

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pencemaran udara terjadi ketika substansi berbahaya seperti zat fisik, biologis, atau kimia hadir di atmosfer bumi dalam kadar yang dapat membahayakan kesehatan manusia dan makhluk hidup lainnya. Pencemaran udara dapat diklasifikasikan menjadi dua kategori utama: polutan primer dan polutan sekunder. Polutan primer adalah zat pencemar yang dihasilkan langsung dari sumbernya. Sebagai contoh adalah gas CO<sub>2</sub> dari hasil pembakaran. Sementara itu, polutan sekunder sendiri merupakan substansi pencemar yang terbentuk akibat reaksi dari beberapa pencemar primer di atmosfer (Siburian, 2020). Kendaraan bermotor merupakan penyebab utama pencemaran udara di wilayah perkotaan, dengan proporsi mencapai kurang lebih 70% (Ramadhan & Hartono, 2020). Berdasarkan (<https://www.metrotvnews.com/read/bD2CZE4g-masuk-10-besar-kota-paling-berpolusi-pemkot-surabaya-perketat-pabrik-industri> yang diakses pada tanggal 15 Februari 2025) Surabaya termasuk dalam 10 kota besar paling berpolusi di Indonesia. Kebutuhan akan transportasi di perkotaan tidak bisa dipungkiri, tetapi perlu diingat bahwa hal tersebut juga menyebabkan peningkatan emisi gas CO<sub>2</sub> yang mencemari udara (Permatasi et al., 2021).

Maka dari itu sesuai perusahaan Gojek mulai memikirkan dampak lingkungan, sosial serta ekonomi dengan cara mengintegrasikan prinsip-prinsip *sustainability* dalam operasional dan pengembangan perusahaan mereka untuk menciptakan aktivitas yang akan bermanfaat dalam jangka panjang untuk manusia dan bumi

menggunakan tiga pilar strategi *sustainability* yaitu, *GoGreener*, *GoForward*, *GoTogether*. *GoGreener* sendiri fokus mengenai dampak lingkungan dari operasional Gojek serta upaya perusahaan bertanggung jawab terhadap lingkungan

Dengan adanya *Sustainable Development Goals* atau SDG yang diciptakan oleh Gojek, mulai diberlakukan berbagai pendekatan dan inisiatif yang dimulai dari tahun 2020 seperti, pengurangan *carbon offset* melalui fitur *GoGreener*. Pada tahun 2021, Gojek juga mulai mengadakan perhitungan pada sampah plastik. Hal tersebut dilakukan untuk mengetahui strategi yang paling baik untuk mengurangi hasil limbah. Perusahaan Gojek juga membuat Komitmen *Sustainability 2030* seperti *Zero Emissions* (Nol Emisi Kabron), *Zero Waste* (Nol Sampah), dan *Zero Barriers* (Nol Hambatan). Untuk mencapai komitmen keberlanjutan tersebut dibutuhkan Perilaku inovatif hijau (*Green Innovative Behavior*) atau yang disebut secara singkat dengan nama GIB. Merupakan elemen kunci sumber daya manusia yang berfokus pada keberlanjutan lingkungan. Inovasi ini mencakup pengembangan dan penerapan solusi ramah lingkungan dalam berbagai aspek organisasi, termasuk pengelolaan sumber daya manusia. Melalui *green innovative behavior*, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja serta mengurangi dampak negative terhadap lingkungan. Karyawan yang terlibat dalam inovasi hijau tetapi juga memberikan keuntungan kompetitif bagi perusahaan (DeBoer et al., 2017).

Keberadaan IPAL menjadi fondasi bagi perusahaan untuk menumbuhkan *green innovative behavior* di kalangan karyawan. Seperti yang dijelaskan oleh Aboramadan (2022), seorang karyawan yang memiliki *green innovative behavior* adalah individu yang proaktif dalam menemukan masalah lingkungan di tempat

kerja, lalu memberikan solusi yang berkelanjutan. Dengan kata lain, mereka adalah seseorang yang selalu berpikir bagaimana cara kerja sehari-hari bias lebih ramah lingkungan. GIB pada dasarnya adalah tindakan kreatif seseorang karyawan dalam menciptakan ide-ide segar untuk menjaga lingkungan. Ide-ide ini yang kemudian diwujudkan dalam bentuk tindakan nyata di tempat kerja. Perilaku inovatif mencakup seluruh tahapan mulai dari menemukan ide baru yang berfokus pada lingkungan, mengembangkan ide tersebut, hingga menerapkannya dalam praktik kerja. Hal ini menunjukkan bahwa GIB bukan hanya tentang memiliki ide, tetapi juga tentang kemampuan untuk merealisasikan ide tersebut.

Meskipun konsep *green innovative behavior* telah memberikan kerangka kerja yang jelas tentang kontribusi dalam pelestarian lingkungan, konsep sukarela hijau karyawan memberikan dimensi tambahan yang lebih luas. Perilaku sukarela hijau karyawan (*Green Organizational Citizenship Behavior*) yang disebut dengan GOCB, menjadi subjek penelitian yang semakin penting disamping GIB dalam pembentukan *Green Human Resources Management*. *Green competence building practices* berfokus pada kepekaan karyawan terhadap pelestarian lingkungan dan pembangunan berkelanjutan guna membangun *organizational Green competence toward environment* (OCBE) di tempat kerja (Cabral & Dhar, 2021). GOCB merujuk pada perilaku sukarela dari karyawan yang secara positif berkontribusi terhadap upaya pelestarian lingkungan di tempat kerja, bahkan melebihi tuntutan pekerjaan mereka. Sama seperti konsep GIB manajemen dalam *Green Human Resources Management*, perilaku ini mencakup aktivitas seperti mengurangi

konsumsi energi, mengelola limbah dengan bijaksana, serta berpartisipasi dalam program-program ramah lingkungan yang diselenggarakan oleh perusahaan.

Penelitian tentang GOCB memberikan wawasan penting mengenai bagaimana perilaku individu mampu membentuk budaya organisasi yang peduli terhadap lingkungan mereka. Dengan mendorong GOCB, perusahaan dapat membangun lingkungan kerja yang mempromosikan kesadaran akan isu-isu lingkungan dan menghasilkan dampak positif dalam mengurangi jejak ekologis mereka. Selain itu, GOCB juga dapat meningkatkan kepuasan kerja, karena karyawan merasa memiliki kontribusi yang berarti terhadap misi perusahaan dalam menjaga lingkungan.

Konsep GOCB sejalan dengan prinsip-prinsip GHRM yang bertujuan untuk mengintegrasikan aspek lingkungan dalam seluruh proses pengelolaan karyawan. Dengan mendorong GOCB, perusahaan secara aktif membangun budaya organisasi yang berkelanjutan. *Green Human Resources Management* adalah upaya perusahaan untuk menerapkan praktik-praktik yang ramah lingkungan dalam seluruh proses pengelolaan karyawan mulai dari rekrutmen hingga promosi (Freire & Pieta, 2022). GHRM juga cara bagi perusahaan dalam mengelola karyawan dengan cara yang ramah lingkungan. Seperti contohnya, ketika mencari karyawan baru, perusahaan akan memilih orang-orang yang peduli pada lingkungan. Selain itu, perusahaan juga akan memberikan pelatihan dan penghargaan kepada karyawan yang memiliki ide-ide untuk membuat perusahaan lebih ramah lingkungan.

Dapat disimpulkan bahwa *Green Human Resources Management* adalah pendekatan yang mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan lingkungan ke

dalam semua aspek manajemen sumber daya manusia. Tujuannya adalah untuk menciptakan organisasi yang lebih ramah lingkungan dan berkelanjutan.

*Green innovative behavior* dalam manajemen sumber daya manusia juga mencakup pengembangan kebijakan dan prosedur yang mendukung praktik ramah lingkungan, seperti kebijakan bekerja dari rumah untuk mengurangi emisi gas rumah kaca dari transportasi. Selain itu, keterlibatan karyawan dalam upaya inovasi hijau juga merupakan aspek penting, di mana Perusahaan mampu mendorong partisipasi aktif karyawan dalam merancang dan mengimplementasikan solusi inovatif untuk mengurangi dampak buruk bagi lingkungan di sekitar.

Pentingnya melibatkan karyawan dalam upaya inovasi hijau tidak hanya sebatas pada kontribusi mereka dalam merancang solusi, tetapi juga pada dampaknya terhadap kepuasan kerja mereka. Kepuasan karyawan menjadi aspek penting dalam memahami *green innovative behavior* di lingkungan kerja. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan dan lingkungan kerja mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk berpartisipasi dalam praktik-praktik inovatif yang bertujuan untuk meningkatkan keberlanjutan lingkungan. Penelitian yang dilakukan oleh (Widisatria & Nawangsari, 2021) juga menemukan bahwa *green motivation* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap OCBE.

Selain itu, kepuasan karyawan juga dipengaruhi oleh tingkat kesadaran dan komitmen organisasi terhadap praktik ramah lingkungan. Di saat perusahaan berhasil menunjukkan komitmen yang kuat terhadap kepedulian mereka pada lingkungan, baik melalui kebijakan dan tindakan nyata, hal ini dapat meningkatkan

kebanggaan dan identifikasi karyawan terhadap organisasi mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan mereka terhadap lingkungan kerja.

Melalui GIB, organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang berkelanjutan dan juga *Green Organization Citizenship Behavior* (GOCB), di mana kesadaran akan lingkungan juga keberlanjutan menjadi bagian inti dari nilai dan praktik organisasi. Melalui penerapan GIB dan GOCB dalam GHRM, organisasi dapat meningkatkan reputasi mereka sebagai sosok perubahan positif dalam perlindungan lingkungan, disertai meningkatkan daya saing dan kinerja bisnis mereka dalam jangka Panjang. Oleh karena itu, pemahaman dan penelitian lebih lanjut terkait GIB maupun GOCB dalam perihal GHRM menjadi sangat penting untuk mengeksplorasi dampaknya terhadap keberlanjutan lingkungan dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Dalam konteks GIB maupun GOCB, kepuasan karyawan tidak hanya menjadi tujuan akhir, tetapi juga menjadi faktor yang penting untuk mendukung dan mendorong kreativitas serta kolaborasi dalam menghasilkan solusi yang dapat diterapkan untuk pelestarian lingkungan. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut mengenai hubungan antara kepuasan karyawan dengan GIB maupun GOCB dapat memberikan ilmu yang berharga tentang bagaimana menciptakan budaya kerja yang ramah lingkungan dan inovatif di masa depan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti bermaksud mengetahui lebih dalam tentang Pengaruh *Green Human Resources Management* terhadap *Green*

*Innovative Behavior* dan *Green Organizational Citizenship Behavior* yang dimediasi oleh *Satisfaction* pada karyawan Gojek di Surabaya.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *green human resources management* berpengaruh signifikan positif terhadap *green innovative behavior* pada karyawan Gojek di Surabaya?
2. Apakah *green human resources management* berpengaruh signifikan positif terhadap *satisfaction* pada karyawan Gojek di Surabaya?
3. Apakah *satisfaction* berpengaruh signifikan positif terhadap *green innovative behavior* karyawan Gojek di Surabaya?
4. Apakah *green human resources management* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap *green innovative behavior* dengan dimediasi oleh *satisfaction* pada karyawan Gojek di Surabaya?
5. Apakah *green human resources management* berpengaruh signifikan positif terhadap *green organizational citizenship behaviour* pada karyawan Gojek di Surabaya?
6. Apakah *satisfaction* berpengaruh signifikan positif terhadap *green organizational citizenship behaviour* pada karyawan Gojek di Surabaya?

7. Apakah manajemen *green human resources management* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap *green organizational citizenship behaviour* dengan dimediasi oleh kepuasan pada karyawan Gojek di Surabaya?

### 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif *green human resources management* terhadap *green innovative behavior* pada karyawan Gojek di Surabaya.
2. Untuk menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif *green human resources management* terhadap *satisfaction* pada karyawan Gojek di Surabaya.
3. Untuk menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif *satisfaction* terhadap *green innovative behavior* karyawan Gojek di Surabaya.
4. Untuk menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif *green human resources management* terhadap *green innovative behavior* dengan dimediasi oleh *satisfaction* pada karyawan Gojek di Surabaya.
5. Untuk menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif *green human resources management* terhadap *green organizational citizenship behaviour* pada karyawan Gojek di Surabaya.
6. Untuk menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif *satisfaction* terhadap *green organizational citizenship behaviour* pada karyawan Gojek di Surabaya.

7. Untuk menguji dan menganalisis *green human resources management* terhadap *green organizational citizenship behaviour* dengan dimediasi oleh *satisfaction* pada karyawan Gojek di Surabaya.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat-manfaat berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu mengembangkan kepekaan dalam memahami permasalahan mengenai perilaku inovatif serta mengembangkan keterampilan analisis dan pemecahan masalah terkait hal tersebut, serta meningkatkan pemahaman dalam dunia kerja yang ramah lingkungan pada sektor non-pariwisata.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang signifikan khususnya bagi perusahaan manufaktur berupa pengembangan wawasan, kepedulian dan inovasi budaya ramah lingkungan yang memungkinkan untuk diterapkan bagi kemajuan dan kesuksesan perusahaan di kemudian hari.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan mampu menyediakan akses ke informasi baru dan pengembangan wawasan dan kepedulian yang lebih mendalam terkait *green*

*human resources management, satisfaction, green innovative behavior, green organizational citizenship behaviour.*

#### 4. Bagi UHW Perbanas Surabaya

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi berupa sumbangan pemikiran guna menguatkan reputasi kampus dalam menganalisis masalah dan memberikan alternative solusi yang ramah lingkungan.

### 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 pentingnya melakukan penelitian *green human resources management* berpengaruh terhadap *green innovative behavior* dan *green organizational citizenship behaviour* yang dimediasi oleh *satisfaction* dan alasan mengapa perlu dilakukan sebuah penelitian. Selain itu terdapat rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini mengulas penelitian terdahulu yang masih relevan dengan penelitian saat ini dan memaparkan landasan teori yang koheren dengan permasalahan yang dikaji meliputi penelitian terdahulu, landasan teori, dan hipotesis penelitian.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan secara detail mengenai metode penelitian yang digunakan, meliputi pengukuran variabel, definisi populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, dan metode pengumpulan data, serta teknik analisis data yang diterapkan.

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

Pada bab empat berisi tentang uraian dari hasil penelitian yang meliputi gambaran umum subyek penelitian, hasil analisis data, dan pembahasan dari hasil penelitian.

## **BAB V: PENUTUP**

Pada bab lima berisi tentang kesimpulan hasil penelitian, keterbatasan penelitian yang terjadi, dan memberi saran terhadap batasan penelitian tersebut.