

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

Deskripsi konseptual merupakan suatu penentuan konsentrasi sebagai pedoman arah suatu penelitian dalam upaya mengumpulkan dan mencari informasi serta sebagai pedoman dalam mengadakan pembahasan. Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu sumber daya manusia, kepemimpinan organisasi, dan praktik keberlanjutan.

2.1.1 Kesadaran Penerapan Praktik Keberlanjutan

Kesadaran keberlanjutan (*sustainability awareness*) merujuk pada kemampuan seseorang untuk memahami konsekuensi dari aktivitas kerjanya terhadap lingkungan serta kemauan untuk mengambil tindakan yang mendukung pelestarian dan perlindungan lingkungan (UNESCO, 2017). Menurut Schaltegger dan Burritt (2010), kesadaran ini tidak hanya berkaitan dengan pemahaman dasar tentang isu lingkungan, tetapi juga mencakup perhatian karyawan terhadap praktik yang mampu menekan dampak ekologis dan meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya dalam kegiatan operasional. Dyllick dan Hockerts (2002) menegaskan bahwa organisasi yang berkelanjutan harus mampu menjaga keseimbangan antara aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan agar tujuan keberlanjutan dapat dicapai secara menyeluruh.

Wals (2011) menjelaskan bahwa kesadaran keberlanjutan tidak berhenti pada level pengetahuan semata, melainkan harus diwujudkan dalam perilaku nyata. Di tempat kerja, tingkat kesadaran tersebut tercermin dalam sikap dan

tindakan karyawan, seperti komitmen terhadap penghematan energi, upaya mengurangi volume limbah, hingga kebiasaan mendaur ulang (Armstrong & Taylor, 2020). Mughal et al. (2023) menemukan bahwa persepsi positif karyawan terhadap kebijakan ramah lingkungan yang diterapkan organisasi dapat meningkatkan kesadaran mereka terhadap isu keberlanjutan serta mendorong tumbuhnya perilaku kerja yang lebih hijau. Senada dengan itu, Nusraningrum et al. (2024) menyoroti bahwa keterlibatan karyawan dalam menciptakan lingkungan kerja yang berorientasi hijau berperan besar dalam membentuk kesadaran lingkungan yang lebih kuat.

Dalam konteks Lazada Express Kecamatan Ipuh, kesadaran keberlanjutan memiliki peran yang sangat penting mengingat aktivitas inti perusahaan mulai dari penyortiran barang, proses pengemasan, hingga distribusi memerlukan penggunaan energi dan menghasilkan limbah dalam jumlah tertentu. Kohesi Institute (2025) menjelaskan bahwa peningkatan kesadaran dapat dicapai melalui pelatihan yang berfokus pada isu lingkungan dan evaluasi rutin berbasis indikator keberlanjutan. Dhivya dan Arul Kumar (2021) juga menekankan bahwa pendidikan dan dukungan dari manajemen merupakan faktor kunci yang memengaruhi persepsi karyawan terhadap praktik logistik hijau dan tanggung jawab lingkungan.

Berbagai kajian dalam ranah rantai pasok menunjukkan bahwa praktik keberlanjutan akan efektif apabila karyawan memahami implikasi ekologis dari aktivitas logistik (Sarkis, 2012; Seuring & Müller, 2008). Laporan Carbon Trust

(2019) mengungkapkan bahwa peningkatan kesadaran lingkungan di kalangan karyawan mampu menurunkan konsumsi energi perusahaan antara 10–15%. Putra dan Rahman (2022) turut menemukan bahwa pengetahuan dan kesadaran karyawan memiliki korelasi positif dengan efektivitas penerapan green practices. Namun demikian, kondisi di Lazada Express Ipuh menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih memiliki pemahaman yang terbatas mengenai efisiensi energi, pengurangan limbah, dan pengelolaan sampah yang tepat (Wahyudi, 2020). Penelitian Pramana (2021) dan Nurhayati (2023) menambahkan bahwa persepsi individu serta budaya kerja menjadi penentu utama dalam membentuk partisipasi karyawan terhadap penerapan praktik ramah lingkungan.

Dengan mempertimbangkan berbagai temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kesadaran keberlanjutan merupakan elemen fundamental dalam mendukung operasional Lazada Express Kecamatan Ipuh agar berjalan lebih efisien, minim dampak lingkungan, dan sejalan dengan arah kebijakan keberlanjutan perusahaan.

2.1.1.1 Faktor-Faktor Kesadaran Penerapan Praktik Keberlanjutan

Adapun faktor kesadaran penerapan praktik keberlanjutan menurut Dhivya dan Arul Kumar (2021), yaitu:

a. Pengetahuan Lingkungan (Environmental Knowledge)

Pengetahuan lingkungan menunjukkan tingkat pemahaman karyawan mengenai berbagai hal yang berkaitan dengan lingkungan hidup, termasuk kemampuan mengenali dampak aktivitas operasional perusahaan terhadap kondisi

lingkungan. Pengetahuan tersebut juga meliputi pemahaman tentang upaya penghematan energi serta berbagai cara yang dapat diterapkan untuk mengurangi jumlah limbah yang dihasilkan selama proses kerja.

b. Sikap Terhadap Keberlanjutan (Attitude Toward Sustainability)

Sikap terhadap keberlanjutan merujuk pada kesediaan dan komitmen individu untuk mendukung upaya perusahaan dalam menjalankan kegiatan yang berorientasi pada pelestarian lingkungan. Sikap ini tercermin melalui kepatuhan karyawan terhadap kebijakan, regulasi, dan aturan internal yang mengarahkan mereka untuk melakukan praktik kerja yang ramah lingkungan.

c. Keterlibatan Karyawan (Employee Engagement)

Keterlibatan karyawan menunjukkan tingkat partisipasi aktif pekerja dalam berbagai program keberlanjutan yang diinisiasi oleh perusahaan, seperti mengikuti pelatihan terkait lingkungan, berkontribusi dalam kegiatan daur ulang, serta menerapkan langkah-langkah penghematan energi dalam rutinitas kerja sehari-hari. Tingkat keterlibatan ini menggambarkan sejauh mana karyawan terlibat secara sukarela dalam mendukung praktik hijau di lingkungan kerja.

d. Dukungan Organisasi (Organizational Support)

Dukungan organisasi mencakup berbagai bentuk fasilitas, kebijakan, serta motivasi yang diberikan manajemen guna mempermudah penerapan praktik keberlanjutan di tempat kerja. Bentuk dukungan tersebut dapat berupa penyediaan sarana pendukung, seperti tempat sampah terpilah, penyusunan SOP terkait

lingkungan, hingga pemberian insentif atau penghargaan bagi karyawan yang berkontribusi dalam program-program ramah lingkungan.

e. Budaya Kerja (Workplace Culture)

Budaya kerja merujuk pada nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam organisasi dan mendorong karyawan untuk menjalankan praktik keberlanjutan secara konsisten. Lingkungan kerja yang memiliki budaya positif terhadap isu lingkungan akan membentuk perilaku karyawan untuk senantiasa menjaga efisiensi energi, meminimalkan limbah, serta mempertahankan praktik ramah lingkungan dalam setiap aspek operasional.

2.1.1.2 Indikator Kesadaran Penerapan Praktik Keberlanjutan

Menurut Fikri, Maniah, dan Lestiani (2025), indikator kesadaran penerapan praktik keberlanjutan dapat diukur sebagai berikut:

1. Pengetahuan Lingkungan (Environmental Knowledge)

Indikator ini menjelaskan tingkat pemahaman karyawan mengenai berbagai isu lingkungan yang relevan dengan pekerjaan mereka. Pemahaman tersebut mencakup kemampuan menilai potensi dampak yang timbul dari setiap aktivitas operasional, serta pengetahuan mengenai prosedur penghematan energi dan teknik pengelolaan limbah yang harus dilakukan agar operasional berlangsung secara lebih ramah lingkungan.

2. Sikap Terhadap Keberlanjutan (Attitude Toward Sustainability)

Sikap keberlanjutan menggambarkan kesediaan dan komitmen karyawan untuk berperilaku sesuai prinsip-prinsip ramah lingkungan. Hal ini tercermin dari kesiapan mereka menjalankan aturan perusahaan yang berhubungan dengan keberlanjutan dan kesanggupan mengikuti kebijakan lingkungan secara konsisten.

3. Keterlibatan Karyawan (Employee Engagement)

Keterlibatan ini mencerminkan sejauh mana karyawan aktif berpartisipasi dalam program perusahaan yang berkaitan dengan keberlanjutan, seperti pelatihan lingkungan, kegiatan daur ulang, serta upaya penghematan energi dalam pekerjaan sehari-hari. Semakin tinggi keterlibatan tersebut, semakin besar kontribusi karyawan terhadap tujuan keberlanjutan perusahaan.

4. Dukungan Organisasi (Organizational Support)

Indikator ini menggambarkan bentuk fasilitas, regulasi, dan motivasi yang disediakan manajemen untuk mendorong penerapan praktik keberlanjutan. Dukungan tersebut mencakup penyediaan sarana pendukung, aturan formal seperti SOP lingkungan, hingga dorongan manajerial yang memudahkan karyawan melaksanakan program ramah lingkungan.

5. Budaya Kerja (Workplace Culture)

Budaya kerja mencerminkan seperangkat nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam organisasi, yang mendorong karyawan untuk menerapkan praktik berkelanjutan secara konsisten. Lingkungan kerja yang memiliki budaya positif terhadap isu lingkungan akan memengaruhi perilaku karyawan dalam menjaga efisiensi energi dan mengurangi limbah pada kegiatan operasional harian.

Menurut Mughal et al. (2023), indikator kesadaran penerapan praktik keberlanjutan dapat diukur sebagai berikut:

1. Green Knowledge

Green knowledge merujuk pada pemahaman karyawan mengenai konsep-konsep lingkungan, termasuk prinsip logistik hijau, praktik kerja yang ramah lingkungan, serta pengetahuan mengenai dampak ekologis yang timbul dari proses operasional perusahaan.

2. Environmental Awareness

Environmental awareness mengukur kemampuan karyawan mengenali pentingnya menjaga lingkungan, termasuk kemampuan mengidentifikasi bagian-bagian operasional yang membutuhkan upaya pengurangan limbah, penghematan energi, dan perbaikan praktik kerja agar lebih ramah lingkungan.

3. Green Behavior

Green behavior merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan karyawan dalam mendukung keberlanjutan. Perilaku ini diwujudkan melalui tindakan sederhana tetapi berdampak, seperti mematikan perangkat elektronik ketika tidak digunakan, melakukan pemilahan sampah, dan menghindari penggunaan material yang berpotensi mencemari lingkungan.

4. Persepsi terhadap Green Policies

Indikator ini menggambarkan bagaimana karyawan memahami dan menilai kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan keberlanjutan. Persepsi tersebut mencakup pandangan mereka mengenai sejauh mana kebijakan tersebut

mendukung penerapan praktik ramah lingkungan dan memudahkan proses pelaksanaannya.

5. Partisipasi dalam Green Initiatives

Partisipasi ini mencerminkan keterlibatan karyawan dalam berbagai program atau gerakan perusahaan yang berfokus pada pelestarian lingkungan, seperti kampanye pengurangan penggunaan plastik, kegiatan hemat energi, atau pelatihan terkait keberlanjutan yang diadakan perusahaan.

2.1.2 Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan vital dalam kelancaran operasional perusahaan logistik, termasuk di Lazada Express Kecamatan Ipuh. Pengelolaan SDM yang efektif mencakup berbagai aspek mulai dari perencanaan tenaga kerja, proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan kompetensi, evaluasi kinerja, hingga pemberian penghargaan, yang secara langsung berpengaruh terhadap produktivitas serta kualitas layanan perusahaan (Yenofitri, 2022). Almaaitah dan Masad (2025) menegaskan bahwa penerapan manajemen SDM secara strategis di perusahaan logistik modern mampu meningkatkan efisiensi rantai pasok dan sekaligus memperkuat kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan operasional yang terjadi.

Efektivitas pengelolaan SDM tidak hanya ditunjukkan dari sisi administrasi, tetapi juga dari kemampuan perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan kompetensi dan kesejahteraan karyawan. Yenofitri (2022) menambahkan bahwa karyawan yang secara rutin mendapatkan

pelatihan dan bimbingan yang tepat cenderung menampilkan kinerja lebih optimal serta lebih siap menghadapi berbagai tantangan operasional yang mungkin muncul. Selain itu, pemberian penghargaan sebagai bentuk apresiasi terhadap prestasi karyawan terbukti mampu meningkatkan motivasi serta loyalitas mereka terhadap perusahaan (Almaaitah & Masad, 2025).

Di konteks operasional Lazada Express Kecamatan Ipuh, manajemen SDM yang terstruktur membantu karyawan untuk lebih memahami prosedur kerja yang ada, menerapkan langkah-langkah efisiensi energi, serta menjalankan praktik pengurangan limbah dan kegiatan daur ulang. Hal ini memungkinkan kesadaran terhadap prinsip keberlanjutan dapat diterapkan secara konsisten dalam kegiatan sehari-hari. Irfa, Sadiqin, dan Jumaidah (2024) menekankan bahwa keterlibatan aktif karyawan dalam program pelatihan dan pengembangan kompetensi mampu meningkatkan pemahaman mereka terhadap standar operasional serta tujuan strategis yang ditetapkan oleh perusahaan.

Praktik manajemen SDM yang berkelanjutan juga memiliki kontribusi signifikan. Penelitian “The Influence of Sustainable Human Resource Management Practices on Logistics Agility” (2023) mengungkapkan bahwa berbagai aktivitas SDM seperti pelatihan, evaluasi kinerja, penghargaan, dan pengembangan tim dapat mendorong kelincahan operasional perusahaan sekaligus meningkatkan kesadaran karyawan terhadap praktik-praktik keberlanjutan. Kurniawan, Nofrisel, Widodo, dan Tatiana (2022) menegaskan bahwa kualitas SDM, termasuk kompetensi dan motivasi kerja, menjadi faktor penentu dalam

pencapaian strategi bisnis serta target perusahaan. Selaras dengan itu, Irfa, Sadiqin, dan Jumaidah (2024) menambahkan bahwa penerapan manajemen SDM secara sistematis melalui supervisi, pelatihan, dan evaluasi kinerja mampu meningkatkan performa karyawan secara menyeluruh.

Dengan demikian, pelaksanaan praktik manajemen SDM yang komprehensif di Lazada Express Kecamatan Ipuh menjadi faktor penting untuk memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi, motivasi, dan partisipasi optimal, sehingga turut mendukung efisiensi operasional sekaligus keberlanjutan perusahaan. Lebih dari itu, efektivitas manajemen SDM tidak hanya terlihat dari peningkatan kompetensi dan kinerja individu, melainkan juga dari kemampuan perusahaan dalam membangun kerja sama tim yang kuat. Karyawan yang merasa mendapat dukungan melalui pelatihan, supervisi, dan sistem penghargaan cenderung menunjukkan sikap proaktif dalam melaksanakan tugas harian serta lebih berpartisipasi dalam program keberlanjutan perusahaan (Irfa, Sadiqin, & Jumaidah, 2024). Hal ini membuktikan bahwa praktik SDM yang baik dapat memperkuat motivasi internal, meningkatkan disiplin kerja, serta menciptakan lingkungan operasional yang lebih efisien dan ramah lingkungan.

Dengan penerapan pendekatan semacam ini, Lazada Express Kecamatan Ipuh tidak hanya mampu mengoptimalkan performa karyawan, tetapi juga menjamin bahwa seluruh aktivitas operasional selaras dengan prinsip efisiensi, pengurangan limbah, dan pelestarian lingkungan. Oleh karena itu, manajemen

SDM yang efektif menjadi fondasi penting dalam mencapai tujuan strategis perusahaan sekaligus memastikan keberlanjutan jangka panjangnya.

2.1.2.1 Indikator Sumber Daya Manusia

Menurut Yenofitri (2022), indikator sumber daya manusia dapat diukur sebagai berikut:

1. Rekrutmen dan Seleksi

Proses pemilihan calon karyawan yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan potensi yang sesuai dengan kebutuhan operasional logistik perusahaan, sehingga memastikan tenaga kerja yang diterima mampu mendukung kelancaran aktivitas sehari-hari.

2. Pelatihan dan Pengembangan

Upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, dan kesiapan karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Program ini mencakup pelatihan teknis, soft skills, dan pembekalan terkait praktik operasional yang efisien dan berkelanjutan.

3. Penilaian Kinerja

Evaluasi yang dilakukan secara sistematis untuk memantau produktivitas, kualitas kerja, serta kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Penilaian ini menjadi dasar bagi pengambilan keputusan terkait pengembangan karier, penghargaan, dan perbaikan proses kerja.

4. Penghargaan dan Kompensasi

Pemberian apresiasi, insentif, dan bentuk kompensasi lain sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan, sekaligus mendorong mereka agar lebih berkomitmen terhadap tujuan perusahaan.

5. Partisipasi Karyawan

Tingkat keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, pelaksanaan kegiatan, dan program perusahaan, yang berdampak pada peningkatan rasa tanggung jawab, komitmen, dan kepemilikan terhadap hasil kerja.

Menurut Irfa, Sadiqin, dan Jumaidah (2024), indikator sumber daya manusia dapat diukur sebagai berikut:

1. Kompetensi Karyawan

Kemampuan teknis, pengetahuan, dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan yang dijalankan, yang memungkinkan karyawan melaksanakan tugas secara efisien dan sesuai standar operasional perusahaan.

2. Motivasi Kerja

Dorongan internal yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan optimal, produktif, dan penuh inisiatif dalam mencapai target serta meningkatkan performa organisasi secara keseluruhan.

3. Pelibatan dalam Program Keberlanjutan

Partisipasi aktif karyawan dalam kegiatan yang mendukung keberlanjutan perusahaan, termasuk pelatihan efisiensi energi, pengurangan limbah, penerapan praktik daur ulang, dan kepatuhan terhadap prosedur ramah lingkungan.

4. Supervisi dan Bimbingan Manajerial

Arahan, pengawasan, dan pendampingan yang diberikan oleh atasan atau manajer untuk memastikan karyawan memahami dan menjalankan prosedur operasional dengan tepat, sekaligus membantu pengembangan keterampilan kerja mereka.

5. Kesejahteraan dan Lingkungan Kerja Kondusif

Fasilitas, kebijakan, dan atmosfer kerja yang mendukung karyawan agar dapat melaksanakan tugas sehari-hari secara efektif, nyaman, serta aman, sehingga berdampak positif terhadap produktivitas dan kepuasan kerja.

2.1.3 Kepemimpinan Organisasi

Kepemimpinan organisasi dapat dipahami sebagai kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan, memengaruhi, dan memotivasi karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif. Dalam konteks operasional perusahaan logistik seperti Lazada Express Kecamatan Ipuh, peran kepemimpinan menjadi sangat krusial karena berdampak langsung pada kelancaran proses distribusi, disiplin kerja karyawan, dan efektivitas operasional secara keseluruhan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang tepat tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga menciptakan

lingkungan kerja yang adaptif terhadap perubahan dan tantangan yang muncul di lapangan.

Fikri, Maniah, dan Lestiani (2025) menekankan bahwa konsep agile leadership sangat relevan untuk industri logistik, di mana seorang pemimpin dituntut untuk tanggap terhadap dinamika perubahan dan mampu memberikan arahan yang fleksibel sesuai kebutuhan tim. Sementara itu, Sari Octaviani (2020) menemukan bahwa gaya kepemimpinan yang komunikatif dan suportif memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, karena pemimpin yang mampu menjalin komunikasi yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang stabil dan mengurangi tingkat stres karyawan.

Penelitian oleh Saifullah, Kusyeni, dan Hermawan (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan perusahaan kargo melalui pemberian arahan, bimbingan, dan penghargaan atas hasil kerja. Fauziah, Kartini, dan Sudarijati (2024) menambahkan bahwa kompetensi manajerial pemimpin memengaruhi beban kerja dan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas, sehingga pemimpin yang dapat mengatur dan mengarahkan tim secara baik akan menciptakan kondisi kerja yang lebih kondusif dan mendukung produktivitas.

Selain itu, Asykari dan Widiartanto (2021) menegaskan bahwa kepemimpinan berkaitan erat dengan budaya organisasi serta manajemen pengetahuan dalam meningkatkan performa karyawan. Pemimpin yang berhasil membangun budaya kerja positif dan mendorong pertukaran informasi di antara

tim dapat memperkuat efektivitas operasional perusahaan. Abdalla dan Nakagawa (2022) menekankan bahwa entrepreneurial leadership mampu mendorong inovasi dalam rantai pasok, karena pemimpin memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan yang tepat sekaligus menyesuaikan strategi perusahaan dengan perubahan pasar.

Yukl (2013) menambahkan bahwa kepemimpinan yang baik ditandai oleh kemampuan pemimpin menyampaikan arahan dan tujuan kerja dengan jelas, sehingga setiap anggota tim memahami tanggung jawabnya masing-masing. Robbins dan Judge (2017) juga menegaskan bahwa pemimpin yang menyediakan bimbingan dan dukungan yang memadai akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, produktif, dan mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif menjadi faktor penentu dalam menjaga kelancaran operasional sekaligus meningkatkan kinerja karyawan di Lazada Express Kecamatan Ipuh.

Tidak hanya memberikan arahan, kepemimpinan yang efektif juga tercermin dari kemampuan pemimpin melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan menghargai kontribusi mereka. Yukl (2013) menegaskan bahwa partisipasi karyawan dalam proses kerja dapat meningkatkan motivasi dan performa mereka. Robbins dan Judge (2017) menambahkan bahwa pemimpin yang menekankan tanggung jawab, disiplin, dan memberikan dukungan terhadap kebutuhan karyawan akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis. Dengan demikian, kepemimpinan yang baik tidak hanya

meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat kelancaran operasional dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

2.1.3.1 Indikator Kepemimpinan Organisasi

Menurut Fikri, Maniah, dan Lestiani (2025), kepemimpinan organisasional dapat diukur sebagai berikut:

1. Keterampilan dalam Mengambil Keputusan
Pemimpin mampu menentukan keputusan operasional dan strategis dengan cepat dan tepat.
2. Kemampuan Berkomunikasi
Pemimpin menyampaikan informasi, arahan, dan tujuan kerja secara jelas kepada anggota tim.
3. Fleksibilitas dan Adaptasi
Pemimpin mampu menyesuaikan strategi dan tindakan dengan perubahan situasi kerja.
4. Pemimpin Sebagai Teladan
Pemimpin menunjukkan disiplin, etika, dan tanggung jawab yang menjadi contoh bagi karyawan.
5. Pemberdayaan Anggota Tim
Pemimpin mendorong partisipasi karyawan, memberi ruang bagi ide, dan menghargai kontribusi mereka.

Menurut Robbins dan Judge (2017), indikator kepemimpinan dapat diukur sebagai berikut:

1. Visi dan Penetapan Tujuan
Pemimpin menetapkan arah dan tujuan yang jelas bagi organisasi.
2. Motivasi dan Semangat Tim
Pemimpin mampu memacu karyawan agar termotivasi mencapai target dan meningkatkan performa kerja.

3. Dukungan dan Arahan

Pemimpin menyediakan bimbingan serta fasilitas yang dibutuhkan karyawan untuk bekerja optimal.

4. Pengawasan yang Tepat

Pemimpin mengawasi dan mengevaluasi kinerja tim secara adil dan konstruktif.

5. Pengembangan Kapasitas Karyawan

Pemimpin mendorong peningkatan keterampilan melalui pelatihan dan pembelajaran berkelanjutan.

2.1.4 Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kesadaran Penerapan Praktik Keberlanjutan

Sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen penting dalam penerapan praktik keberlanjutan di perusahaan. Karyawan yang memiliki kompetensi, motivasi, dan pemahaman mengenai prinsip keberlanjutan cenderung lebih sadar dan aktif dalam melaksanakan kegiatan ramah lingkungan di lingkungan kerja (Yenofitri, 2022).

Menurut Almaaitah dan Masad (2025), pengelolaan SDM yang strategis di perusahaan logistik tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga membantu karyawan menyesuaikan diri dengan kebijakan keberlanjutan dan praktik efisiensi rantai pasok. Irfa, Sadiqin, dan Jumaidah (2024) menambahkan bahwa karyawan yang dilibatkan dalam pelatihan dan program pengembangan keberlanjutan menunjukkan pemahaman lebih baik terhadap pengurangan limbah, efisiensi energi, dan praktik daur ulang.

Mughal et al. (2023) menyatakan bahwa persepsi positif karyawan terhadap kebijakan ramah lingkungan perusahaan mendorong mereka untuk lebih aktif dalam program keberlanjutan. Dukungan manajerial dan pemberian penghargaan membuat karyawan lebih termotivasi untuk menerapkan prinsip-prinsip keberlanjutan. Kurniawan, Nofrisel, Widodo, dan Tatiana (2022) juga menegaskan bahwa kompetensi dan motivasi SDM berpengaruh langsung terhadap kesadaran penerapan praktik keberlanjutan, sehingga pengelolaan SDM yang baik tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga mendukung tujuan keberlanjutan perusahaan.

Dengan demikian, SDM yang terlatih, termotivasi, dan dilibatkan secara aktif menjadi faktor utama dalam meningkatkan kesadaran karyawan terhadap praktik keberlanjutan di perusahaan logistik seperti Lazada Express Kecamatan Ipuh.

2.1.5 Pengaruh Kepemimpinan Organisasi Terhadap Kesadaran Penerapan Praktik Keberlanjutan

Kepemimpinan dalam organisasi memiliki peran penting dalam membentuk perilaku karyawan serta mendorong penerapan praktik keberlanjutan di perusahaan. Pemimpin yang efektif mampu mengarahkan dan memotivasi karyawan agar memahami dan melaksanakan prinsip-prinsip keberlanjutan, seperti penggunaan energi yang efisien, pengurangan limbah, dan pemanfaatan sumber daya secara bertanggung jawab (Yukl, 2013).

Menurut Fikri, Maniah, dan Lestiani (2025), agile leadership merupakan bentuk kepemimpinan yang tepat untuk sektor logistik karena pemimpin dituntut untuk tanggap terhadap perubahan serta mampu memberikan arahan fleksibel, sehingga karyawan lebih mudah beradaptasi dengan penerapan praktik ramah lingkungan. Sementara itu, Sari Octaviani (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang komunikatif dan suportif dapat meningkatkan loyalitas karyawan serta mendorong mereka lebih sadar dan termotivasi dalam menjalankan kebijakan keberlanjutan perusahaan.

Penelitian oleh Saifullah, Kusyeni, dan Hermawan (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif melalui bimbingan, arahan, dan pemberian penghargaan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, sehingga kesadaran mereka terhadap praktik keberlanjutan juga meningkat. Fauziah, Kartini, dan Sudarijati (2024) menambahkan bahwa kompetensi manajerial pemimpin memengaruhi kemampuan karyawan menjalankan tugas dan mematuhi prosedur keberlanjutan, sehingga kepemimpinan berperan langsung dalam membentuk perilaku kerja ramah lingkungan.

Selain itu, Asykari dan Widiartanto (2021) menegaskan bahwa pemimpin yang mampu menciptakan budaya organisasi positif dan mendorong pertukaran informasi akan meningkatkan kesadaran karyawan terhadap praktik keberlanjutan. Abdalla dan Nakagawa (2022) menambahkan bahwa entrepreneurial leadership membantu inovasi dalam rantai pasok melalui keputusan berani dan responsif

terhadap perubahan pasar, sehingga praktik keberlanjutan dapat diterapkan dengan lebih efektif.

Dengan demikian, kepemimpinan organisasi yang tepat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kesadaran karyawan untuk menerapkan praktik keberlanjutan pada operasional perusahaan logistik, termasuk Lazada Express Kecamatan Ipuh.

2.1.6 Pengaruh Antara Sumber Daya Manusia dan Kepemimpinan Organisasi Terhadap Kesadaran Penerapan Praktik Keberlanjutan

Kesadaran karyawan terhadap praktik keberlanjutan merupakan faktor penting dalam keberhasilan implementasi strategi ramah lingkungan di perusahaan. Penelitian menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia sangat memengaruhi kemampuan karyawan dalam menerapkan praktik keberlanjutan. Karyawan yang kompeten, termotivasi, dan memiliki pemahaman yang baik terhadap nilai dan prosedur organisasi lebih mampu melaksanakan tugas secara efektif, termasuk dalam penerapan praktik ramah lingkungan (Robbins & Judge, 2017; Fauziah, Kartini, & Sudarijati, 2024).

Selain SDM, kepemimpinan organisasi berperan signifikan dalam membentuk perilaku kerja dan meningkatkan kesadaran karyawan terhadap keberlanjutan. Pemimpin yang komunikatif, adaptif, dan suportif mampu memberikan arahan, memotivasi, serta menciptakan budaya organisasi yang mendukung praktik ramah lingkungan. Penelitian empiris menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan agile, entrepreneurial, dan suportif secara signifikan

mendorong kemampuan karyawan beradaptasi dan melaksanakan praktik ramah lingkungan (Yukl, 2013; Fikri, Maniah, & Lestiani, 2025; Octaviani, 2020; Abdalla & Nakagawa, 2022).

Selain SDM dan kepemimpinan, budaya organisasi juga berpengaruh terhadap kesadaran karyawan. Budaya yang positif, termasuk keterbukaan informasi, komunikasi efektif, dan dorongan untuk berbagi pengetahuan, dapat memperkuat pemahaman dan kepatuhan karyawan terhadap praktik keberlanjutan (Asykari & Widiartanto, 2021). Dengan demikian, kombinasi SDM yang kompeten, kepemimpinan yang efektif, dan budaya organisasi yang mendukung membentuk landasan teoritis yang signifikan dalam meningkatkan kesadaran karyawan untuk menerapkan praktik keberlanjutan, khususnya pada perusahaan logistik seperti Lazada Express Kecamatan Ipuh.

2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

Tabel 2.1 Hasil Penelitian yang Relevan

No	Judul	Penulis	Metode	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Gaya Kepemimpinan terhadap Implementasi Strategi Bisnis Berkelanjutan	D. Sari (2022)	Regresi linier berganda	Penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas SDM (kompetensi dan pelatihan) berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan implementasi praktik keberlanjutan. Selain itu, gaya kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif terhadap kesadaran keberlanjutan karyawan.

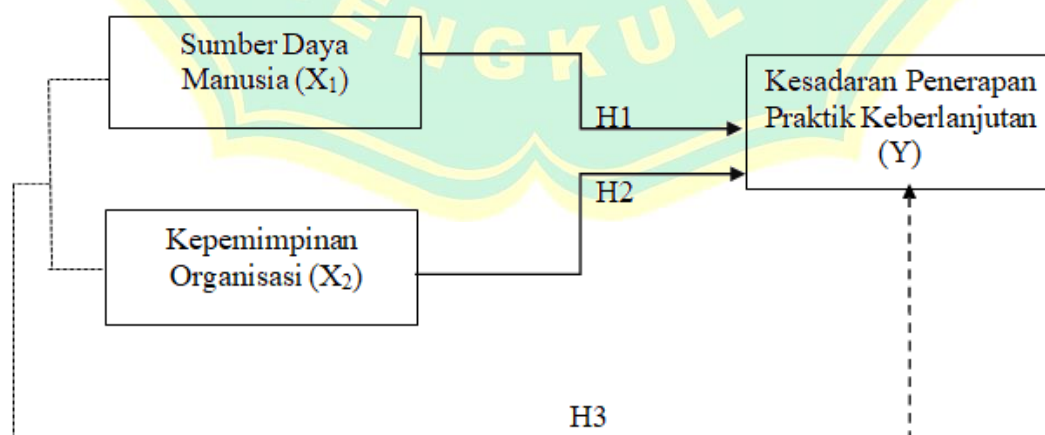
No	Judul	Penulis	Metode	Hasil Penelitian
2	Peran Kepemimpinan Organisasi dalam Meningkatkan Kesadaran Lingkungan Karyawan pada Perusahaan Logistik di Sumatera Barat	Kurniawan & Santoso (2023)	Wawancara	Kepemimpinan yang partisipatif dan terbuka terhadap ide keberlanjutan mampu mendorong keterlibatan aktif karyawan dalam program ramah lingkungan seperti efisiensi energi dan pengurangan limbah kemasan.
3	Pengaruh SDM Berbasis Green Competency terhadap Kinerja Keberlanjutan Perusahaan	Dewi (2024)	SEM-PLS	Green competency SDM seperti kesadaran lingkungan, keahlian teknis hijau, dan komitmen pribadi secara langsung meningkatkan performa keberlanjutan perusahaan. Penelitian ini menekankan pentingnya integrasi kompetensi hijau dalam pelatihan karyawan.
4	Kepemimpinan Transformasional Hijau dan Budaya Organisasi terhadap Kesadaran Keberlanjutan di Sektor Logistik	Mardikaningsih (2025)	Regresi berganda	Kepemimpinan transformasional hijau memiliki pengaruh kuat terhadap pembentukan kesadaran keberlanjutan. Budaya organisasi yang mendukung lingkungan memperkuat efek tersebut secara signifikan.
5	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Gaya Kepemimpinan terhadap Implementasi Strategi Bisnis Berkelanjutan	D. Sari (2022)	Regresi linier berganda	Kualitas SDM dan gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap praktik keberlanjutan dalam organisasi, terutama dalam konteks logistik dan distribusi.
6	Peran Kepemimpinan Organisasi dalam Meningkatkan Kesadaran Lingkungan Karyawan pada Perusahaan Logistik di Sumatera Barat	Kurniawan & Santoso (2023)	Wawancara	Kepemimpinan partisipatif terbukti meningkatkan kesadaran lingkungan karyawan dalam aktivitas operasional sehari-hari.
7	Peran Kepemimpinan dalam Sustainable Human Resource Management pada PT. Pertamina Training and	Radita (2023)	Regresi linier berganda	Kepemimpinan berorientasi keberlanjutan mendorong pengembangan SDM berbasis green values, meskipun masih perlu penguatan kebijakan

No	Judul	Penulis	Metode	Hasil Penelitian
	Consulting			internal.
8	Kepemimpinan Transformasional Hijau dan Budaya Organisasi terhadap Kesadaran Keberlanjutan di Sektor Logistik	Fahira et al. (2020)	Regresi linier berganda	Kepemimpinan hijau yang disertai budaya organisasi ramah lingkungan meningkatkan kesadaran keberlanjutan secara signifikan.

2.3 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2023), kerangka berpikir merupakan model konseptual yang menjelaskan hubungan antara teori dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting dalam penelitian.

Berikut gambar kerangka pemikiran yang tersusun berdasarkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yakni Sumber Daya Manusia sebagai X_1 , Kepemimpinan Organisasi sebagai X_2 , dan Kesadaran Penerapan Praktik Keberlanjutan sebagai variabel Y .



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa masing-masing dari variabel X yang terdiri dari X1 (Sumber Daya Manusia) dan X2 (Kepemimpinan Organisasi) memiliki pengaruh terhadap variabel Y (Kesadaran Penerapan Praktik Keberlanjutan).

Keterangan:

X1 : Sumber Daya Manusia

X2 : Kepemimpinan Organisasi

Y : Kesadaran dan Penerapan Praktik Keberlanjutan

→ : Menunjukkan adanya pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y dan variabel X2 terhadap variabel Y.

2.4 Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2023), definisi operasional merupakan penentuan konstruk atau variabel penelitian yang dijabarkan menjadi indikator-indikator yang dapat diukur, sehingga variabel tersebut dapat diamati dan dianalisis secara empiris.

1. Sumber daya manusia merupakan karyawan yang memiliki kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan motivasi untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan mendukung penerapan praktik keberlanjutan perusahaan. SDM yang berkualitas memungkinkan perusahaan menjalankan operasional yang lebih efisien, ramah lingkungan, dan sesuai dengan prosedur keberlanjutan.
2. Kepemimpinan organisasi adalah kemampuan pimpinan atau manajer dalam membimbing, memengaruhi, dan memotivasi karyawan agar

mendukung serta menerapkan praktik keberlanjutan di perusahaan. Kepemimpinan yang efektif memengaruhi perilaku karyawan dan membentuk budaya kerja yang mendukung keberlanjutan.

3. Kesadaran penerapan praktik keberlanjutan adalah tingkat pemahaman, kepedulian, dan partisipasi karyawan terhadap penerapan prinsip-prinsip keberlanjutan dalam aktivitas operasional perusahaan. Kesadaran ini mencerminkan bagaimana karyawan memahami dampak lingkungan dari kegiatan bisnis dan mengambil tindakan untuk meminimalkan dampak tersebut.

Tabel 2.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Alat Ukur	Skala
1	Sumber Daya Manusia (X1)	Karyawan yang memiliki kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan motivasi untuk melaksanakan pekerjaan secara efisien dan mendukung praktik keberlanjutan perusahaan.	1. Kompetensi Karyawan 2. Motivasi Kerja 3. Pelibatan dalam Program Keberlanjutan 4. Supervisi dan Bimbingan Manajerial 5. Kesejahteraan dan Lingkungan Kerja Kondusif (Irfa, Sadiqin, dan Jumaidah, 2024)	Kuesioner	Likert
2	Kepemimpinan Organisasi (X2)	Kemampuan pimpinan atau manajer untuk membimbing, memengaruhi, dan memotivasi karyawan agar mendukung serta menerapkan praktik keberlanjutan di perusahaan.	1. Keterampilan dalam Mengambil Keputusan 2. Kemampuan Berkomunikasi 3. Fleksibilitas dan Adaptasi 4. Pemimpin Sebagai Teladan 5. Pemberdayaan Anggota Tim (Fikri, Maniah, dan Lestiani, 2025)	Kuesioner	Likert
3	Kesadaran Penerapan Praktik Keberlanjutan	Tingkat pemahaman dan kepedulian karyawan terhadap pentingnya	1. Green Knowledge 2. Environmental Awareness 3. Green Behavior 4. Persepsi	Kuesioner	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Alat Ukur	Skala
	(Y)	menjalankan praktik keberlanjutan dalam aktivitas perusahaan.	terhadap Green Policies 5. Partisipasi dalam Green Initiatives (Mughal et al., 2023)		

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka dan hubungan antarvariabel yang telah diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Diduga Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesadaran penerapan praktik keberlanjutan dalam bisnis pada Lazada Express Kecamatan Ipuh.

H2: Diduga Kepemimpinan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesadaran penerapan praktik keberlanjutan dalam bisnis pada Lazada Express Kecamatan Ipuh.

H3: Diduga Sumber Daya Manusia dan Kepemimpinan Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesadaran penerapan praktik keberlanjutan dalam bisnis pada Lazada Express Kecamatan Ipuh.