

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perubahan iklim pada saat ini memberi dampak buruk terhadap pencemaran lingkungan. Dengan adanya fenomena ini memicu kekhawatiran seluruh pemilik perusahaan terhadap lingkungan perusahaannya. Perusahaan harus mempunyai peran diluar tugas pokok yang dimiliki, mereka harus memperhatikan sistem manajemen organisasi yang berfokus terhadap lingkungannya sebagai upaya untuk meminimalisir dampak dari perubahan iklim yang ada. Sejalan dengan peran tersebut, perusahaan harus mempersiapkan karyawannya untuk memiliki perilaku ramah lingkungan dengan memiliki kepedulian terhadap lingkungan di perusahaannya (Yong *et al.*, 2019).

Peningkatan limbah industri memperlihatkan kesadaran perilaku karyawan yang ramah lingkungan di perusahaan tersebut masih kurang. Limbah yang dihasilkan dari sisa kegiatan pekerjaan merupakan bentuk pencemaran yang berdampak negatif terhadap kualitas lingkungan hidup karena mengakibatkan kerugian dalam hal kesehatan manusia, nilai estetika, kerugian ekonomi dan terganggunya sistem alami (Budisafitri *et.al*, 2024). Dalam hal ini, tanggung jawab terhadap lingkungan dapat mempengaruhi suatu keberhasilan dan keberlanjutan dari perusahaan tersebut. Untuk mengurangi kerusakan lingkungan harus dimulai dari perilaku karyawan. Perilaku karyawan berkaitan erat dengan keefektifan organisasi. Oleh karena itu perusahaan harus menerapkan *Green*

organizational citizenship behavior kepada setiap karyawannya agar karyawan lebih bersikap baik dan peduli terhadap lingkungan disekitarnya.

Organizational citizenship behavior merupakan perilaku yang dilakukan oleh seorang karyawan yang melebihi kewajiban kerja formal, namun berdampak baik karena mendukung efektivitas organisasi (Qalati et al., 2022). *Green organizational citizenship behavior* sendiri mengacu pada pengelolaan dan perlindungan lingkungan yang dilakukan karyawan secara efektif. Perilaku ini dilakukan secara ekstra oleh karyawan atas inisiatif mereka sendiri diluar ekspektasi tempat kerja. Perilaku karyawan yang peduli terhadap lingkungan merupakan salah satu alasan untuk mendukung organisasi agar bisa bertahan dan berkembang untuk masa yang akan datang. *Organizational citizenship behaviour* menjadikan karyawan merasa memiliki peran lebih di perusahaan dan karyawan tidak mengharapkan imbalan dari perusahaan (Prasetya et al., 2022).

Penerapan GOCB tidak dapat dilepaskan dari fondasi manajemen yang mendukung, seperti GHRM. Sebagai strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada lingkungan, GHRM mendorong perusahaan untuk menerapkan kebijakan ramah lingkungan mulai dari proses rekrutmen, pelatihan, hingga pengelolaan kinerja (Sitorus et al., 2022). Penelitian Pham et al. (2020) menunjukkan bahwa kombinasi antara GHRM dan GOCB mampu meningkatkan keberlanjutan ekologis perusahaan. *Green Human Resource Management* (GHRM) merupakan konsep yang diciptakan untuk membantu terciptanya tenaga kerja yang menghargai dan memahami lingkungan dalam proses menciptakan produk atau jasa (Sitorutus et al., 2022).

Penggabungan strategi pengelolaan lingkungan dengan strategi pengelolaan sumber daya manusia atau *Green human resource management* (G-HRM), serta mendorong perilaku yang ramah lingkungan, dapat meningkatkan perilaku kewarganegaraan organisasi yang peduli lingkungan (*Green Organizational Citizenship Behavior*), sehingga berpotensi untuk mendukung konservasi lingkungan dan keberlanjutan ekologis (Pham *et al.*, 2020).

Perkembangan usaha salon saat ini berkembang pesat seiring perkembangan teknologi dan gaya hidup. Surabaya merupakan salah satu kota yang pertumbuhan jumlah salonnya meningkat. Usaha salon merupakan bisnis jangka panjang sehingga banyak masyarakat yang menangkap peluang itu untuk berwirausaha. Saat ini, salon menjadi kebutuhan utama bagi kebanyakan warga masyarakat dari berbagai kalangan baik pria, wanita, tua dan muda. Di salon mereka menganggap sebagai ruang “aman”, karena mereka dapat focus pada diri sendiri dan dapat bersosialisasi (Handayani & Minerva, 2021). Disana mereka dapat melakukan berbagai treatment seperti potong rambut, creambath, mewarnai rambut, meluruskan rambut, dll. Salah satu perawatan yang paling banyak diminati masyarakat adalah gunting rambut.

Limbah dari barbershop di Surabaya telah menjadi perhatian dalam konteks pengelolaan lingkungan. Berdasarkan data Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Surabaya, sektor jasa kecil termasuk barbershop menyumbang sekitar 5-7% dari total limbah non-organik kota ini pada tahun 2023. Limbah ini sebagian besar berupa kemasan plastik produk perawatan rambut dan sisa bahan kimia dari produk seperti pewarna dan gel styling (Milahandhikasyah, 2024).

Potongan rambut juga menyumbang sebagian besar limbah dari barbershop. Data menunjukkan bahwa hanya sekitar 10-15% potongan rambut yang didaur ulang atau dimanfaatkan, seperti untuk kompos atau material penyerap minyak dalam kasus tumpahan minyak, sementara sisanya berakhir di tempat pembuangan sampah. Selain itu, limbah cair dari pencucian rambut yang mengandung bahan kimia seperti silikon dan sulfat menyumbang 3-5% dari total polusi air lokal, yang berdampak negatif terhadap kualitas air (Dukut, 2022).

Permasalahan ini mengindikasikan kurangnya sistem pengelolaan limbah yang memadai di sektor ini. Pengelolaan limbah yang lebih baik dapat diwujudkan melalui pelatihan tenaga kerja, penyediaan fasilitas daur ulang, dan penerapan praktik ramah lingkungan di barbershop. Upaya ini juga sejalan dengan prinsip *Green Human Resource Management (GHRM)* yang dapat berkontribusi pada perilaku pro-lingkungan serta meningkatkan kesadaran ekologis di tingkat organisasi.

Rambut merupakan bagian dari tubuh kita yang tidak hanya sebagai estetika tetapi mempunyai fungsi perlindungan (Nurplinda, 2024). Komponen rambut terdiri dari 70-80% keratin, 3-6% senyawa minyak, 1% zat warna melanin dan pheomelanin, 15% air, dan sisanya adalah karbohidrat dan unsur mineral. Rambut manusia setiap bulan mengalami pertumbuhan kurang lebih 1-1,5 cm setiap bulan sehingga hampir setiap orang pasti ke salon untuk gunting rambut. Terlepas dari jenis kelamin, ada keinginan atau ketidakpuasan dengan rambut kita khususnya wanita.

Apabila dalam 1 hari ada 10 orang potong rambut, berapa banyak tumpukan limbah rambut yang didapat dari tiap salon untuk setiap harinya. Pengolahan limbah harus dilakukan sedari dini ketika proses produksi terjadi (Shalahuddin, 2021). Berdasarkan pengamatan, limbah rambut yang dihasilkan dari tiap salon tidak dipergunakan atau di daur ulang dengan baik bahkan hanya dibuang ke tempat sampah. “Rambut merupakan sumber bioresource yang melimpah dan murah”. Tetapi ada beberapa salon yang mengumpulkan limbah rambut dan kemudian diolah sendiri menjadi hair ekstention/rambut pasang. Tidak jarang limbah rambut dijual ke beberapa industri rumahan untuk pembuatan sanggul atau wig. Limbah rambut adalah buangan yang dihasilkan dari potongan rambut di salon. Pemanfaatan limbah rambut masih belum banyak mendapatkan perhatian, khususnya pengusaha salon. Permasalahan adalah masih banyak pengusaha salon di Kota Surabaya yang membiarkan sisa potongan rambut yang sudah menjadi limbah dibuang begitu saja ke tempat sampah. Adanya limbah rambut dapat merusak lingkungan, karena sifat dari rambut yang tidak mudah terurai.

Kepuasan kerja adalah faktor penting yang mencerminkan tingkat kenyamanan dan keterpenuhan kebutuhan karyawan dalam bekerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih berkomitmen untuk mendukung tujuan organisasi, termasuk dalam menerapkan praktik-praktik ramah lingkungan. Di sisi lain, *Organizational Identification* menggambarkan sejauh mana karyawan merasa menjadi bagian dari identitas organisasi. Ketika karyawan memiliki tingkat identifikasi yang tinggi terhadap perusahaan, mereka lebih

termotivasi untuk berperilaku mendukung keberlanjutan perusahaan, termasuk melalui Green OCB (Pham et al., 2020).

Dalam studi kasus pada barbershop di Surabaya, penerapan GHRM menjadi tantangan tersendiri. Barbershop merupakan salah satu usaha jasa yang terus berkembang seiring dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap layanan perawatan diri. Namun, permasalahan terkait limbah rambut sering kali diabaikan, padahal usaha ini menghasilkan limbah yang tidak mudah terurai. Kesadaran pemilik dan karyawan barbershop terhadap pengelolaan limbah yang berkelanjutan masih rendah, yang dapat berdampak pada lingkungan dalam jangka panjang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior* di barbershop Surabaya, dengan mempertimbangkan peran mediasi *Job Satisfaction* dan *Organizational Identification*. Penelitian ini penting untuk memberikan panduan kepada pengusaha barbershop dalam menerapkan praktik manajemen sumber daya manusia yang lebih ramah lingkungan serta menciptakan perilaku pro-lingkungan di kalangan karyawan, yang pada akhirnya mendukung keberlanjutan bisnis dan lingkungan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *Green Human Resource Management* berpengaruh signifikan positif terhadap *job satisfaction* pada karyawan barbershop di Surabaya ?

2. Apakah *satisfaction* berpengaruh signifikan positif terhadap *Green organizational citizenship behavior* karyawan barbershop di Surabaya?
3. Apakah *Green Human Resource Management* berpengaruh signifikan positif terhadap *Green organizational citizenship behavior* pada karyawan barbershop di Surabaya?
4. Apa pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *satisfaction* dimediasi oleh *Green organizational citizenship behavior* terhadap karyawan barbershop di Surabaya?
5. Apakah *Green Human Resource Management* berpengaruh signifikan positif terhadap *organizational identification* karyawan barbershop di Surabaya?
6. Apakah *Green organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan positif terhadap *organizational identification* karyawan barbershop di Surabaya?
7. Apa pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *organizational identification* dimediasi oleh *Green organizational citizenship behavior* terhadap karyawan barbershop di Surabaya?
8. Apakah *Green Human Resource Management* berpengaruh terhadap berpengaruh signifikan positif terhadap *organizational identification* melalui peran moderasi *satisfaction* terhadap karyawan barbershop di Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif *Green Human Resource Management* terhadap *job satisfaction* pada karyawan barbershop.
2. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif *Job Satisfaction* terhadap *Green organizational citizenship behavior* karyawan barbershop di Surabaya.
3. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif *Green Human Resource Management* terhadap *Green organizational citizenship behavior* karyawan *barbershop* di Surabaya.
4. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif Pengaruh signifikan *Green Human Resource Management* terhadap *job satisfaction* dengan dimediasi oleh *Green organizational citizenship behavior* karyawan *barbershop* di Surabaya
5. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif *Green Human Resource Management* terhadap *organizational identification* pada karyawan *barbershop* di Surabaya.
6. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif *Green organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan positif terhadap *organizational identificaton* karyawan *barbershop* di Surabaya.
7. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *organizational identification* dengan dimediasi oleh

Green organizational citizenship behavior karyawan *barbershop* di Surabaya.

8. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *organizational identification* dengan dimoderasi oleh *job satisfaction* karyawan *barbershop* di Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat – manfaat berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu mengembangkan keterampilan analisi, pemecahan masalah serta meningkatkan pemahaman dalam dunia kerja yang ramah lingkungan Bagi Perusahaan

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang signifikan bagi kemajuan dan kesuksesan perusahaan dalam memberi inovasi dan budaya ramah lingkungan yang dapat diterapkan di kemudian hari pada perusahaan *barbershop*.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan mampu menyediakan akses ke informasi baru dan pemahaman yang lebih dalam tentang *Green Human Resource Management*.

4. Bagi UHW Perbanas Surabaya

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan serta meningkatkan reputasi kampus dalam hal kontribusi terhadap pengetahuan baru dan inovasi.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Penelitian ini disusun menggunakan sistematika penulisan yang terstruktur dan sistematis yang bertujuan membantu pembaca memahami hasil penelitian dengan lebih mudah dan efektif. Berikut adalah uraian sistematika pembahasan yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memaparkan latar belakang mengenai manajemen sumber *Green Human Resource Management* berpengaruh terhadap *organizational identification* dan *satisfaction* yang dimediasi oleh *Green organizational citizenship behaviour* dan alasan mengapa perlu dilakukan sebuah penelitian. Selain itu terdapat rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini membahas tentang penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian sekarang dan landasan teori yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti serta kerangka pemikiran dan hipotesis yang digunakan

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas tentang penjelasan metode penelitian yang digunakan meliputi pengukuran variabel, populasi, sampel dan tekni pengambilan sampel,

data serta metode pengumpulan data, serta teknik analisis data yang akan digunakan

BAB IV GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN

Pada bab ini memngemukakan tentang gambaran penelitian serta nalisis data yang terdiri dari analisis deskriptifa. Analisis stastik dan pmbahasan dari hasil peneitian yang telah dilakukan

BAB V PENUTUP

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan keterbatasan peelitian serta saran berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan.