16	3	8	0	103	3,4
	Tanggung jawab	5	16	3	6	0	110	3,67
	Kerja sama	3	19	1	7	0	108	3,6
	Inisiatif	4	13	3	10	0	101	3,37
Skor Rata-rata Kinerja								3,54
Skor rata-rata kinerja pegawai								
Total = Nilai X Frekuensi								
Rata-rata = Jumlah skor : Jumlah Responden (30 orang)								
Skor rata-rata = Jumlah rata-rata : jumlah pertanyaan								

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2026)

Berdasarkan Hasil pra-survei tabel 1.5 diatas dapat dilihat bahwa hasil rata-rata dari pra-survei yang dilakukan peneliti mendapatkan skor sebesar 3,54 yang mana menunjukkan bahwasannya kinerja pegawai sudah baik. Namun demikian, dimensi inisiatif memperoleh skor 3,37 dan dimensi kuantitas kerja sebesar 3,4, yang tergolong lebih rendah dibandingkan dimensi lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan telah bekerja sesuai standar yang ditetapkan perusahaan, perilaku proaktif dan upaya peningkatan kinerja secara optimal masih dapat ditingkatkan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sari & Rahmaningtyas (2024) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, kedisiplinan, lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi. Sedangkan menurut Aulia & Nawangsari (2023) menjelaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *Green Human Resource Management*, dan *Green Employee Behavior*. Dengan itu, peneliti menggunakan

kedua sumber referensi untuk dijadikan variabel-variabel penelitian kuesioner pra-survei mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang karyawan di PT Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha. Berikut peneliti sajikan dalam tabel 1.6 yang merupakan data tabel hasil perhitungan dari penyebaran kuesioner pra-survei yang di peroleh oleh peneliti untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 1.6 Faktor-faktor yang diduga Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan						
		SS	S	KS	TS	S	Jumlah Skor	Rata-rata
		5	4	3	2	1		
Lingkungan Kerja	Lingkungan Fisik	8	22	0	0	0	128	4,3
	Lingkungan Non Fisik	7	17	6	0	0	121	4,0
Skor rata-rata Lingkungan Kerja								4,15
Kepemimpinan	Motivasi Inspiratif	3	17	8	2	0	111	3,7
	Motivasi Intelek	4	18	6	2	0	114	3,8
	Pertimbangan Individual	2	16	10	2	0	108	3,6
Skor rata-rata Kepemimpinan								3,7
Motivasi	Kebutuhan Berprestasi	4	16	7	3	0	111	3,7
	Kebutuhan Afiliasi	6	13	9	2	0	113	3,8
	Kebutuhan Tanggung Jawab/ Kekuasaan	2	18	5	5	0	107	3,6
Skor rata-rata Motivasi								3,68
Disiplin	Kehadiran	4	22	4	0	0	120	4,0
	Ketaatan Pada Peraturan	2	21	5	2	0	113	3,8
	Ketaatan Pada Standar Kineria	5	18	7	0	0	118	3,9

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan						
		SS	S	KS	TS	S	Jumlah Skor	Rata-rata
		5	4	3	2	1		
	Tingkat Kewaspadaan	5	20	3	2	0	118	3,9
	Etika Kerja	6	17	3	4	0	115	3,8
Skor rata-rata Disiplin								3,89
Green Human Resource Managemnt	<i>Green Recruitment & Selection</i>	1	12	11	6	0	98	3,3
	<i>Green Training & Development</i>	5	14	6	5	0	109	3,6
	<i>Green Performance & Reward</i>	4	17	3	6	0	109	3,6
Skor rata-rata Green Human Resource Management								3,51
Green Employee Behavior	Perilaku penghematan sumber daya	1	14	8	7	0	99	3,3
	Perilaku kepatuhan lingkungan	3	11	10	6	0	101	3,4
	Perilaku pengelolaan limbah	2	10	11	7	0	97	3,2
Skor rata-rata Green Employee Behavior								3,3

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survei peneliti

Berdasarkan tabel 1.6 yang merupakan hasil kuesioner pra-survey dapat diketahui bahwa *Green Human Resource Management* memperoleh skor rata-rata sebesar 3,5 yang termasuk ke dalam kategori baik, sedangkan variabel *Green Employee Behavior* memiliki skor rata-rata sebesar 3,3 yang termasuk ke dalam kategori cukup. Meskipun kedua variabel tersebut berada dalam kategori cukup dan baik, namun keduanya memiliki skor rata-rata yang relatif lebih rendah dibandingkan dengan variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi *Green Human Resource Management* dan *Green Employee Behavior* masih belum

optimal dan masih memiliki peluang untuk ditingkatkan guna mendukung peningkatan kinerja pegawai secara lebih maksimal.

Green Human Resource Management merupakan pendekatan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang menekankan integrasi aspek keberlanjutan lingkungan ke dalam kebijakan serta praktik SDM di dalam organisasi. Konsep ini berfokus pada penerapan prinsip ramah lingkungan dalam berbagai fungsi HR, seperti rekrutmen, pelatihan, penilaian kerja, hingga sistem penghargaan. Jabbour (2013) mengemukakan bahwa GHRM mencakup serangkaian aktivitas yang dirancang untuk membantu organisasi meminimalkan dampak ekologis sekaligus meningkatkan kinerja lingkungan melalui pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia secara strategis. Hal ini sejalan dengan penelitian Sari & Muna (2024: 1459) yang menemukan bahwa *Green Human Resource Management* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*. Untuk mengetahui permasalahan *Green Human Resource Management* dapat dilihat pada tabel 1.7 berikut.

Tabel 1.7 Hasil Pra-Survei Green Human Resource Management di PT Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan						
		SS	S	KS	TS	S	Jumlah Skor	Rata-rata
		5	4	3	2	1		
Green Human Resource Management	<i>Green Recruitment & Selection</i>	1	12	11	6	0	98	3,3
	<i>Green Training & Development</i>	5	14	6	5	0	109	3,6
	<i>Green Performance & Reward</i>	4	17	3	6	0	109	3,6
								3,51

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survei peneliti

Berdasarkan hasil pra survei di tabel 1.7 *Green Human Resource Management* memperoleh skor rata rata sebesar 3,51 yang termasuk ke dalam kategori baik. Hal ini mengindikasikan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia berbasis ramah lingkungan di PT Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha telah diterapkan dengan cukup baik. Namun, pada dimensi *Green Recruitment & Selection* memperoleh skor rata-rata sebesar 3,3 yang merupakan skor terendah dibandingkan dimensi lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun secara keseluruhan *Green Human Resource Management* telah diterapkan dengan baik, masih terdapat perbedaan tingkat penerapan pada masing-masing dimensi. Kondisi ini menunjukkan bahwa penerapan *Green Human Resource Management* masih dapat terus ditingkatkan secara lebih optimal guna mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Salah satu variabel yang berkaitan dengan penerapan praktik ramah lingkungan dalam organisasi adalah *Green Employee Behavior*. Aulia & Nawangsari (2023) Mendefinisikan *Green Employee Behavior* sebagai tindakan yang mendukung kelestarian lingkungan dan dilakukan atas kesadaran pribadi karyawan, tidak hanya sebatas memenuhi tuntutan organisasi. Perilaku ini mencerminkan upaya individu dalam mengutamakan kepentingan lingkungan serta mendorong rekan kerja lainnya untuk turut berpartisipasi dalam praktik ramah lingkungan. Perilaku hijau karyawan merupakan tindakan proaktif yang dilakukan untuk melestarikan sumber daya alam, menjaga lingkungan, serta meminimalkan dampak negatif terhadap ekosistem guna mendukung keberlanjutan lingkungan dalam organisasi (Chen & Wu, 2021). Keterkaitan antara *Green Employee Behavior* dan kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam mendukung

pencapaian keberlanjutan lingkungan dan operasional organisasi (Ahmed, 2024). Ketika karyawan secara konsisten menerapkan perilaku hijau, mereka tidak hanya menaati kebijakan perusahaan, tetapi juga secara proaktif melampaui harapan dalam menjaga lingkungan. Hal ini berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja hijau, yaitu sejauh mana karyawan mendukung tujuan keberlanjutan organisasi melalui kinerja mereka. Berikut hasil pra survei yang diperoleh peneliti untuk mengetahui kondisi *Green Employee Behavior* di PT Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha.

Tabel 1.8 Hasil Pra-survei Green Employee Behavior di PT Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	S		
		5	4	3	2	1		
Green Employee Behavior	Perilaku penghematan sumber Daya	1	14	8	7	0	99	3,3
	Perilaku kepatuhan lingkungan	3	11	10	6	0	101	3,4
	Perilaku pengelolaan limbah	2	10	11	7	0	97	3,2
Skor rata-rata Green Employee Behavior								3,3

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survei peneliti

Berdasarkan hasil pra survei pada tabel 1.8 menunjukkan bahwa perilaku hijau karyawan di PT Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha memperoleh skor rata-rata 3,3 yang termasuk dalam kategori cukup. Hal ini mengindikasikan bahwa perilaku kerja karyawan yang mendukung prinsip ramah lingkungan telah diterapkan cukup baik di PT Geo Dipa Energi (Persero) Unit. Namun, apabila ditinjau berdasarkan dimensi, dimensi perilaku pengelolaan limbah memperoleh skor rata-rata sebesar 3,2, yang merupakan skor relatif lebih rendah dibandingkan

dimensi lainnya. Meskipun masih berada dalam kategori cukup, perbedaan skor tersebut menunjukkan bahwa penerapan perilaku kerja ramah lingkungan oleh pegawai belum sepenuhnya merata pada setiap aspek. Kondisi ini menunjukkan bahwa *Green Employee Behavior* masih memiliki peluang untuk ditingkatkan guna mendukung efektivitas kinerja karyawan secara optimal.

Temuan tersebut kemudian didukung oleh hasil wawancara awal dengan staf Human Capital PT Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha yang menyatakan bahwa perusahaan telah mulai menerapkan berbagai praktik kerja ramah lingkungan, salah satunya melalui digitalisasi proses rekrutmen. Penerapan sistem rekrutmen secara digital membantu mengurangi penggunaan kertas serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses seleksi kandidat.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, masih terdapat fenomena yang menunjukkan bahwa penerapan *Green Human Resource Management* dan *Green Employee Behavior* belum sepenuhnya optimal. Selain itu, berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya, *Green Human Resource Management* berperan penting dalam meningkatkan perilaku kerja ramah lingkungan dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI *GREEN EMPLOYEE BEHAVIOR* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT GEO DIPa ENERGI (PERSERO) UNIT PATUHA”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah dan rumusan masalah merupakan sebuah proses terpenting dalam penelitian. Identifikasi masalah bertujuan untuk membantu

peneliti dan pembaca memahami isu yang berkaitan dengan judul penelitian. Sementara itu, rumusan masalah berfungsi sebagai pertanyaan yang mengangkat permasalahan dari sudut pandang peneliti, yang selanjutnya menjadi fokus kajian dalam penelitian tersebut. Berdasarkan latar belakang penelitian, maka peneliti dapat mengidentifikasi dan merumuskan masalah yang akan diteliti.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah adalah cakupan atau lingkungan masalah yang akan diteliti berdasarkan latar belakang penelitian melihat yang telah disampaikan sebelumnya, maka dalam penelitian ini peneliti mengidentifikasi masalah tersebut sebagai berikut:

1. *Green Human Resource Management (GHRM)*
 - a. Penerapan GHRM belum sepenuhnya merata pada seluruh dimensi, khususnya pada aspek *green recruitment & selection* yang memiliki skor relatif lebih rendah dibandingkan dimensi lainnya.
 - b. Praktik GHRM yang belum optimal tersebut menunjukkan bahwa integrasi prinsip ramah lingkungan dalam pengelolaan sumber daya manusia masih belum sepenuhnya diterapkan secara konsisten di dalam organisasi.
 - c. Belum diketahui secara empiris sejauh mana penerapan GHRM mampu mendorong terbentuknya perilaku kerja ramah lingkungan pada karyawan.
2. *Green Employee Behavior (GEB)*
 - a. Perilaku kerja ramah lingkungan karyawan belum terbentuk secara optimal, yang ditunjukkan oleh skor rata-rata yang relatif lebih rendah dibandingkan variabel lainnya.

- b. Masih terdapat kelemahan pada aspek pengelolaan limbah dan efisiensi penggunaan sumber daya, yang mencerminkan bahwa kesadaran dan konsistensi karyawan dalam menerapkan perilaku ramah lingkungan masih perlu ditingkatkan.
- c. Peran GEB sebagai variabel yang menjembatani pengaruh GHRM terhadap kinerja karyawan masih perlu dikaji lebih lanjut.

3. Kinerja Karyawan

- a. Kinerja karyawan secara umum berada pada kategori baik, namun masih terdapat variasi kualitas kinerja antar individu yang belum sepenuhnya merata.
- b. Berdasarkan hasil pra-survei, terdapat indikasi bahwa sebagian karyawan dalam menyelesaikan tugas masih memerlukan arahan dari atasan, yang mencerminkan bahwa tingkat inisiatif kerja belum optimal pada seluruh karyawan.
- c. Hasil pra-survei juga menunjukkan adanya indikasi bahwa kualitas kerja belum sepenuhnya maksimal, yang terlihat dari belum optimalnya jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu yang ditentukan oleh sebagian karyawan.
- d. Faktor-faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja karyawan masih perlu diidentifikasi secara lebih mendalam.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana *Green Human Resource Management* (GHRM) pada PT Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha
2. Bagaimana *Green Employee Behavior* (GEB) pada PT Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha
4. Seberapa besar pengaruh *Green Human Resource Management* (GHRM) terhadap *Green Employee Behavior* (GEB) pada PT Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha
5. Seberapa besar pengaruh langsung dan tidak langsung *Green Human Resource Management* (GHRM) terhadap kinerja karyawan melalui *Green Employee Behavior* (GEB) pada PT Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka tujuan dari peneliti ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. *Green Human Resource Management* (GHRM) di PT Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha
2. *Green Employee Behavior* (GEB) di PT Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha
3. Kinerja karyawan di PT Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha
4. Besarnya pengaruh *Green Human Resource Management* (GHRM) terhadap *Green Employee Behavior* (GEB) di PT Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha
5. Besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung *Green Human Resource Management* (GHRM) terhadap kinerja karyawan melalui *Green Employee Behavior* (GEB) di PT Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bukan hanya untuk peneliti saja, tetapi bagi semua pihak yang berhubungan dengan penelitian ini, juga diharapkan dapat berguna secara teoritis maupun praktis. Adapun kegunaan yang dihadapkan peneliti sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian yang telah dilakukan diharapkan dapat memberikan kegunaan teoritis sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan sebagai bahan pertimbangan ilmu pengetahuan khususnya bagi peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kajian dalam pendalaman bagi peneliti selanjutnya mengenai pengaruh *green human resource* manajemen terhadap kinerja karyawan melalui *green employee behavior* sebagai variabel mediasi.
3. Sebagai ilmu pengetahuan untuk kesesuaian antara teori dan praktik khususnya terkait dengan kinerja serta dengan faktor-faktor lain.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian yang telah dilakukan diharapkan dapat memberikan kegunaan praktis bagi pihak-pihak berikut:

1. Bagi Peneliti

- a. Melalui penelitian ini, peneliti dapat mengetahui dan memperoleh informasi secara langsung mengenai *green human resource management*, *green employee behavior* dan kinerja karyawan di PT Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha.
 - b. Penelitian diharapkan dapat menambah wawasan, pengalaman secara langsung dan dapat mengaplikasikan ilmu yang sudah didapatkan selama kuliah ke dalam dunia kerja untuk menghadapi permasalahan yang terjadi.
2. Bagi Perusahaan
- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan bagi perusahaan terkait yang dijadikan sebagai masukan dan menambah referensi mengenai *green human resource management* terhadap kinerja melalui *green employee behavior*.
 - b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha.
3. Bagi Pihak Lain
- a. Dapat menjadikan bahan referensi dan memberikan informasi mengenai *green human resource management*, *green employee behavior*, dan kinerja karyawan.
 - b. Sebagai tambahan informasi yang berguna untuk menciptakan peningkatan kemampuan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia dan menjadikan referensi bacaan bagi peneliti lainnya.