

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perubahan iklim global dan degradasi lingkungan telah menjadi tantangan utama bagi berbagai sektor industri, termasuk industri pupuk. Peningkatan emisi karbon, eksploitasi sumber daya alam yang tidak terkendali, serta limbah industri yang tidak dikelola dengan baik telah mendorong pemerintah dan organisasi untuk menerapkan kebijakan dan praktik bisnis yang lebih ramah lingkungan. Dalam konteks ini, sektor pupuk memiliki peran strategis karena selain berkontribusi pada ketahanan pangan nasional, industri ini juga berpotensi memberikan dampak besar terhadap lingkungan melalui penggunaan bahan kimia dan energi dalam jumlah besar. Oleh karena itu, keterlibatan sumber daya manusia menjadi sangat penting dalam mengadopsi dan menjalankan strategi bisnis berkelanjutan. SDM yang kompeten dan memiliki kesadaran lingkungan mampu mendorong terciptanya inovasi dalam proses produksi, pengelolaan limbah, serta efisiensi energi, sehingga industri pupuk dapat bertransformasi menjadi sektor yang tidak hanya produktif, tetapi juga bertanggung jawab secara ekologis.

Green Performance (Kinerja Hijau) menjadi ukuran utama sebuah organisasi dalam mengukur seberapa efektif perusahaan menerapkan praktik ramah lingkungan yang berkelanjutan. *Green performance* adalah ukuran kinerja yang mencerminkan seberapa baik suatu entitas dalam mengintegrasikan aspek lingkungan ke dalam proses bisnisnya guna mendukung keberlanjutan jangka panjang. Konsep *Green Performance* tidak hanya menilai kepatuhan perusahaan

terhadap regulasi lingkungan, tetapi juga memperhitungkan bagaimana perusahaan mengintegrasikan nilai-nilai keberlanjutan dalam keseluruhan proses bisnisnya. Kinerja hijau yang optimal menunjukkan bahwa perusahaan mampu berinovasi dalam pengelolaan limbah, penggunaan energi secara efisien, serta mengurangi emisi yang dihasilkan selama produksi. Hal ini menjadi indikator strategis dalam mendorong perusahaan untuk terus memperbaiki proses bisnisnya agar tercapai keseimbangan antara tujuan ekonomi dan lingkungan. Berbagai penelitian sebelumnya (Nilam *et al.*, 2024) menegaskan bahwa pencapaian *green performance* tidak hanya merupakan hasil dari faktor eksternal, melainkan sangat bergantung pada elemen internal organisasi seperti kepemimpinan, budaya organisasi, serta keyakinan para karyawan. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia yang tepat akan mempercepat terciptanya organisasi yang berwawasan lingkungan dan berkelanjutan.

Green Performance (kinerja hijau) dalam konteks perusahaan merujuk pada kemampuan organisasi untuk mengintegrasikan prinsip-prinsip lingkungan dalam praktik operasional sehari-hari, dengan tujuan tidak hanya memenuhi standar kepatuhan lingkungan tetapi juga menciptakan nilai tambah bagi pemangku kepentingan dan keberlanjutan jangka panjang. Kinerja hijau mencakup berbagai dimensi, seperti pengurangan limbah, efisiensi penggunaan energi, pengendalian emisi gas rumah kaca, serta inovasi dalam proses produksi yang lebih bersih dan ramah lingkungan (Yuliza & Musa, 2025). Konsep ini sudah semakin penting seiring meningkatnya tekanan regulasi, tuntutan pasar, dan kesadaran konsumen terhadap isu keberlanjutan global.

Dalam era transformasi industri yang berfokus pada keberlanjutan, *Green Performance* tidak lagi sekadar pilihan strategis tetapi menjadi faktor kompetitif yang krusial. Penelitian menunjukkan bahwa perusahaan yang mampu mengadopsi praktik ramah lingkungan umumnya menunjukkan performa yang lebih tinggi, baik dalam hal reputasi, efisiensi operasional, maupun hubungan dengan pemangku kepentingan eksternal. Hubungan antara variabel-variabel internal organisasi dengan *Green Performance* juga telah menjadi topik penelitian penting dalam literatur manajemen dan sumber daya manusia. Misalnya, implementasi praktik sumber daya manusia hijau dan kepemimpinan transformasional hijau terbukti berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja hijau suatu organisasi (Abbas & Khan, 2023).

Green Performance pada dasarnya mencerminkan integrasi nilai lingkungan ke dalam strategi bisnis yang lebih luas, yang melibatkan seluruh elemen organisasi mulai dari budaya organisasi, proses pembelajaran internal, hingga perilaku para karyawan. Penelitian terbaru bahkan menunjukkan bahwa budaya organisasi hijau yang kuat dapat mendorong komitmen lingkungan karyawan, yang kemudian memperkuat konsistensi implementasi praktik hijau di tingkat operasional. Selain itu, efikasi diri karyawan dalam konteks hijau (*green self-efficacy*) juga dipandang sebagai faktor penting yang memperkuat hubungan antara budaya organisasi hijau dan hasil kinerja lingkungan (Juan li *et al.*, 2025).

Dalam konteks industri pupuk seperti PT. Pupuk Iskandar Muda, *Green Performance* menjadi sangat relevan karena perusahaan semacam ini beroperasi di sektor yang memiliki dampak lingkungan tinggi akibat penggunaan bahan kimia dan

energi intensif. Peningkatan kinerja hijau bukan hanya soal pemenuhan regulasi, tetapi juga tentang transformasi internal organisasi yang melibatkan kepemimpinan, budaya, dan kepercayaan diri sumber daya manusia untuk menerapkan inovasi ramah lingkungan secara konsisten.

Salah satu faktor yang terbukti memengaruhi *green performance* adalah *Green Transformational Leadership*. *Green Transformational Leadership* berperan menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mengadopsi nilai-nilai keberlanjutan dalam tindakan sehari-hari (Nilam *et al.*, 2024). Pemimpin yang menerapkan *Green Transformational Leadership* tidak hanya memberikan arahan teknis, tetapi juga menjadi panutan dan sumber inspirasi terkait pentingnya menjaga lingkungan. Pendekatan kepemimpinan ini memungkinkan terjadinya perubahan mindset dan perilaku karyawan yang awalnya mungkin kurang peduli terhadap isu lingkungan menjadi bersemangat dan proaktif dalam melakukan tindakan ramah lingkungan. Menurut penelitian oleh Yanti & Nawang sari (2019) Kepemimpinan Transformasional Hijau dan Kinerja Lingkungan saling berkaitan erat dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan berkelanjutan. Pemimpin yang menerapkan kepemimpinan hijau mampu menginspirasi, memotivasi, dan memberikan teladan dalam menerapkan praktik kerja yang berkelanjutan. Selain itu, penelitian Satriadi *et al.*, (2021) menunjukkan bukti empiris bahwa *green transformational leadership* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan *environmental performance* pada perusahaan manufaktur di Indonesia, sehingga pemimpin yang berorientasi hijau menjadi faktor krusial dalam transformasi organisasi menuju praktik bisnis yang lebih bertanggung jawab.

Salah satu faktor internal yang krusial dalam mendorong *green performance* adalah *Green Transformational Leadership*. Kepemimpinan ini merupakan perluasan dari konsep *transformational leadership* dalam konteks keberlanjutan lingkungan, di mana pemimpin tidak hanya fokus pada pencapaian tujuan bisnis semata, tetapi juga memotivasi, menginspirasi, dan memberdayakan karyawan untuk mengadopsi nilai-nilai ramah lingkungan dalam proses kerja sehari-hari. Pemimpin gaya ini tidak hanya sekadar managerial; ia menjadi role model yang menunjukkan komitmen terhadap pelestarian lingkungan serta membangun visi bersama menuju organisasi yang berkelanjutan (Ibrahim, 2025).

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa *Green Transformational Leadership* mampu menciptakan perubahan mindset dan perilaku karyawan terhadap isu lingkungan. Pemimpin transformasional hijau memotivasi karyawan melalui komunikasi visi hijau, dukungan personalisasi, dan pemberian penghargaan atau insentif terhadap perilaku ramah lingkungan. Dengan cara ini, karyawan tidak hanya melakukan aktivitas operasional sehari-hari tetapi juga termotivasi untuk mengusulkan praktik baru yang meningkatkan efisiensi sumber daya, mengurangi emisi, dan melahirkan inovasi hijau dalam proses bisnis (Ibrahim, 2025).

Selain itu, *Green Organizational Culture* juga dianggap penting untuk membentuk perilaku dan sikap karyawan dalam mendukung praktek-praktek hijau. Budaya organisasi yang menyokong nilai-nilai hijau memperkuat komitmen seluruh anggota organisasi terhadap tujuan lingkungan. Menurut Imran *et al.*, (2021) budaya organisasi hijau merupakan ide penting yang harus dianut semua

bisnis agar tetap produktif dan kompetitif dalam jangka waktu yang lebih lama. Studi lain oleh Adu & Nawansari, (2022) budaya organisasi sebagai nilai-nilai dominan yang disebarluaskan dalam organisasi yang dijadikan filosofi kerja karyawan yang menjadi pedoman kebijakan organisasi dalam mengelola karyawan. budaya organisasi merupakan komponen penting dalam sebuah perusahaan, karena merupakan nilai yang akan menentukan perilaku seluruh karyawan di perusahaan dan merupakan komponen yang dapat membedakan antara perusahaan dengan perusahaan lain. Soukotta & Santosa, (2024) menemukan bahwa *green organizational culture* bersama *green transformational leadership* berpengaruh signifikan terhadap *green performance*.

Budaya organisasi hijau (*Green Organizational Culture*) merupakan seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan praktik yang mendorong perilaku ramah lingkungan di seluruh tingkatan organisasi. Budaya ini bukan sekadar kebijakan formal, melainkan nilai yang menjadi pedoman sehari-hari perilaku karyawan dan pengambilan keputusan dalam organisasi. *Green Organizational Culture* bertindak sebagai landasan internal yang memperkuat upaya pelestarian lingkungan melalui tindakan nyata di tempat kerja, seperti efisiensi penggunaan sumber daya, pengurangan limbah, penggunaan energi yang lebih bersih, serta inovasi proses dan produk yang lebih ramah lingkungan. Hal ini membuat budaya organisasi hijau menjadi salah satu determinan penting dalam mewujudkan kinerja lingkungan (*green performance*) yang optimal (Anggit, 2025).

Penelitian empiris menunjukkan bahwa organisasi yang berhasil membangun

budaya hijau cenderung memiliki kinerja lingkungan yang lebih baik. Anggit W. Nugraha (2025) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *Green Organizational Culture* berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi dan inovasi hijau yang kemudian meningkatkan efektivitas organisasi dalam mengelola dampak lingkungan melalui pengurangan limbah dan penggunaan kembali sumber daya. Budaya hijau ini mendorong pengembangan proses yang lebih ramah lingkungan sehingga berdampak langsung pada aspek *green performance*.

Secara praktis, *Green Organizational Culture* mencakup beberapa indikator penting: komitmen terhadap standar lingkungan, pengakuan dan penghargaan atas inisiatif ramah lingkungan, serta integrasi nilai keberlanjutan dalam setiap kebijakan operasional. Ketika nilai-nilai ini menjadi bagian dari “cara kerja” yang diterima luas di organisasi, perilaku anggota organisasi akan berubah menjadi lebih peduli lingkungan. Perubahan perilaku ini kemudian berhubungan erat dengan peningkatan indikator kinerja lingkungan seperti pengurangan emisi, penggunaan energi efisien, serta peningkatan akurasi pelaporan dan kepatuhan terhadap standar lingkungan.

Fenomena budaya organisasi hijau sering kali tampak dalam organisasi dengan visi keberlanjutan yang terinternalisasi tinggi. Misalnya, perusahaan yang menetapkan *green values* dalam misi dan strategi organisasinya umumnya memiliki karyawan yang lebih proaktif dalam inisiatif penghematan energi dan pengelolaan limbah. Ketika karyawan merasa dihargai atas tanggung jawab lingkungan mereka, motivasi internal ini memperkuat perilaku ramah lingkungan yang berdampak positif pada *green performance*.

Selain itu, *Green Organizational Culture* berperan dalam memperkuat sktruktur kelembagaan organisasi agar lebih adaptif terhadap perubahan paradigma bisnis berkelanjutan. Dalam era di mana tuntutan regulasi lingkungan semakin ketat dan ekspektasi publik terhadap tanggung jawab sosial perusahaan meningkat, budaya organisasi hijau berfungsi sebagai katalis utama agar strategi organisasi selaras dengan tujuan lingkungan yang lebih luas.

Di sisi lain, *Green Self-Efficacy* juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan *Green Performance*. Efikasi diri hijau mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk melakukan tindakan pro-lingkungan dalam lingkungan kerja. Menurut Trisno *et al* (2024) *Self-Efficacy* berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam merencanakan dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk menguasai situasi dan mencapai tujuan yang diinginkan. Fatoki, (2023) menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat *Green Self-Efficacy* yang tinggi cenderung lebih aktif dalam menerapkan praktik hijau, seperti pengelolaan limbah, efisiensi energi, dan inovasi hijau. Studi oleh (Tosun *et al.*, 2022) dan (Huang *et al.*, 2021) menegaskan bahwa peningkatan *Green Self-Efficacy* yang dikombinasikan dengan budaya organisasi hijau yang kuat dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan mendorong perilaku ramah lingkungan dalam organisasi. Penelitian oleh (Guo, 2022) menunjukkan bahwa *green self-efficacy* memiliki pengaruh langsung terhadap *green performance*, dimana individu yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuannya dalam berperilaku ramah lingkungan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam mendukung tujuan dan praktik berkelanjutan.

Green Self-Efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan diri sendiri dalam merencanakan, mengambil, dan menyelesaikan tindakan yang bersifat ramah lingkungan di tempat kerja. Konsep ini berakar pada teori efikasi diri Bandura, yang menyatakan bahwa kepercayaan seseorang terhadap kemampuan pribadinya merupakan pendorong utama perilaku yang efektif dan berkelanjutan dalam konteks organisasi. Individu dengan *self-efficacy* yang tinggi cenderung menunjukkan motivasi yang lebih besar untuk melakukan tindakan yang membutuhkan usaha dan inisiatif, termasuk dalam implementasi praktik hijau seperti pengelolaan limbah, efisiensi energi, dan inovasi lingkungan (Marlina *et al*, 2025).

Penelitian Marlina *et al* (2025) bahwa *green self-efficacy* memiliki hubungan positif dengan kinerja lingkungan (*green performance*), bahwa *green self-efficacy* merupakan variabel penting yang memperkuat pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia hijau terhadap *environmental performance* organisasi. Karyawan yang memiliki keyakinan kuat terhadap kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas-tugas hijau lebih aktif terlibat dalam perilaku ramah lingkungan secara berkelanjutan.

Selain itu, penelitian Khutso (2023) yang menelaah green entrepreneurial *self-efficacy* dalam konteks usaha kecil dan menengah (UKM) menunjukkan bahwa keyakinan diri yang tinggi terkait kemampuan berwirausaha hijau berkontribusi pada peningkatan *environmental performance* perusahaan, terlebih lagi ketika dikombinasikan dengan inovasi hijau dan perilaku pembelian produk hijau oleh konsumen. Temuan ini mempertegas bahwa *self-efficacy* tidak hanya mempengaruhi perilaku individu tetapi juga dapat berkontribusi pada hasil lingkungan yang lebih luas ketika dikaitkan dengan tujuan organisasi.

Dalam konteks organisasi, *green self-efficacy* juga terbukti menjadi kontribusi signifikan bagi terciptanya perilaku kerja hijau (*green behavior*) yang berdampak pada kinerja berkelanjutan. Sebuah studi menunjukkan bahwa efektivitas perilaku hijau karyawan dalam mendukung sustainable environmental performance semakin kuat ketika individu memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuannya untuk menerapkan tindakan yang diperlukan demi hasil lingkungan yang optimal (Tantawi, R., & Noviana, 2024).

Secara fenomenologis, *green self-efficacy* membantu menjelaskan mengapa motivasi internal individu sangat penting dalam konteks transformasi organisasi menuju keberlanjutan. Individu yang percaya pada kompetensinya dalam melakukan tugas-tugas lingkungan cenderung melakukan inovasi kecil dalam proses kerja, menyuarakan ide-ide perbaikan, serta bertindak lebih proaktif dalam menghadapi tantangan lingkungan. Hal ini pada akhirnya berdampak positif terhadap *green performance*, yaitu keberhasilan organisasi dalam mengintegrasikan praktik ramah lingkungan dalam proses bisnisnya, termasuk pengurangan limbah, penggunaan sumber daya secara efisien, dan pencapaian standar keberlanjutan lainnya.

PT. Pupuk Iskandar Muda Aceh Utara, sebagai salah satu produsen pupuk terbesar di Indonesia, memegang tanggung jawab besar untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan operasionalnya berjalan selaras dengan prinsip-prinsip keberlanjutan lingkungan. Sebagai bagian dari industri yang berdampak signifikan terhadap lingkungan, perusahaan dituntut untuk terus berinovasi dalam mengelola proses produksinya agar lebih ramah lingkungan. Dalam beberapa tahun terakhir, PT. Pupuk

Iskandar Muda telah menghadapi berbagai tantangan, terutama dalam hal pengurangan limbah produksi dan peningkatan efisiensi penggunaan energi, yang merupakan dua aspek krusial dalam pencapaian *Green Performance* yang optimal. Kondisi ini mengharuskan perusahaan untuk segera mengambil langkah- langkah strategis yang terencana dan berkelanjutan, dengan mengadopsi pendekatan- pendekatan baru yang tidak hanya berorientasi pada profit, tetapi juga mempertimbangkan aspek lingkungan dan sosial sebagai bagian dari tanggung jawab perusahaan secara holistik.

PT. Pupuk Iskandar Muda Aceh Utara sebagai salah satu produsen pupuk terbesar di Indonesia berada dalam tekanan untuk menyeimbangkan target produksi dengan tuntutan keberlanjutan lingkungan. Dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan menghadapi tantangan signifikan terkait pengurangan limbah produksi dan peningkatan efisiensi energi, dua indikator penting dari *Green Performance*. Walaupun perusahaan telah memiliki kebijakan ramah lingkungan, realisasi di lapangan masih belum optimal. Hal ini terlihat dari adanya potensi pemborosan energi dalam proses produksi, pemanfaatan teknologi yang belum sepenuhnya efisien, dan keterlibatan karyawan program hijau yang belum merata.

Sumber daya manusia memiliki peran kunci, namun keberhasilan implementasi strategi hijau ini sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional yang berorientasi lingkungan (*Green Transformational Leadership*), budaya organisasi yang mendukung nilai-nilai hijau (*Green Organizational Culture*), dan keyakinan individu terhadap kemampuannya melakukan tindakan pro-lingkungan (*Green Self-*

Efficacy). Fenomena ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kebijakan yang telah dirumuskan dan perilaku operasional karyawan di lapangan, yang berimplikasi pada belum optimalnya *Green Performance* perusahaan.

Dalam konteks operasional PT. Pupuk Iskandar Muda Aceh Utara, penerapan prinsip keberlanjutan lingkungan merupakan tuntutan strategis yang tidak dapat dihindari. Industri pupuk memiliki karakteristik penggunaan energi tinggi, bahan kimia berisiko, serta potensi limbah cair dan gas yang besar. Kondisi ini menjadikan *Green Performance* sebagai indikator penting dalam menilai keberhasilan perusahaan tidak hanya dari sisi ekonomi, tetapi juga dari tanggung jawab lingkungan. Namun, dalam praktiknya, pencapaian *Green Performance* di PT. Pupuk Iskandar Muda masih menghadapi sejumlah permasalahan yang berkaitan erat dengan faktor kepemimpinan, budaya organisasi, dan perilaku individu karyawan.

Sebagai salah satu produsen pupuk terbesar di Indonesia, PT. Pupuk Iskandar Muda (PIM) Aceh Utara memiliki peran strategis dalam mendukung ketahanan pangan nasional. Namun demikian, karakteristik industri pupuk yang padat energi, berbasis bahan kimia, serta menghasilkan limbah cair dan gas dalam jumlah besar menjadikan perusahaan ini berada pada posisi yang rentan terhadap isu lingkungan. Oleh karena itu, pencapaian *Green Performance* menjadi indikator penting untuk menilai sejauh mana perusahaan mampu mengelola dampak lingkungan secara efektif dan berkelanjutan.

Meskipun PT. Pupuk Iskandar Muda telah memiliki kebijakan dan komitmen terhadap pengelolaan lingkungan, fenomena di lapangan menunjukkan bahwa

implementasi kebijakan tersebut belum sepenuhnya optimal. Masih ditemukan potensi pemborosan energi dalam proses produksi, pengelolaan limbah yang belum maksimal, serta belum meratanya keterlibatan karyawan dalam program-program hijau perusahaan. Kondisi ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara kebijakan formal perusahaan dengan praktik operasional sehari-hari, yang berdampak pada belum optimalnya *Green Performance*.

Dari sisi *Green Transformational Leadership*, permasalahan utama terletak pada belum meratanya peran pimpinan dalam menginternalisasi nilai-nilai keberlanjutan kepada seluruh karyawan. Sebagian pimpinan unit masih berorientasi pada pencapaian target produksi dan efisiensi biaya jangka pendek, sehingga aspek lingkungan sering kali dipandang sebagai kewajiban administratif semata. Padahal, kepemimpinan transformasional hijau menuntut pemimpin untuk menjadi teladan, memberikan inspirasi, serta mendorong perubahan perilaku karyawan agar lebih proaktif dalam menjalankan praktik ramah lingkungan. Ketidakkonsistenan gaya kepemimpinan ini berpotensi menghambat pembentukan perilaku kerja hijau secara menyeluruh.

Permasalahan juga terlihat pada *Green Organizational Culture* di lingkungan PT. Pupuk Iskandar Muda. Meskipun nilai-nilai kepedulian lingkungan telah tercantum dalam visi dan kebijakan perusahaan, internalisasi nilai tersebut ke dalam budaya kerja sehari-hari belum sepenuhnya mengakar. Praktik kerja hijau masih dianggap sebagai tanggung jawab unit tertentu, seperti bagian K3 dan lingkungan, bukan sebagai tanggung jawab bersama seluruh karyawan. Kurangnya integrasi nilai

hijau dalam sistem penilaian kinerja dan kebiasaan kerja menyebabkan budaya organisasi hijau belum terbentuk secara kuat dan konsisten.

Selain itu, dari aspek *Green Self-Efficacy*, masih terdapat karyawan yang merasa kurang yakin terhadap kemampuan mereka dalam menerapkan praktik ramah lingkungan di tempat kerja. Keterbatasan pelatihan, sosialisasi, dan penghargaan terhadap inisiatif hijau menyebabkan sebagian karyawan bersikap pasif dan hanya menjalankan prosedur standar tanpa upaya inovatif untuk meningkatkan kinerja lingkungan. Rendahnya keyakinan individu ini berdampak langsung pada rendahnya partisipasi aktif karyawan dalam penghematan energi, pengelolaan limbah, serta pengusulan ide-ide inovasi hijau.

Fenomena-fenomena tersebut menunjukkan bahwa pencapaian *Green Performance* di PT. Pupuk Iskandar Muda tidak hanya dipengaruhi oleh kebijakan dan teknologi, tetapi sangat bergantung pada faktor manusia, khususnya kepemimpinan, budaya organisasi, dan efikasi diri karyawan. Ketiga variabel ini saling berinteraksi dan berpotensi menciptakan sinergi yang kuat apabila dikelola secara terintegrasi. Namun, apabila salah satu variabel tidak berjalan optimal, maka upaya peningkatan *Green Performance* perusahaan juga akan terhambat.

Untuk memperjelas fenomena permasalahan yang terjadi, berikut disajikan ringkasan kondisi lapangan terkait variabel penelitian:

Tabel 1. 1 Fenomena Permasalahan di PT. Pupuk Iskandar Muda Aceh

Variabel	Kondisi Ideal	Fenomena di Lapangan
<i>Green Transformational Leadership</i>	Pimpinan menjadi teladan, menginspirasi dan memotivasi karyawan menerapkan praktik hijau	Fokus pimpinan masih dominan pada target produksi, peran inspiratif terhadap praktik hijau belum merata

Variabel	Kondisi Ideal	Fenomena di Lapangan
<i>Green Organizational Culture</i>	Nilai hijau terinternalisasi dalam kebiasaan kerja seluruh karyawan	Praktik hijau masih dianggap tanggung jawab unit tertentu, belum menjadi budaya Bersama
<i>Green Self-Efficacy</i>	Karyawan yakin dan proaktif dalam menerapkan perilaku ramah lingkungan	Sebagian karyawan masih pasif dan kurang percaya diri melakukan inisiatif hijau
<i>Green Performance</i>	Efisiensi energi tinggi, limbah terkelola optimal, emisi terkendali	Potensi pemborosan energi dan pengelolaan limbah belum maksimal

Berdasarkan fenomena tersebut, dapat disimpulkan bahwa masih terdapat celah penelitian yang perlu dikaji secara komprehensif, khususnya terkait pengaruh *Green Transformational Leadership*, *Green Organizational Culture*, dan *Green Self-Efficacy* terhadap *Green Performance* pada industri pupuk. Hingga saat ini, belum banyak penelitian yang menguji ketiga variabel tersebut secara simultan pada konteks industri pupuk di Indonesia, khususnya di PT. Pupuk Iskandar Muda Aceh Utara.

Penelitian sebelumnya (Satriadi *et al.*, 2021; Soukotta & Santosa, 2024) membuktikan bahwa *Green Transformational Leadership* dan *Green Organizational Culture* berpengaruh signifikan terhadap *Green Performance*, namun mayoritas studi dilakukan pada sektor manufaktur umum dan perbankan, bukan pada industri pupuk yang memiliki risiko lingkungan tinggi. Studi mengenai *Green Self-Efficacy* sebagai variabel yang memengaruhi *Green Performance* juga masih jarang di Indonesia, terutama pada sektor industri pupuk. Sebagian besar penelitian menguji *Green Transformational Leadership* dan *Green Organizational Culture* secara terpisah, padahal kemungkinan ada sinergi keduanya dalam membentuk perilaku karyawan yang berdampak pada *Green Performance*.

Green Self-Efficacy sering digunakan sebagai variabel mediasi atau moderasi di penelitian luar negeri (Huang *et al.*, 2021; Tosun *et al.*, 2022), namun di konteks Indonesia variabel ini masih minim diuji secara langsung sebagai prediktor *Green Performance*.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana unsur-unsur kepemimpinan, budaya organisasi, dan psikologi karyawan dapat bersinergi dalam mendorong peningkatan kinerja hijau perusahaan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan strategis bagi manajemen dalam mengembangkan kebijakan dan program yang efektif demi mewujudkan keberlanjutan lingkungan sekaligus meningkatkan daya saing perusahaan. Dengan melakukan penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai kontribusi ketiga faktor ini terhadap pencapaian kinerja lingkungan perusahaan.

Dengan memperkuat budaya organisasi hijau, meningkatkan efikasi diri karyawan, serta menerapkan kepemimpinan transformasional hijau yang efektif, perusahaan dapat menciptakan dampak positif yang signifikan terhadap lingkungan sekaligus meningkatkan efisiensi operasional. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi pengembangan kebijakan yang mendukung keberlanjutan industri pupuk dan manufaktur di Indonesia, sehingga berkontribusi terhadap agenda pembangunan berkelanjutan secara nasional dan global.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti akan melakukan penelitian

dengan judul “**Pengaruh *Green Transformational Leadership* , *Green Organization Culture* Dan *Green Self-Efficacy* Terhadap *Green Performance* Pada PT.Pupuk Iskandar Muda Aceh Utara**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh *Green Transformational Leadership* terhadap *Green Performance* perusahaan?
2. Bagaimana hubungan *Green Organization Culture* dan *Green Performance*?
3. Bagaimana pengaruh *Green Self-Efficacy* terhadap *Green Performance*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas terdapat beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *Green Transformational Leadership* memiliki pengaruh terhadap *Green Performance* pada PT.Pupuk Iskandar Muda.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *Green Organization Culture* memiliki pengaruh terhadap *Green Performance* pada PT.Pupuk Iskandar Muda.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *Green Self-Efficacy* memiliki pengaruh terhadap *Green Performance* pada PT.Pupuk Iskandar Muda.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis, praktis, maupun kebijakan.

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu manajemen, khususnya dalam bidang kepemimpinan hijau dan budaya organisasi hijau.
2. Menambah wawasan tentang bagaimana *Green Transformational Leadership*, *Green Organization Culture*, dan *Green Self-Efficacy* dapat meningkatkan *Green Performance*.
3. Mengembangkan teori mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap keberhasilan strategi keberlanjutan dalam perusahaan manufaktur.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Memberikan masukan kepada PT. Pupuk Iskandar Muda dalam meningkatkan strategi keberlanjutan melalui penerapan kepemimpinan transformasional hijau dan budaya organisasi hijau.
2. Memberikan rekomendasi kepada industri pupuk lainnya dalam mengadopsi strategi yang lebih ramah lingkungan guna meningkatkan kinerja perusahaan secara berkelanjutan.
3. Membantu perusahaan dalam mengembangkan program pelatihan untuk meningkatkan *Green Self-Efficacy* karyawan agar lebih proaktif dalam penerapan praktik hijau.