

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Indomaret adalah salah satu jaringan ritel terbesar di Indonesia, turut serta dalam menerapkan konsep Green HRM dalam operasionalnya. Sebagai perusahaan yang memiliki ribuan gerai di seluruh Indonesia, Indomaret menyadari bahwa perannya dalam keberlanjutan lingkungan sangatlah penting. Dengan jumlah karyawan yang besar, penerapan Green HRM di Indomaret tidak hanya berkontribusi pada efisiensi operasional, tetapi juga mendukung inisiatif keberlanjutan perusahaan. konsep *Green Human Resource Management* (GHRM) telah berkembang sebagai strategi yang tidak hanya mendukung efisiensi operasional, meningkatkan perilaku inovatif dan kepedulian lingkungan dalam organisasi.

Sektor ritel di Indonesia berkontribusi signifikan terhadap produksi sampah plastik nasional. Data dari Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) menunjukkan bahwa sekitar 9,85 miliar lembar kantong plastik dihasilkan setiap tahun oleh gerai ritel Indonesia (<https://ppkl.menlhk.go.id/website/>). Sebagai bagian dari sektor ritel, Indomaret dihadapkan pada tantangan untuk mengintegrasikan praktik (GHRM) guna mendorong perilaku inovatif hijau *Green Innovative Behavior* (GIB) dan perilaku organisasi yang ramah lingkungan *Green Organizational Citizenship Behavior* (GOCB).

Praktik GHRM di Indomaret mencakup berbagai aspek seperti perekrutan berbasis keberlanjutan, pelatihan lingkungan, manajemen kinerja hijau, serta sistem kompensasi yang mendukung perilaku ramah lingkungan. Menurut penelitian Ren et al. (2021), penerapan GHRM yang efektif dapat meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab karyawan terhadap lingkungan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan inovasi dan kinerja organisasi. Selain itu, perilaku inovatif hijau di kalangan karyawan menjadi faktor utama dalam menciptakan produk dan proses yang lebih ramah lingkungan.

Namun, dalam implementasi GHRM, terdapat berbagai tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan ritel, termasuk rendahnya kesadaran karyawan terhadap pentingnya perilaku inovatif hijau serta minimnya dorongan organisasi dalam mendukung praktik keberlanjutan. Salah satu faktor yang dapat memperkuat hubungan antara GHRM dan perilaku inovatif hijau serta GOCB adalah dukungan manajerial terhadap lingkungan *Environmental Managerial Support (EMS)*. Dukungan ini mencakup kebijakan, kepemimpinan, serta fasilitas yang diberikan perusahaan untuk mendukung karyawan dalam menerapkan praktik-praktik ramah lingkungan di tempat kerja.

GHRM telah menjadi strategi penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja lingkungan dan mempromosikan perilaku yang ramah lingkungan di kalangan karyawan. Konsep ini mencakup berbagai praktik seperti rekrutmen hijau, pelatihan dan pengembangan hijau, manajemen kinerja hijau, dan kompensasi hijau (Yusliza et al., 2019). Namun, meskipun konsep GHRM telah mendapatkan perhatian yang signifikan dalam literatur akademis dan praktik bisnis, masih banyak

perusahaan yang belum sepenuhnya memahami bagaimana GHRM dapat mempengaruhi perilaku karyawan yang berhubungan dengan lingkungan, khususnya perilaku inovatif hijau dan *Green organizational citizenship Behavior* (GOCB). Menurut penelitian Ahmad (2020), dukungan manajerial terhadap lingkungan dapat memoderasi hubungan antara GHRM dengan perilaku inovatif hijau dan GOCB. Artinya, ketika perusahaan memberikan dukungan yang kuat terhadap kebijakan lingkungan, karyawan lebih terdorong untuk berpartisipasi aktif dalam inovasi hijau dan menunjukkan perilaku organisasi yang mendukung keberlanjutan. Hal ini sejalan dengan temuan Zhang et al. (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang berorientasi lingkungan memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan perilaku inovatif karyawan dalam menciptakan solusi berkelanjutan.

Sementara itu Secara keseluruhan, Indonesia menghasilkan sekitar 69,7 juta ton sampah per tahun, dengan sampah plastik menyumbang 18,9% atau sekitar 3,28 juta ton dari total tersebut. Sementara itu, menurut Sistem Informasi Pengelolaan Sampah Nasional (SIPSN) KLHK, hingga 24 Juli 2024, timbunan sampah nasional dari 290 kabupaten/kota mencapai 31,9 juta ton. Dari jumlah tersebut, 64,3% atau 20,5 juta ton dapat terkelola, sementara 35,7% atau 11,4 juta ton tidak terkelola dengan baik.

Di Jawa Timur, termasuk Sidoarjo, beberapa perusahaan ritel masih menghadapi tantangan dalam mengelola limbah secara optimal. Indomaret sebagai perusahaan ritel memiliki tanggung jawab besar dalam menerapkan strategi pengelolaan limbah yang lebih ramah lingkungan sebagai bagian dari praktik

GHRM. Menurut penelitian Farooq et al. (2021), perusahaan yang menerapkan strategi GHRM secara holistik cenderung memiliki dampak positif terhadap efisiensi operasional dan pengurangan limbah .

Perubahan regulasi yang semakin ketat terkait lingkungan juga menuntut perusahaan untuk mengadaptasi strategi manajemen hijau yang lebih efektif. Sebuah studi oleh Jabbour et al. (2020) menunjukkan bahwa perusahaan dengan tingkat kepatuhan lingkungan yang tinggi memiliki keunggulan kompetitif lebih besar dibandingkan perusahaan yang masih mengabaikan aspek keberlanjutan.

Selain itu, keterlibatan karyawan dalam program keberlanjutan perusahaan sangat bergantung pada efektivitas komunikasi dan edukasi dari manajemen. Menurut penelitian Paillé et al. (2022), perusahaan yang secara aktif melibatkan karyawan dalam kebijakan lingkungan memiliki tingkat keberhasilan lebih tinggi dalam mengimplementasikan strategi hijau.

Sebagai perusahaan yang beroperasi di sektor manufaktur dengan skala produksi besar, Indomaret yang berlokasi di Sidoarjo memiliki peluang besar dalam mengoptimalkan praktik GHRM guna mendorong perilaku inovatif hijau dan GOCB. Dengan meningkatnya tekanan dari regulator, konsumen, dan investor untuk menerapkan praktik bisnis yang lebih berkelanjutan, pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi hubungan antara GHRM, Green Innovative Behavior, dan GOCB menjadi semakin penting.

Dalam konteks globalisasi dan keberlanjutan, penelitian tentang hubungan antara GHRM, perilaku inovatif hijau, dan GOCB menjadi semakin relevan. Menurut penelitian Tang et al. (2021), praktik GHRM yang dikombinasikan dengan

budaya organisasi yang mendukung inovasi hijau dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan berkelanjutan.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada karyawan Indomaret dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia berbasis lingkungan yang lebih efektif. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam meningkatkan keterlibatan karyawan terhadap praktik keberlanjutan serta memperkuat peran dukungan manajerial dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih hijau.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam mengenai **Pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Green Innovative Behavior* dan *Green Organizational Citizenship Behavior* dengan *Environment Manajerial Support* sebagai Moderasi Pada Karyawan Indomaret di Sidoarjo.**

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah *green human resource management* berpengaruh signifikan positif terhadap *environment managerial support* pada karyawan Indomaret di Sidoarjo?
2. Apakah *green human resource management* berpengaruh signifikan positif terhadap *intra role-green innovative behavior* pada karyawan Indomaret di Sidoarjo?

3. Apakah *green human resource management* berpengaruh signifikan positif terhadap *extra role-green organizational citizen behavior* pada karyawan Indomaret di Sidoarjo?
4. Apakah *green human resource management* berpengaruh terhadap *extra role-green organizational citizen behavior* dimoderasi oleh *environment managerial support* pada karyawan Indomaret di Sidoarjo?
5. Apakah *green human resource management* berpengaruh terhadap *intra role-green innovative behavior* dimoderasi oleh *environment managerial support* pada karyawan Indomaret di Sidoarjo?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijabarkan di atas, maka tujuan penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh *green human resource management* terhadap *environment managerial support* pada karyawan Indomaret di Sidoarjo.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh *green human resource management* terhadap *intra role-green innovative behavior* pada Karyawan Indomaret di Sidoarjo.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh *green human resource management* terhadap *extra role-green organizational citizen behavior* pada Karyawan Indomaret di Sidoarjo.

4. Menguji dan menganalisis pengaruh *green human resource management* terhadap *extra role-green organizational citizen behavior* dimoderasi oleh *environment managerial support* pada karyawan Indomaret di Sidoarjo.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh *green human resource management* terhadap *intra role-green innovative behavior* dimoderasi oleh *environment managerial support* pada karyawan Indomaret di Sidoarjo.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagi Peneliti

Hasil Penelitian ini dapat dijadikan saran pembelajaran serta memperdalam pemahaman tentang pentingnya penerapan *Green HRM*, *Green innovative behavior*, *green OCB*, dan *environment managerial support* di dalam Perusahaan

2. Bagi Perusahaan / Masyarakat

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan terkait *Green HRM* pengaruhnya terhadap *Green innovative behavior*, *green OCB*, dan *environment managerial support* dengan demikian Perusahaan dapat melakukan kebijakan dalam pengelolaan karyawan yang efektif.

3. Bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas

Hasil penelitian ini dapat diharapkan memberikan kontribusi secara akademis bagi mahasiswa di Universitas Hayam Wuruk Perbanas terutama yang mengambil konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia terkait Pengaruh *Green HRM* terhadap *Green innovative behavior*, *green OCB*, dan *environment magerial support*.

#### 4. Bagi Pembaca dan Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dan refrensi bagi pembaca dan peneliti selanjutnya terkait *Green HRM*, *Green innovative behavior*, *green OCB*, dan *environment magerial support* dan menjadi pembanding ataupun penemuan baru

### 1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Penulisan penelitian ini dibagi menjadi tiga bab yang memberi gambaran mengenai penelitian. Sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

#### BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan pendahuluan penelitian yang mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian bagi berbagai pihak, dan sistematika penulisan.

#### BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tinjauan pustaka yang digunakan dalam penelitian ini yang mencakup penelitian terdahulu sebagai dasar penyusunan penelitian, landasan teori terkait topik penelitian, hubungan antar variabel yang diteliti, kerangka pemikiran penelitian dan hipotesis penelitian.



### BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan metode penelitian yang mencakup rancangan penelitian, batasan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional dan pengukuran variabel, teknik pengambilan sampel, instrumen penelitian, data dan metode pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, hingga teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

### BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil penelitian yang diperoleh berdasarkan analisis data yang telah dilakukan. Penyajian hasil mencakup deskripsi data, pengolahan data, serta interpretasi temuan yang relevan dengan tujuan penelitian. Selain itu, pembahasan dalam bab ini mengaitkan hasil penelitian dengan teori, penelitian terdahulu.

BAB V Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, yang disusun berdasarkan temuan utama serta jawaban atas rumusan masalah. Selain itu, memuat saran yang ditujukan baik untuk pengembangan penelitian selanjutnya maupun untuk pihak-pihak yang berkepentingan agar dapat memanfaatkan hasil penelitian ini secara optimal.