

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

#### **1.1.1 Profile Perusahaan**

PT. Wijaya Karya Bangunan Gedung Tbk, memimpin dunia konstruksi di Indonesia dengan menjawab dan mengantisipasi kebutuhan konsumen WIKA. Ini termasuk memperluas jangkauan pasar global. PT. Wijaya Karya Bangunan Gedung, sering disebut sebagai Wika Gedung, adalah sebuah perusahaan konstruksi yang berbasis di Indonesia. sebagai salah satu anak perusahaan PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk, yang merupakan badan usaha konstruksi milik negara di Indonesia. Wika Gedung berfokus khusus pada proyek konstruksi bangunan.

Wika Gedung telah mendapatkan pengakuan dan keahlian dalam membangun berbagai macam bangunan, termasuk kompleks komersial, menara perkantoran, hotel, pengembangan perumahan, lembaga pendidikan, dan fasilitas kesehatan. Wika Gedung menyediakan layanan konstruksi yang komprehensif, mulai dari tahap desain dan perencanaan awal hingga manajemen proyek, pengadaan, dan pelaksanaan konstruksi. Mereka mengerjakan proyek sektor publik dan swasta, bekerja sama dengan klien, arsitek, insinyur, dan subkontraktor untuk memberikan solusi konstruksi berkualitas tinggi.

Perusahaan ini terkenal dengan komitmennya terhadap kualitas, profesionalisme, dan kepatuhan terhadap standar keselamatan. Ini mempekerjakan personel terampil, termasuk insinyur, manajer proyek, dan pekerja konstruksi, yang memiliki keahlian dan pengalaman untuk menangani proyek bangunan yang kompleks dan berskala besar. Wika Gedung telah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap infrastruktur dan pembangunan Indonesia. Portofolio mereka mencakup struktur ikonik yang telah menjadi landmark di berbagai kota di seluruh negeri. Mereka telah berhasil menyelesaikan banyak proyek dan terus menjadi nama terpercaya di industri konstruksi Indonesia.

### **1.1.2 Logo Perusahaan.**

Logo perusahaan dapat mencerminkan identitas dan nilai perusahaan, PT.Wijaya Karya Bangunan Gedung menggambarkan melalui logo mereka, esensi dan komitmen sebagai perusahaan konstruksi gedung terkemuka di Indonesia. Terlihat dari design dan pemilihan warna logo PT. PT.Wijaya Karya Bangunan Gedung memancarkan citra profesionalisme, keandalan dan kredibilitas yang dijunjung tinggi.



**Gambar 1.1 Logo PT Wijaya Karya Bangunan Gedung. Tbk**

*Sumber : wikagedung.co.id diakses Oktober 2022*

### **1.1.3 Sejarah Singkat Perusahaan**

Wika Gedung adalah salah satu perusahaan konstruksi terbesar di Indonesia yang didirikan pada tahun 1960. Sejarah perusahaan ini dimulai ketika pemerintah Indonesia membentuk PT.Wijaya Karya (Persero) pada tahun 1960 dengan tujuan untuk mempercepat pembangunan infrastruktur di negara tersebut.

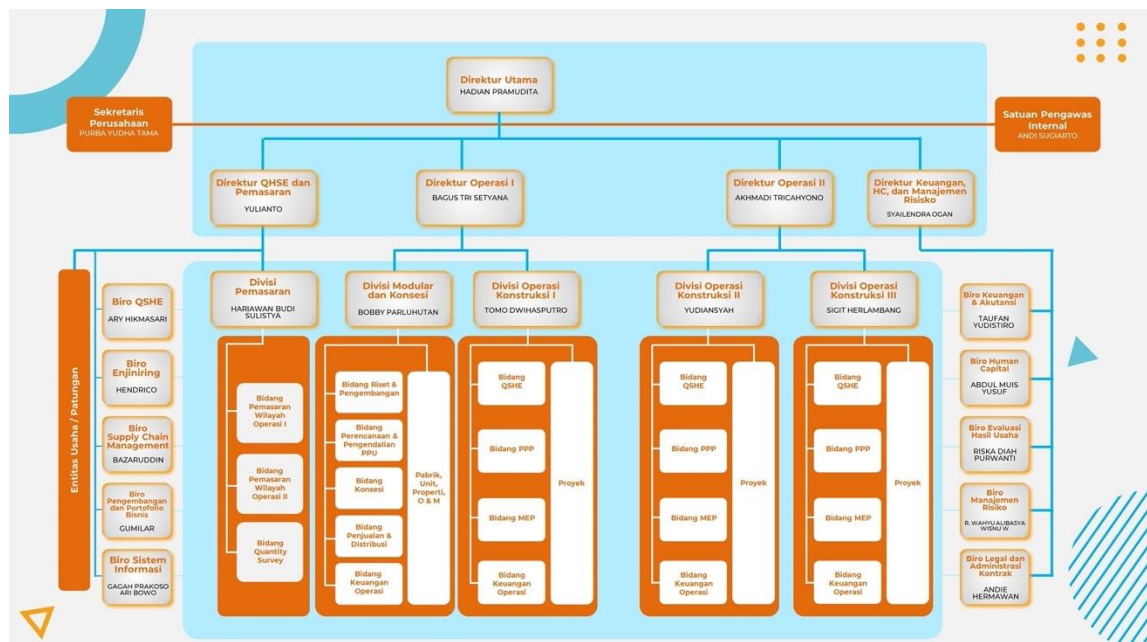
Wika Gedung adalah salah satu anak perusahaan dari PT Wijaya Karya (Persero) yang fokus pada proyek-proyek konstruksi gedung. Perusahaan ini telah terlibat dalam berbagai proyek penting di Indonesia, termasuk pembangunan gedung perkantoran, rumah sakit, pusat perbelanjaan, hotel, dan proyek infrastruktur lainnya. Seiring berjalannya waktu, Wika Gedung telah tumbuh menjadi salah satu kontraktor konstruksi terkemuka di Indonesia. Perusahaan ini memiliki tim profesional yang terdiri dari arsitek, insinyur, dan pekerja terampil yang berpengalaman dalam mengelola proyek-proyek konstruksi yang kompleks.

Selain beroperasi di dalam negeri, Wika Gedung juga telah memperluas jangkauannya ke luar negeri dengan terlibat dalam proyek-proyek konstruksi di beberapa negara di Asia Tenggara dan Timur Tengah. Sebagai perusahaan konstruksi yang bertanggung jawab, Wika Gedung selalu berkomitmen untuk menjaga kualitas kerja yang tinggi, memprioritaskan keselamatan kerja, dan mengutamakan kepuasan pelanggan. Perusahaan ini terus berinovasi dan beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan tren terkini dalam industri konstruksi.

Demikianlah sejarah singkat Wika Gedung, perusahaan konstruksi terkemuka di Indonesia yang telah berperan penting dalam pembangunan infrastruktur dan gedung-gedung yang ikonik di negara ini.

#### 1.1.4 Struktur Organisasi.

Struktur organisasi WIKA Gedung dapat bervariasi tergantung pada ukuran dan kompleksitas proyek yang sedang dikerjakan. Selain itu, WIKA Gedung juga dapat memiliki unit bisnis tambahan atau struktur tambahan berdasarkan kebutuhan perusahaan. Berikut adalah struktur organisasi umum WIKA Gedung:



**Gambar 1.2 Struktur Organisasi PT Wijaya Karya Bangunan Gedung, Tbk.**

*Sumber : Annual Report diakses November 2022*

Berdasarkan Gambar 1.2 Struktur Organisasi yang telah dijabarkan diatas berikut merupakan jabaran atas deskripsi pekerjaan berdasarkan Jabatan di perusahaan PT. Wijaya Karya Bangunan Gedung, Tbk.:

a. Direktur Utama,

- 1) Mengkoordinasikan dan mengoptimalkan peran serta fungsi di antara anggota Direksi, mengelola, mengembangkan, dan menumbuhkan usaha Perseroan sesuai dengan visi, misi, rencana strategis dan target Perseroan, serta senantiasa mengupayakan peningkatan sinergi sumber daya yang dimiliki Perseroan secara efisien dan efektif; dan
- 2) Melakukan pengurusan dan pembinaan untuk fungsi di bawahnya, dalam hal ini Sekretariat Perusahaan dan Pengawas Intern.

b. Direktur Operasi I.

Melakukan pengurusan dan pembinaan terhadap fungsi di bawahnya, dalam hal ini Divisi Operasi Konstruksi I dan Divisi Modular dan Konsesi, serta Pembinaan Anak Perusahaan dan Entitas Asosiasi yaitu PT WEGE Solusi Proklamasi (WSP).

1) Divisi Operasi Konstruksi I

Yaitu memastikan berjalannya kegiatan perusahaan dan pengelolaan stratejik bisnis usaha konstruksi dengan sasaran dan target yang telah ditetapkan dalam RKAP dan RJP Perusahaan yaitu, terpenuhinya ekspektasi dan engagement pelanggan, pengelolaan sumber daya (tenaga kerja, material, modal, vendor) yang efektif dan efisien, pencapaian target laba, pencapaian target produksi atau penjualan, mengamankan risiko kontrak, pengelolaan arus kas termasuk pencairan piutang, pengelolaan persediaan, dan terlaksananya sistem Manajemen Mutu, QSHE, K3L dan Manajemen Pengamanan di wilayah operasi Divisi Operasi Konstruksi.

2) Divisi Modular dan Konsesi.

Yakni memastikan berjalannya kegiatan pengelolaan produksi modular, pencapaian laba, pencapaian produktivitas dan penjualan modular, pemasaran modular yang representatif, pelaksanaan metode kerja seluruh pabrik dengan efisien dan efektif serta perolehan nilai tambah, manajemen kontrak, manajemen risiko, pengelolaan arus kas, pencairan piutang dan penggunaan sumber daya yang

efisien, serta sinergi pasar modular dengan arah bisnis Perusahaan, termasuk di dalamnya pengelolaan hubungan dengan key clients, penyusunan kebijakan strategi pengadaan, dan perolehan Investasi dan Konsesi bagi Perusahaan, pelaksanaan usaha pada bisnis Property dari Investasi dan/atau konsesi, serta pelaksanaan bisnis Operation dan Maintenance.

c. Direktur Operasi II.

Melakukan pengurusan dan pembinaan untuk fungsi di bawahnya, dalam hal ini Divisi Operasi Konstruksi II dan Divisi Operasi Konstruksi III serta Pembinaan Anak Perusahaan, dan Entitas Asosiasi Perusahaan, yakni PT Wijaya Karya Pracetak Gedung (WPG) dan PT Patra Wijaya Realtindo (PWR).

1) Divisi Operasi Konstruksi II

Memastikan berjalannya kegiatan perusahaan dan pengelolaan strategik bisnis usaha konstruksi dengan sasaran dan target yang telah ditetapkan dalam RKAP dan RJP Perusahaan yaitu, terpenuhinya ekspektasi dan engagement pelanggan, pengelolaan sumber daya (tenaga kerja, material, modal, vendor) yang efektif dan efisien, pencapaian target laba, pencapaian target produksi atau penjualan, mengamankan risiko kontrak, pengelolaan arus kas termasuk pencairan piutang, pengelolaan persediaan, dan terlaksananya sistem Manajemen Mutu, QSHE, K3L dan Manajemen Pengamanan di wilayah operasi Divisi Operasi Konstruksi II, dan

2) Divisi Operasi Konstruksi III.

Memastikan berjalannya kegiatan perusahaan dan pengelolaan strategik bisnis usaha konstruksi dengan sasaran dan target yang telah ditetapkan dalam RKAP dan RJP Perusahaan yaitu, terpenuhinya ekspektasi dan engagement pelanggan, pengelolaan sumber daya (tenaga kerja, material, modal, vendor) yang efektif dan efisien, pencapaian target laba, pencapaian target produksi atau penjualan, mengamankan risiko kontrak, pengelolaan arus kas termasuk pencairan piutang, pengelolaan persediaan, dan terlaksananya sistem Manajemen Mutu, QSHE, K3L dan Manajemen Pengamanan di wilayah operasi Divisi Operasi Konstruksi III.

d. Direktur QSHE dan Pemasaran.

Bersama dengan anggota Direksi lainnya, menetapkan arah visi, misi, strategi pokok, kebijakan-kebijakan pokok, Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan, Rencana Jangka Panjang Perusahaan, dan peraturan-peraturan, serta sasaran Perusahaan, termasuk pada anak Perusahaan, dan Entitas Asosiasi Perusahaan.

1) Divisi Pemasaran.

Penetapan strategi pemasaran dan perolehan kontrak baru, termasuk diantaranya adalah penetapan strategi Kerja Sama Operasi mitra usaha, strategi dan Analisa informasi pasar dini, penetapan strategi pemenangan tender dan proposal, optimalisasi pelayanan pelanggan, koordinasi pemasaran antar Divisi.

2) Biro QSHE.

Penyusunan dan memastikan berjalannya seluruh Sistem Manajemen yang diterapkan Perusahaan seperti Sistem QSHE, Sistem Manajemen Keselamatan Kerja dan Lingkungan, Manajemen Pengamanan serta Sistem Manajemen Mutu

3) Biro SCM.

Sistem *Supply Chain Management* yang terintegrasi meliputi barang dan jasa, pengendalian jejaring pemasok/penyedia barang dan jasa, pengendalian jejaring lembaga asuransi, dalam rangka optimalisasi daya dukung terhadap efisiensi pengadaan dan pengelolaan alat Perusahaan, melaksanakan pengadaan barang dan jasa yang digunakan di lingkup Perusahaan secara efektif dan efisien dalam rangka mendukung pencapaian produktivitas dan laba Perseroan

4) Biro Enjiniring.

Terselenggaranya kajian dan rekomendasi teknis, kajian dapat pengembangan desain, perolehan lisensi, serta merekomendasikan kepada Direksi dalam hal metode pelaksanaan proyek yang optimal mulai tahap proposal sampai tahap pelaksanaan pekerjaan, dan penanganan fungsi enjiniring sesuai dengan lingkup tugasnya, dalam rangka peningkatan daya saing Perusahaan;

5) Biro Pengembangan dan Portofolio Bisnis.

Pemasaran secara profesional dalam rangka memelihara dan ekspansi pasar secara efisien dan efektif, menangani sasaran untuk mendapatkan perolehan kontrak baru dan mengembangkan bisnis SBU di Bangunan Gedung

6) Biro Sistem Informasi.

Memastikan berjalannya perencanaan, penerapan, dan pengembangan sistem informasi, pengkajian dan pemenuhan perangkat lunak, dan standar perangkat keras untuk kepentingan sistem informasi yang diperlukan secara terpisah maupun terpadu, guna mendukung efisiensi dan efektivitas kinerja Perusahaan.

e. Direktur Keuangan, *Human Capital* dan Manajemen Resiko.

Melakukan pengurusan dan pembinaan untuk fungsi di bawahnya, dalam hal ini Biro Keuangan dan Akuntansi, Biro Human Capital, Biro Evaluasi Hasil Usaha, Biro Manajemen Risiko dan Biro Legal dan Administrasi Kontrak.

1) Biro Keuangan dan Akuntansi.

Seperti memastikan berjalannya pengelolaan keuangan, akuntansi, perpajakan dengan mengoptimalkan penggunaan dana, serta penyelenggaraan manajemen perkantoran, guna menunjang usaha Perusahaan;

2) Biro *Human Capital*.

Yaitu memastikan berjalannya pengembangan organisasi yang disesuaikan dengan arah dan proses bisnis Perusahaan, perencanaan dan pemenuhan kapasitas dan kapabilitas SDM (HC), memastikan terciptanya engagement pegawai melalui inisiatif, strategi dan program yang komprehensif, serta pengkajian konsep manajemen mutakhir, Budaya Perusahaan, Sistem Remunerasi dan Hubungan Industrial, Perencanaan Strategis dan Kebutuhan *Human Capital*, Pengembangan Pegawai, serta Sistem Informasi *Human Capital* dalam rangka mengoptimalkan perencanaan, pengembangan dan pemeliharaan *Human Capital* sesuai dengan arah perkembangan Perusahaan

3) Biro Manajemen Resiko.

Selalu memastikan berjalannya pengamanan operasional korporasi dalam aspek legal (Corporate Lawyer), meliputi melaksanakan kajian dokumen dan pengelolaan administrasi hukum di Perusahaan, penanganan atas kasus hukum

tertentu, mitigasi potensi risiko hukum yang timbul, serta evaluasi efektivitas penerapannya dalam rangka mengoptimalkan tingkat keamanan Perusahaan dari aspek Legal.

4) Biro Evaluasi Hasil Usaha.

Membuat kajian anggaran Perusahaan, perencanaan usaha tahunan Perusahaan, penyajian laporan tentang kinerja Perusahaan, dan laporan hasil usaha kepada pihak-pihak terkait dalam rangka menunjang optimalisasi hasil usaha Perusahaan

5) Biro Legal dan Administrasi Kontrak.

Penerapan, pengembangan dan *assessment system* manajemen risiko di tingkat Perusahaan yang terintegrasi dari semua fungsi manajemen berdasarkan Visi Misi Perusahaan, serta pengendalian implementasi sistem manajemen risiko.

f. Sekertaris Perusahaan.

Terlibat dalam proyek-proyek khusus, pengelolaan keuangan kecil, atau tugas-tugas administratif lainnya yang dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan.

g. Satuan Pengawas internal.

Memiliki tanggung jawab untuk memastikan kepatuhan terhadap kebijakan, prosedur, dan peraturan internal perusahaan, Pengawas internal memiliki pengetahuan yang mendalam tentang kebijakan, prosedur, peraturan, dan praktik terkait dalam organisasi. Mereka juga harus memiliki kemampuan analitis yang kuat, keahlian dalam pengumpulan dan analisis data, serta kemampuan komunikasi yang baik untuk berinteraksi dengan berbagai pihak di dalam perusahaan.

### **1.1.5 Visi dan Misi PT. Wijaya Karya Bangunan Gedung, Tbk.**

#### **a. Visi PT. Wijaya Karya Bangunan Gedung, Tbk.**

Visi Wika Gedung adalah menjadi perusahaan konstruksi terkemuka yang diakui secara internasional dengan komitmen terhadap kualitas, keandalan, dan keberlanjutan. Perusahaan ini bertujuan untuk menjadi mitra yang dipercaya dalam pembangunan infrastruktur dan gedung-gedung yang berkontribusi pada kemajuan masyarakat dan negara. Dalam upaya mencapai visinya, Wika Gedung mengedepankan beberapa nilai inti, antara lain:



- 1) Kualitas: Wika Gedung berkomitmen untuk memberikan hasil kerja yang berkualitas tinggi, memenuhi standar internasional, dan memenuhi atau melebihi harapan pelanggan.
- 2) Keandalan: Perusahaan ini ingin menjadi mitra yang dapat diandalkan dalam setiap proyek konstruksi. Wika Gedung berusaha untuk memberikan layanan yang tepat waktu, menjaga komitmen, dan memenuhi semua kewajiban kontrak.
- 3) Keberlanjutan: Wika Gedung memahami pentingnya membangun dengan menjaga keseimbangan lingkungan, sosial, dan ekonomi. Perusahaan ini berkomitmen untuk menerapkan praktik konstruksi yang berkelanjutan dan ramah lingkungan.
- 4) Inovasi: Wika Gedung selalu berusaha untuk menjadi pionir dalam penggunaan teknologi terbaru dan metode konstruksi yang inovatif. Perusahaan ini terus mengembangkan keahlian dan pengetahuan timnya untuk memberikan solusi yang kreatif dan efektif bagi setiap proyek.
- 5) Keselamatan: Wika Gedung mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam setiap aspek operasionalnya. Perusahaan ini berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan menjaga kesejahteraan karyawan serta pihak terkait.

Visi Wika Gedung ini mencerminkan tekad perusahaan untuk menjadi *partner* pilihan dalam menciptakan ruang (*space*) untuk kehidupan manusia yang lebih baik.

**b. Misi PT. Wijaya Karya Bangunan Gedung, Tbk.**

- 1) Produk dan Jasa yang berkualitas.  
*Quality and Safety* sebagai “*differentiator*”. Perusahaan berkomitmen menciptakan produk yang berkualitas dengan proses yang mengedepankan *safety*, sehingga hal ini diharapkan sebagai pembeda dengan perusahaan lainnya. Perusahaan meyakini bahwa “*Quality & Safety sells itself*”.
- 2) Peduli terhadap kehidupan.  
*Safety* yang dimaksud meliputi *safety* dan *environment* yang fokus terhadap kehidupan manusia dan lingkungannya. Taglinenya adalah: “*Care for Life*”.
- 3) *Engagement* bagi pemngku kepentingan utama.

*Engagement* adalah keterlibatan, dukungan, dan keterikatan secara emosional Perusahaan dengan stakeholder utama yang diukur dengan “*Say, Stay, dan Strive*”.

4) Tata Kelola perusahaan dan praktek etika bisnis

Perusahaan dalam melakukan aktivitasnya patuh terhadap perundangan, sistem, GCG, dan etika bisnis yang merupakan landasan dalam bekerja.

5) Inovasi untuk meningkatkan pertumbuhan dan penciptaan nilai.

Inovasi dilakukan di semua aktivitas dan fungsi dalam rangka meningkatkan pertumbuhan dan penciptaan nilai.

**c. Nilai Perusahaan**

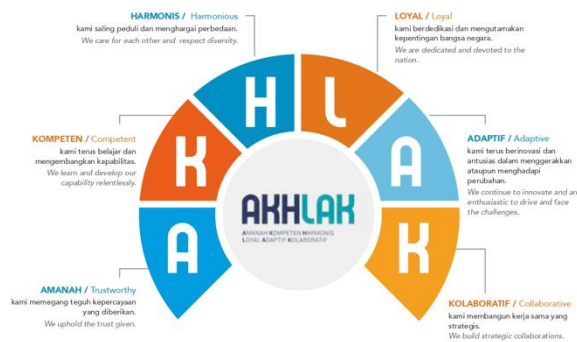
PT. Wijaya Karya Bangunan Gedung memiliki beberapa nilai inti yang menjadi landasan dalam setiap aspek operasional dan pengambilan keputusan perusahaan. Berikut adalah beberapa nilai perusahaan Untuk dapat menghadapi tantangan bisnis baru serta dinamika usaha yang semakin kompetitif, membangun Budaya Perusahaan yang unggul merupakan salah satu fokus WEGE.

Budaya Perusahaan diyakini dapat bermuara pada kualitas kinerja Perusahaan melalui keyakinan (*beliefs*), nilai-nilai (*values*), serta perilaku dan sikap kerja. Budaya Perusahaan menciptakan kepatuhan terhadap nilai inti Perusahaan sehingga karyawan merasa bekerja untuk sesuatu yang mereka yakini dan diimplementasikan dalam berbagai kebiasaan, perilaku, dan identitas yang khas dalam berinteraksi internal, antar bagian, maupun dengan pelanggan dan pemangku kepentingan sehingga terbentuk customer engagement, partner engagement, dan human capital engagement.

Dengan kehadiran Menteri Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia, No.: SE-7/MBU/07/2020, tanggal 1 Juli 2020, tentang nilai-nilai inti sumber daya manusia di badan usaha milik negara (*Core Values*), disampaikan bahwa setiap BUMN wajib menerapkan nilai-nilai inti di lingkungan BUMN, anak perusahaan dan afiliasi terkonsolidasi. AKHLAK adalah singkatan dari *Trustworthy, Competent, Harmonious, Loyal, Adaptive, dan Collaborative*. Penetapan nilai inti AKHLAK merupakan momen penting bagi seluruh BUMN. Hal tersebut merupakan aspek transformasi human capital yang bertujuan untuk meningkatkan daya saing BUMN sebagai pemain global dan menjadikan BUMN sebagai wadah pengembangan talenta sehingga dapat

meningkatkan kinerja industri nasional. Untuk itu, WEGE juga menginternalisasi nilai-nilai inti tersebut sebagai syarat wajib dan sebagai perekat budaya kerja yang mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Pada Gambar 1.3 nilai-nilai tersebut mencerminkan komitmen PT. Wijaya Karya Bangunan Gedung dalam menjalankan bisnis secara profesional, bertanggung jawab, dan berkelanjutan. Perusahaan ini memandang nilai-nilai ini sebagai fondasi utama untuk mencapai keberhasilan jangka panjang dan menjaga kepercayaan pelanggan serta pemangku kepentingan lainnya.



**Gambar 1.3 AKHLAK**

*Sumber : wikagedung.com diakses Oktober 2022*

## 1.2 Latar Belakang Penelitian

Dalam era globalisasi dan kesadaran akan pentingnya pelestarian lingkungan, isu-isu lingkungan telah menjadi perhatian utama bagi organisasi di seluruh dunia. Indonesia ikut serta dalam persiapan menghadapi, *Sustainable Development Goals 2030* yang mengharuskan Indonesia untuk ikut serta melakukan perbaikan dan peningkatan. *Sustainable Development Goals (SDGs)*, yang juga dikenal sebagai Tujuan Pembangunan Berkelanjutan, pada Gambar 1.4 merupakan 17 tujuan yang diadopsi oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) pada bulan September 2015. Tujuan-tujuan ini bertujuan untuk mengakhiri kemiskinan, melindungi lingkungan dan menjamin kemakmuran bagi semua pada tahun 2015-2030. (The 17 goals | *sustainable development United Nations: sdgs.un.org/goals*)

Tujuan Pembangunan Berkelanjutan menggantikan Tujuan Pembangunan Milenium (MDGs), yang berlaku dari tahun 2000 hingga 2015. *Sustainable Development Goals* mewakili kerangka kerja yang lebih komprehensif dan inklusif untuk pembangunan berkelanjutan, mengintegrasikan dimensi sosial, ekonomi dan lingkungan (Wang, X. *et al.* 2022). Maka dari itu, perusahaan di Indonesia tidak hanya berfokus pada keuntungan ekonomi semata, tetapi juga semakin sadar akan tanggung jawab sosial dan lingkungan mereka.



**Gambar 1.4 Sustainable Development Goals**

*Sumber : [sdgs.un.org/goals](https://sdgs.un.org/goals) diakses 2023*

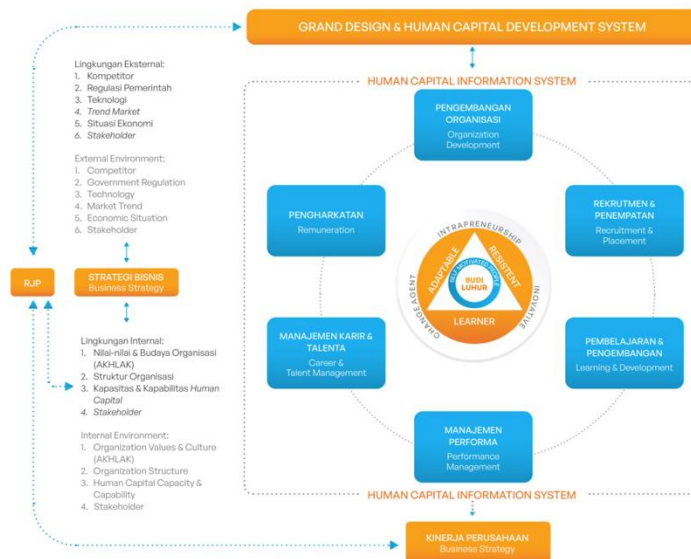
Secara lebih luas, kegiatan keberlanjutan merupakan dukungan perusahaan terhadap pembangunan berkelanjutan yang saat ini sedang dilaksanakan oleh pemerintah, pembangunan berkelanjutan tidak lebih dari pembangunan yang memenuhi kebutuhan saat ini tanpa mengorbankan kemampuan generasi mendatang untuk memenuhi kebutuhan mereka sendiri, sebuah konsep yang diadopsi oleh Indonesia sejak tahun 2015 diagenda Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) atau *Sustainable Development Goals (SDGs)* dirilis. Serangkaian peraturan dan regulasi telah diterbitkan untuk mewujudkan pembangunan berkelanjutan di Indonesia. Peraturan terbaru di antaranya adalah Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 111 Tahun 2022 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB).

Sebagai bagian dari pelaku usaha konstruksi terbesar di Indonesia, PT. Wijaya Karya Bangunan Gedung mendukung penuh pembangunan berkelanjutan karena meyakini bahwa gagasan yang mengedepankan keharmonisan dalam aspek ekonomi, sosial dan lingkungan yang terbaik dan merupakan revisi dari gagasan sebelumnya. Pengalaman menunjukkan bahwa pembangunan yang hanya ditujukan untuk pertumbuhan ekonomi saja akan menimbulkan ketimpangan sosial dan penurunan kualitas lingkungan serta akibatnya.

*Green Human Resource Management (GRHM)* adalah jawaban yang paling tepat dalam pendekatan manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada praktik-praktik yang berkelanjutan dan ramah lingkungan di dalam organisasi. *Green Human Resource Management (GRHM)* dapat memainkan peran penting sebagai pondasi utama di sebuah perusahaan dalam menciptakan organisasi yang berkelanjutan. Dengan mengadopsi praktik-praktik ramah lingkungan, seperti pengurangan emisi karbon, pengelolaan limbah, dan efisiensi energi, organisasi dapat mengurangi dampak negatifnya terhadap lingkungan dan mendorong pertumbuhan. *Green Human Resource Management (GRHM)* juga dapat membantu organisasi mengoptimalkan penggunaan sumber daya dengan lebih efisien. Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia dapat mempromosikan praktik-praktik seperti penghematan energi, pengurangan penggunaan kertas, dan pengelolaan air yang efisien. Hal ini tidak hanya mengurangi biaya operasional, tetapi juga membantu dalam pelestarian sumber daya alam yang terbatas, (Sumiati, 2023)

Tentunya organisasi yang menerapkan *Green Human Resource Management (GRHM)* dapat menunjukkan komitmen terhadap kelanjutan dan lingkungan agar membangun reputasi dan citra yang positif. Praktik-praktik yang ramah lingkungan dapat menarik calon karyawan yang peduli terhadap isu-isu lingkungan dan meningkatkan loyalitas pelanggan yang memprioritaskan perusahaan yang bertanggung jawab secara sosial dan lingkungan. (Sumiati, 2023)

Dengan memprioritaskan keberlanjutan dan praktik bisnis yang ramah lingkungan, organisasi dapat menciptakan nilai jangka panjang yang positif, melindungi lingkungan, meningkatkan efisiensi, dan membangun citra yang kuat dalam komunitas dan pasar. PT. Wijaya Karya Bangunan Gedung adalah perusahaan konstruksi terkemuka di Indonesia yang telah berkomitmen untuk melaksanakan praktik bisnis yang bertanggung jawab secara sosial dan lingkungan. Akan tetapi berdasarkan Gambar 1.5 PT. Wijaya Karya Gedung Tbk, belum sepenuhnya mencantumkan secara transparan mengenai, *Green Human Resource Management* pada design dan analisis *Human Capital* mereka. Menurut Labella-Fernández & J.Martinez (2020) bahwa terdapat beberapa dimensi *Green Human Resource Management* yang dapat perusahaan lakukan, seperti salah satunya *Green Selection* atau seleksi hijau dimana perusahaan dapat mengajukan pertanyaan terkait pengelolaan lingkungan, pada saat wawancara calon karyawan.



**Gambar 1.5 Grand Design & Human Capital Development System**

*Sumber : PT. Wijaya karya Bangunan Gedung Tbk. diakses 2023*

Pada Tabel 1.1 PT. Wijaya Karya Bangunan Gedung Tbk, secara general perusahaan belum mencantumkan pertanyaan terkait pengelolaan lingkungan pada saat wawancara calon karyawan, ini menunjukan PT. Wijaya Karya belum sepenuhnya mengadopsi dimensi-dimensi dari *Green Human Resource Management* itu sendiri, selain itu terdapat juga dimensi kedua dari *Green Human Resource Management* bahwa

perusahaan dapat melakukan perencanaan lingkungan sumber daya manusia atau *Green Planning*, yaitu memasukan aktivitas/program manajemen lingkungan berdasarkan ISO 14001 Labella-Fernández & J.Martinez (2020), tentunya PT. Wijaya Karya Banguna Gedung Tbk, telah menggunakan ISO 14001 sebagai pedoman, serta sebagai salah satu prioritas utama manajemen K3 dan lingkungan yang tentunya sesuai standar ISO 14001.

TABEL 1.1  
PERTANYAAN WAWANCARA CALON KARYAWAN

Draft Pertanyaan wawancara calon karyawan PT. Wijaya Karya Bangunan Gedung Tbk	
1.	Bisakah Anda ceritakan tentang diri Anda?
2.	Apa yang membuat Anda tertarik dengan posisi ini dan perusahaan kami?
3.	Apa yang menjadi kekuatan dan kelemahan Anda?
4.	Apa yang menjadi prestasi terbesar Anda dalam karir sejauh ini?
5.	Bagaimana cara Anda menangani situasi yang menantang atau konflik dengan rekan kerja?
6.	Bagaimana Anda mengevaluasi keberhasilan kerja Anda?
7.	Bagaimana Anda bekerja dalam tim dan memberikan kontribusi positif kepada tim?
8.	Apa yang membuat Anda merasa termotivasi dan antusias untuk bekerja?
9.	Apa yang menjadi keterampilan atau pengalaman yang dapat Anda bawa ke perusahaan kami?
10.	Apa yang menjadi tujuan karir Anda dalam jangka pendek dan jangka panjang?
11.	Apa yang anda ketahui tentang AKHLAK BUMN?
12.	Berikan satu contoh perilaku dari setiap sikap AKHLAK BUMN.

Berdasarkan artikel Kompas.com terdapat 305 perusahaan di Indonesia yang masih dinyatakan tidak memenuhi peraturan lingkungan masih dikatakan jauh untuk memenuhi standar produk ISO 14001, yang berdampak buruk bagi lingkungan hidup di

negara Indonesia. Menurut Laporan Berkelanjutan 2022 PT. Wijaya Karya Bangunan Gedung Tbk, mampu memberikan kontribusi sebagai salah satu perusahaan yang sangat mementingkan kelestarian lingkungan sekitar, dengan cara membangun Gedung dan bangunan hijau dengan menghadirkan konsep *Green Building* untuk Wika Group. Secara keseluruhan Gedung WIKA dibangun dengan *GreenShip Level Gold*, sehingga Wika Gedung memperoleh lebih dari Sembilan kali penghargaan *Green Transportation Apartment* dari Majalah Housing Estate, dalam penerapan konsep *Green Building* pada produk konstruksi, PT. Wijaya Karya Bangunan Gedung didukung oleh sumber daya manusia yang profesional dan telah mengantongi sertifikasi *Green Building*.

Penerapan konsep *Green Building* memiliki beberapa mandaat positif, baik pada saat proses kegiatan konstruksi maupun keunggulan dari hasil produk di antaranya, PT. Wijaya Karya Bangunan Tbk mampu menghasilkan perencanaan system pracetak yang dapat mengurangi *waste* besi sebagai material yang paling banyak menghasilkan emisi dalam pembuatan, lalu mengurangi bahan cetakan dari bahan kayu guna mendukung pelestarian lingkungan, ini dapat menambah pemakaian begisting baja yang lebih lama daripada begisting kayu, keunggulan lain nya adalah mengurangi penggunaan perancah serta menjadi kondisi lapangan lebih bersih berdasarkan Laporan Keberlanjutan PT. Wijaya Karya Bangunan Gedung.

Menurut Labella-Fernández & J.Martinez (2020), semua dimensi dapat tercapai secara optimal jika perusahaan memberikan pelatihan dan pengembangan tentang lingkungan terhadap karyawan, *Green Training and Development* merupakan dimensi lain dari *Green Human Resource Management* yang penting untuk dipertimbangkan oleh perusahaan. Dilihat dari data pada Lampiran 4, terdapat 137 pelatihan yang diberikan PT. Wijaya Karya Bangunan Gedung Tbk selama tahun 2022, diantara program pelatihan tersebut terdapat 4 pelatihan yang mengusut tentang kepedulian lingkungan,

Dalam upaya untuk menerapkan *Green Human Resource Management* (GRHM), sangatlah penting untuk memperhatikan tingkat *Organizational Commitment* (OC) dan *Employee Green Behaviour* (EGB). Telah terbukti dari penelitian sebelumnya mengenai pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap Komitmen karyawan, *Eco-Friendly Behavior* dan Kinerja Lingkungan pada karyawan hotel bintang 4 di Surabaya, oleh Jevon Jeciniah 2022 bahwa (1) *Green Human Resource Management* terbukti



berpengaruh positif pada Komitmen Karyawan; (2) *Green Human Resource Management* terbukti berpengaruh positif pada *Eco-Friendly Behavior*. Hal ini berarti dengan adanya *Green Human Resource Management* dapat meningkatkan *Eco-Friendly Behavior*.

*Organizational Commitment* (OC) mengacu pada tingkat kesetiaan dan dedikasi karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung merasa terikat dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta berupaya untuk mencapai kinerja yang optimal (Jason A. Colquitt et.al 2019:62). Faktanya *Turnover Rate* menunjukkan stabilitas kerja dalam perusahaan, semakin tinggi angka *turnover* maka stabilitas kerja dalam perusahaan semakin rendah, dengan demikian perusahaan selalu berusaha untuk menekan *turnover* agar stabilitas kerja dalam perusahaan tetap terjaga sesuai dengan ketentuan. (Hamsinah B 2018).

Dengan adanya *Turnover Rate*, semakin mudah untuk mengetahui tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan, didapat dari riset data PT. Wijaya Karya Bangunan Gedung Tbk, bahwa pada Gambar 1.6 selama tahun 2022 tingkat perputaran karyawan Perusahaan (*Employee Turnover*) terdiri dari 32 (tiga puluh dua) karyawan, yang mana secara keseluruhan meningkat dari tahun 2021. Secara umum tingkat perputaran karyawan dapat terbagi menjadi dua faktor, yakni pensiun dan mengundurkan diri. Peningkatan tingkat perputaran yang tidak signifikan di tahun 2022 menunjukkan bahwa perusahaan senantiasa berkomitmen untuk menjaga angka perputaran karyawan demi menjaga kelancaran bisnis serta menciptakan lingkungan yang kondusif bagi karyawan.



**Gambar 1.6 Employee Turnover**

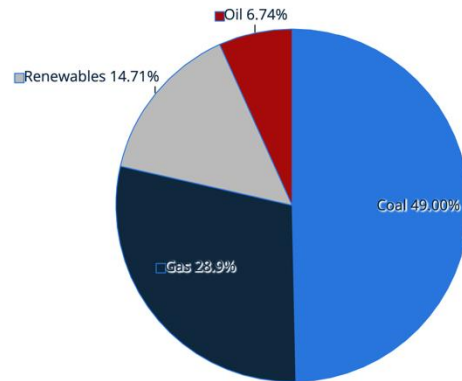
Sumber : PT. Wijaya karya Bangunan Gedung Tbk. Diakses 2023

Maka sepanjang tahun 2022, terdapat *Turnover* karyawan PT. Wijaya Karya Gedung Bangunan dengan jumlah 558 karyawan pada bulan Januari 2022, menjadi 526 di akhir bulan Desember 2022, ini membuktikan bahwa terdapat 32 karyawan atau 3,9% karyawan yang telah mengundurkan diri serta pensiun selama tahun 2022. Menurut Stowers (2023) *Turnover Rate* yang tinggi dapat berdampak negatif pada perusahaan, *Turnover Rate* dikatakan normal apabila berkisaran antara 5-10% pertahun. Dari Gambar 1.6 di atas dapat disimpulkan bahwa PT. Wijaya Karya Gedung Tbk memiliki *Turnover Rate* yang normal berkisar 3.9%, berarti PT. Wijaya Karya Gedung berhasil membangun lingkungan internal dan budaya Perusahaan yang sangat baik.

Dalam konteks *Green Human Resource Management* (GRHM), komitmen organisasi karyawan dapat mempengaruhi kemauan mereka untuk berpartisipasi dalam praktik-praktik yang ramah lingkungan karena sikap karyawan adalah bagian penting dari aktivitas sumber daya manusia, dan strategi sumber daya manusia yang baik dapat menghasilkan hubungan positif dan signifikansi dari reaksi karyawan di tempat kerja, memberikan karyawan pelatihan tentang lingkungan memberikan karyawan pemahaman tentang lingkungan dan membantu mereka menyetap serta mengadopsi pola pikir dan keterampilan hijau yang menghasilkan komitmen karyawan yang bertahan lama (Ren, Tang, Jackson 2018).

*Employee Green Behavior* (EGB) mengacu pada tindakan individu yang dilakukan oleh karyawan dalam rangka menjaga dan melestarikan lingkungan di tempat kerja. Hal ini meliputi kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur yang berhubungan dengan lingkungan, penghematan sumber daya, dan partisipasi aktif dalam program-program lingkungan yang dijalankan oleh organisasi (Ones & Dilchert, 2019:87). *Employee Green Behavior* memiliki peran penting dalam penerapan *Green Human Resource Management* (GRHM), karena karyawan yang memiliki perilaku hijau akan berkontribusi pada pengurangan dampak negatif organisasi terhadap lingkungan, ada pula beberapa aspek yang dapat dilihat untuk mengukur seberapa tingginya kepedulian karyawan terhadap lingkungan internal perusahaan, dimana terdapat dimensi dalam *Employee Green Behavior* yaitu “penghematan”, mengurangi penggunaan sumber daya adalah cara yang

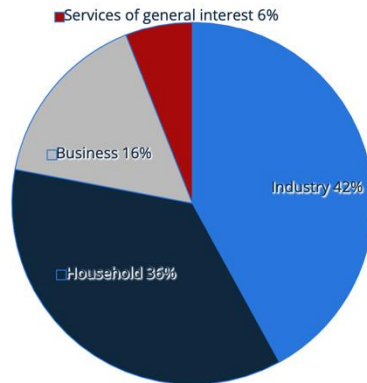
paling bertanggung jawab untuk melestarikan lingkungan, karena dapat meminimalkan kerusakan lingkungan paling dasar dan awal menurut Bashirun (2019).



**Gambar 1.7 Konsumsi listrik per sektor di Indonesia**

*Sumber : Statista.com*

Seperti yang dilihat pada Gambar 1.7 konsumsi listrik di Indonesia memiliki persentase tertinggi pada bagian sektor Industri sebanyak 42% sedangkan pada Gambar 1.8, Indonesia masih mengandalkan energi pembangkit listrik dengan bahan bakar batu bara sebanyak 49%, yang mana pengambilan, pengolahan, dan penggunaan batu bara dinilai sebagai bahan bakar utama yang paling merusak dan menimbulkan masalah pada lingkungan. Pasalnya produksi batu bara dilakukan dengan memabat hutan dan menggali tambang, prosesnya pun mencemari air, tanah, dan udara (sumber : kompas.com)



**Gambar 1.8 Penggunaan energi pembangkit listrik di Indonesia**

*Sumber : Statista.com*

Berdasarkan Gambar 1.9 mengenai penggunaan energi listrik di PT. Wijaya Karya Bangunan Gedung, Tbk, terdapat kenaikan penggunaan energi listrik setiap tahun nya dari tahun 2020 hingga 2022, penggunaan energi listrik pada tahun 2020 sebesar 231,286 kwh, lalu terdapat peningkatan pada tahun 2021 sebesar 5,981 kwh, yang berarti PT. Wijaya Karya Bangunan Gedung menggunakan energi listrik sebanyak 237,261 di tahun tersebut, terdapat peningkatan kembali di tahun 2022 sebesar 9,817 kwh, sebanyak 247,084 kwh digunakan di tahun 2022. Berdasarkan perhitungan Intensitas Konsumsi Energi (IKE) Permen ESDM No 13 tahun 2012, maka penggunaan energi listrik PT. Wijaya Karya Bangunan Gedung Tbk tahun 2022 termasuk kategori “Sangat Efisien”, kategori ini dicapai apabila IKE dibawah 120 kWh/m<sup>2</sup>/tahun.

**Intensitas Konsumsi Energi Berdasarkan Luas Bangunan**  
*Energy Consumption Intensity Based on Building Area*

Uraian <i>Description</i>	Satuan	2022	2021	2020
Realisasi Pemakaian Energi <i>Realization of Energy Usage</i>	kWh	247.084	237.267	231.286
Luas Bangunan <i>Building area</i>	m2	2.666	2.666	2.666
Intensitas Energi <i>Energy Intensity</i>	kWh/m2	92,68	89	86,75

**Gambar 1.9 Kinerja Aspek Lingkungan**

*Sumber : PT.Wijaya Karya Gedung Bangunan*

Berdasarkan paparan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh *Organizational Commitment* (OC) dan *Employee Green Behavior* (EGB) karyawan PT Wijaya Karya Bangunan Gedung, Tbk terhadap *Green Human Resource Management* (GRHM). Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan *Green Human Resource Management* (GRHM) di PT Wijaya Karya Bangunan Gedung, Tbk serta memberikan rekomendasi untuk meningkatkan *Organizational Commitment* (OC) dan *Employee Green Behaviour* (EGB). Peneliti mengambil judul penelitian ini yaitu **“PENGARUH ORGANIZATIONAL COMMITMENT, DAN EMPLOYEE GREEN BEHAVIOR TERHADAP GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PADA PT. WIJAYA KARYA BANGUNAN GEDUNG, TBK.”**

### **1.3 Tujuan Penelitian**

- Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Organizational Commitment* pada karyawan PT. Wijaya Karya Bangunan Gedung, Tbk.
- Untuk mengetahui pengaruh *Employee Green Behavior* pada karyawan PT. Wijaya Karya Bangunan Gedung, Tbk.
- Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Commitment*, dan *Employee Green Behavior* terhadap *Green Human Resource Management* pada karyawan PT. Wijaya Karya Bangunan Gedung, Tbk.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah yang akan diangkat pada penelitian ini sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Green Human Resource Management* pada PT. Wijaya Karya Bangunan Gedung, Tbk. ?
- b. Bagaimana pengaruh *Employee Green Behavior* terhadap *Green Human Resource Management* pada PT. Wijaya Karya Bangunan Gedung, Tbk. ?
- c. Bagaimana pengaruh *Organizational Commitment* dan *Employee Green Behavior* terhadap *Green Human Resource Management* pada PT. Wijaya Karya Bangunan Gedung, Tbk. ?

### **1.5 Kegunaan Penelitian**

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi pihak-pihak sebagai berikut :

#### **1.6.1 Kegunaan Praktis**

Bagi pihak manajemen PT. Wijaya Karya Bangunan Gedung, Tbk, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna agar manajemen dapat memfokuskan mengenai pentingnya pengaruh *Organizational Commitment* dan *Employee Green Behavior* terhadap *Green Human Resource Management* pada PT. Wijaya Karya Bangunan Gedung, Tbk.

#### **1.6.2 Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya dan melengkapi khazanah keilmuan di bidang *Human Resource Management* (Sumber Daya Manusia) khususnya yang berkaitan dengan *Organizational Commitment* dan *Employee Green Behavior* yang dapat mempengaruhi *Green Human Resource Management*.

### **1.6 Sistematika Penelitian**

Penelitian ini dibagi menjadi tiga bab sesuai dengan format penulisan yang berlaku di Telkom University.

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini terdapat uraian latar belakang masalah yang menjadi topik penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

#### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini membahas tentang teori-teori definisi *Green Human Resouce*, *Employee Organizational Commitment*, dan *Employee Green Behavior*.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini berisi penjelasan mengenai pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, populasi dan sampel, jenis data, teknik pengumpulan data, skala pengukuran variabel dan teknik analisis data.

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini berisi analisa dari topik yang diteliti dengan menggunakan metode analisis yang telah dipilih sebelumnya.

### **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini berisi simpulan hasil observasi dan saran yang diperoleh dari penelitian untuk objek yang diteliti atau pihak lainnya

#### **1.7 Waktu Penelitian**

Adapun penelitian yang dilakukan penulis dimulai pada bulan Oktober 2022 hingga bulan Mei 2023. Penelitian ini dilaksanakan di PT.Wijaya Karya Bangunan Gedung, Tbk. Indonesia yang berada di WIKA Tower 1, 7th-10th Floor, JL. D.I. Panjaitan Kav.9, Jakarta Timur 13340, melibatkan karyawan PT. Wijaya Karya Bangunan Gedung, Tbk. .