

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam beberapa tahun terakhir, isu lingkungan telah menjadi perhatian utama di berbagai sektor, termasuk dunia bisnis. Perusahaan-perusahaan kini dituntut untuk tidak hanya mengejar keuntungan, tetapi juga menerapkan praktik berkelanjutan yang ramah lingkungan. Salah satu pendekatan strategis untuk mendukung upaya ini adalah melalui *Green Human Resource Management* (GHRM).

Kota Surabaya adalah salah satu pusat industri utama di Jawa Timur dengan lokasi strategis. Namun, pesatnya perkembangan industri menimbulkan tantangan, terutama dalam pengelolaan limbah. Jika tidak dikelola dengan baik, limbah industri dapat merusak lingkungan. Kota ini menghadapi tekanan dalam mengatasi limbah dan emisi karbon. Pada 2023, limbah B3 dari berbagai industri diperkirakan mencapai 4,64 juta ton per tahun. Meskipun data spesifik untuk Surabaya tidak tersedia, kota ini kemungkinan berkontribusi besar terhadap angka tersebut. (Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan, 2022).

PT. Sungai Emas Alam Persada (PT. SEAP) adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman, berlokasi di Jl. Sikatan No.43-A, Krembangan Selatan, Surabaya, Jawa Timur. Didirikan pada tahun 1980, perusahaan ini berawal dari tantangan dalam pengiriman barang dari Surabaya ke Kalimantan akibat kendala regulasi dan keamanan. Melihat peluang di balik permasalahan tersebut, pendiri PT. SEAP berkomitmen menyediakan layanan ekspedisi yang terpercaya

bagi pemilik bisnis dan masyarakat. Saat ini, PT. SEAP melayani pengiriman berbagai jenis barang, termasuk sembako, bahan bangunan, otomotif, dan alat berat, baik untuk kebutuhan perusahaan maupun pengiriman personal (kargo).

Tabel 1.1
Jumlah Perusahaan Industri Besar dan Sedang Menurut Kelurahan
Di Kecamatan Krembangan

Wilayah	Jumlah Perusahaan		
	Industri Besar	Industri Sedang	Total
Krembangan	6	11	17
Dupak	-	3	3
Morokrembangan	-	1	1
Perak Barat	4	-	4
Kemayoran	1	1	2
Krembangan Selatan	1	6	7

Sumber: diolah dari (BPS Kota Surabaya, 2020)

Seiring dengan perkembangan industri logistik, PT. SEAP berpotensi menjadi salah satu pendorong pertumbuhan ekonomi di Kota Surabaya. Salah satu indikatornya adalah peningkatan kontribusi sektor transportasi dan pergudangan terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Kota Surabaya, yang naik dari 2,04% pada tahun 2021 menjadi 11,16% pada tahun 2023 (BPS Kota Surabaya, 2024).

Namun di sisi lain, sektor logistik juga memberikan dampak negatif terhadap lingkungan. Aktivitas transportasi yang intensif, terutama penggunaan truk dan kapal di area pelabuhan, berkontribusi terhadap pencemaran udara dan pencemaran laut. Bahkan, kapal yang berlabuh di pelabuhan dapat menghasilkan emisi hingga 10 kali lipat lebih tinggi dibandingkan dengan emisi dari operasi pelabuhan itu sendiri. Emisi gas buang seperti NO_x, CO₂, dan SO_x yang dihasilkan oleh kapal menjadi salah satu sumber utama polusi udara yang berdampak negatif bagi lingkungan (Mahendra & Fadilah, 2023).

Green Human Resource Management telah menjadi salah satu konsep penting dalam dunia bisnis modern, terutama dalam mendukung keberlanjutan lingkungan dan pengelolaan organisasi yang berwawasan lingkungan. *Green Human Resource Management* bertujuan untuk mengembangkan karyawan yang termotivasi dan efisien yang sadar akan perilaku ramah lingkungan dan berkomitmen terhadap stabilitas lingkungan (Meng et al., 2023). Akan tetapi, penerapan strategi GHRM di PT. SEAP juga masih menemui kendala terutama dalam mengintegrasikan nilai keberlanjutan ke dalam perilaku sehari-hari karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan masih banyaknya penggunaan kertas dikalangan karyawan, kemudian karyawan masih belum bijak dalam penggunaan energi listrik, sebagian besar karyawan melihat hal tersebut sebagai tanggung jawab manajemen saja, bukan sebagai tanggung jawab bersama, selain itu tidak semua karyawan memahami pentingnya konsep *Green Human Resource Management*, sehingga pelaksanaan kebijakan sering kali terhambat oleh kurangnya minat dalam diri karyawan.

Selain itu, perusahaan juga dihadapkan pada tantangan yang berkaitan dengan isu-isu lingkungan, seperti pengelolaan emisi karbon dan polusi yang dihasilkan dari armada pengiriman, serta pengelolaan limbah dari operasional sehari-hari. Tantangan ini menjadi perhatian penting seiring dengan meningkatnya kesadaran konsumen terhadap keberlanjutan lingkungan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan khususnya PT. Sungai Emas Alam Persada untuk menerapkan *Green Human Resource Management* yang efektif guna mendorong perubahan perilaku karyawan menuju *Green Organizational Citizenship Behavior (GOCB)*.

Green Organizational Citizenship Behavior yaitu tindakan sukarela yang dilakukan oleh karyawan tanpa mengharapkan imbalan apapun, di sisi lain *Green Organizational Citizenship Behavior* sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keberlanjutan dan mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan (Riyanto et al., 2023).

Kepuasan kerja adalah persepsi dan sikap individu terhadap pekerjaan mereka, termasuk manfaat dan kompensasi yang mereka terima, serta faktor lingkungan, dan organisasi di tempat kerja mereka (Ibrahim et al., 2024). Sementara itu, Identifikasi Organisasi, mengacu pada persepsi kesatuan atau kepemilikan terhadap organisasi (Lin et al., 2022). Karyawan yang sangat mengidentifikasi dengan nilai-nilai, tujuan, dan praktik hijau organisasi lebih cenderung melakukan tindakan ramah lingkungan ke dalam rutinitas kerja harian mereka dan terlibat dalam perilaku sukarela yang mempromosikan keberlanjutan lingkungan (Abdou et al., 2023).

Penelitian ini penting dilakukan karena dalam dunia bisnis saat ini, kesadaran akan isu lingkungan semakin tinggi, dan perusahaan dituntut untuk tidak hanya berfokus pada laba, tetapi juga pada dampak sosial dan lingkungan. Meskipun banyak penelitian yang membahas tentang *Green Human Resource Management* dan *Green Organizational Citizenship Behavior*, studi yang secara khusus membahas pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior* dengan mempertimbangkan peran Kepuasan Kerja dan Identifikasi Organisasi sebagai variabel mediasi di perusahaan Indonesia masih terbatas. Dengan melakukan penelitian di PT. Sungai Emas Alam Persada,

diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan bagi pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia di perusahaan yang mengedepankan aspek keberlanjutan bagi lingkungan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijelaskan di atas, maka dari itu dilakukanlah penelitian berjudul “Pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior* Dengan Kepuasan Kerja dan Identifikasi Organisasi Sebagai Pemediasi Terhadap Karyawan PT. Sungai Emas Alam Persada.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *Green Human Resource Management* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Sungai Emas Alam Persada?
2. Apakah *Green Human Resource Management* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT Sungai Emas Alam Persada?
3. Apakah *Green Human Resource Management* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Identifikasi pada karyawan PT Sungai Emas Alam Persada?
4. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Sungai Emas Alam Persada?

5. Apakah Identifikasi Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Sungai Emas Alam Persada?
6. Apakah *Green Human Resource Management* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior* yang dimediasi oleh Kepuasan kerja pada karyawan PT Sungai Emas Alam Persada?
7. Apakah *Green Human Resource Management* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior* yang dimediasi oleh Identifikasi Organisasi pada karyawan PT Sungai Emas Alam Persada?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif *Green Human Resource Management* terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Sungai Emas Alam Persada.
2. Untuk menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif *Green Human Resource Management* terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT Sungai Emas Alam Persada.
3. Untuk menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif *Green Human Resource Management* terhadap Identifikasi Organisasi pada karyawan PT Sungai Emas Alam Persada.
4. Untuk menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif Kepuasan Kerja terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Sungai Emas Alam Persada.

5. Untuk menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif Identifikasi Organisasi terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Sungai Emas Alam Persada.
6. Untuk menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif *Green Human Resource Management* terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior* yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada karyawan PT Sungai Emas Alam Persada.
7. Untuk menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif *Green Human Resource Management* terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior* yang dimediasi oleh Identifikasi Organisasi pada karyawan PT Sungai Emas Alam Persada.

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak. Adapun sebagai berikut:

1. Bagi PT. Sungai Emas Alam Persada

Dengan adanya hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan mengenai pentingnya penerapan *Green Human Resource Management* dalam mendukung keberlanjutan dan keberhasilan PT Sungai Emas Alam Persada dalam menjaga kinerja serta reputasi perusahaan di mata masyarakat.

2. Bagi penulis/peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penulis, melalui penelitian ini dapat memberikan ilmu serta pengalaman yang dapat bermanfaat di masa

depan, terutama tentang *Green Human Resource Management* serta dampaknya yang bermanfaat bagi pengembangan manajemen organisasi.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca utamanya untuk menambah ilmu serta wawasan mengenai *Green Human Resource Management*.

4. Bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya, diharapkan dapat menjadi referensi dan literatur mengenai praktik *Green Human Resource Management* dan dampaknya pada kepuasan kerja, Identifikasi Organisasi, dan *Green Organizational Citizenship Behavior* bagi kepentingan akademisi maupun bagi seluruh mahasiswa/mahasiswi.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini terdapat tiga bab yang bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai isi dari penelitian agar lebih jelas. Adapun susunan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang hal-hal mengenai latar belakang masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menjelaskan mengenai tinjauan pustaka yang menjelaskan tentang penelitian terdahulu, landasan teori, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Di dalam bab ini menjelaskan tentang sebuah metode penelitian yang akan digunakan dalam penulisan, yang meliputi rancangan penelitian, batasan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional dan pengukuran variabel, instrumen penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, data dan metode pengumpulan data, uji validitas dan reabilitas instrumen penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini membahas tentang hasil penelitian dan pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan serta keterkaitannya dengan penelitian terdahulu.

BAB V: PENUTUP

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran dari penelitian yang telah dilakukan.