

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri manufaktur telah lama menjadi tulang punggung perekonomian global, berfungsi sebagai pendorong utama inovasi, pertumbuhan ekonomi, dan pembangunan infrastruktur di seluruh dunia. Peran pentingnya dalam menyediakan produk-produk yang diperlukan dalam kehidupan sehari-hari tidak dapat dipandang sebelah mata. Dengan fokus pada barang-barang fisik, industri ini tidak hanya memenuhi kebutuhan dasar masyarakat, tetapi juga menciptakan lapangan kerja yang signifikan dan memberikan peluang bagi pertumbuhan ekonomi lokal dan global. Namun, dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, industri manufaktur dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai salah satu faktor kunci untuk mencapai keberhasilan bisnis. Menurut Sutanto & Kurniawan, (2019) dalam (Zaky, 2021) pada penelitiannya tentang Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dalam, keberhasilan industri manufaktur tidak hanya terletak pada kemampuannya untuk memproduksi barang-barang berkualitas tinggi secara efisien, tetapi juga pada kemampuannya untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi, menghadapi tantangan lingkungan, dan memenuhi tuntutan pasar yang terus berubah. Dalam dinamika pasar yang berubah dengan cepat dan persaingan yang semakin ketat, industri manufaktur dihadapkan pada tantangan kompleks dalam mempertahankan keunggulan kompetitif.

Salah satu contoh nyata dari tantangan ini dapat dilihat pada CV. Indigo Sejahtera, sebuah perusahaan manufaktur yang berkembang di Sidoarjo, perusahaan ini bermula dari *home industry* pada 2006 dengan fokus pada produksi mie berbahan baku utama sayur-sayuran. Meskipun perusahaan ini telah mengambil langkah positif dengan mengolah limbah produksi menjadi pupuk, terdapat masalah lain yang lebih mendasar terkait kesadaran lingkungan karyawan yang masih rendah. Berdasarkan wawancara yang dilakukan, karyawan seringkali meninggalkan sampah setelah bekerja dan kurang memiliki inisiatif dalam membantu pengembangan perusahaan menuju ramah lingkungan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun perusahaan berupaya untuk berkontribusi terhadap keberlanjutan lingkungan, perilaku individu di dalamnya belum sepenuhnya mendukung tujuan tersebut. Lebih lanjut lagi, karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut tidak memiliki pengetahuan terkait lingkungan dan perusahaan tidak memberikan pelatihan secara berkala.

Permasalahan yang dihadapi oleh CV. Indigo Sejahtera Sidoarjo mencerminkan bahwa rata-rata karyawan dalam perusahaan tersebut belum banyak menerapkan perilaku *green organizational citizenship behavior* maupun *green innovative behavior*. Dalam konteks ini, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) telah menjadi fokus penting dalam penelitian manajemen, sebagai indikator penting dari keterlibatan karyawan dalam upaya perusahaan untuk memelihara lingkungan. *Organizational Citizenship Behavior* adalah bentuk perilaku yang merupakan keputusan dan inisiatif individu, tidak bergantung pada sistem penghargaan resmi dari organisasi, namun secara keseluruhan meningkatkan

efektivitas organisasi dan tidak diwajibkan dalam persyaratan atau deskripsi pekerjaan karyawan sehingga tidak ada sanksi yang diberikan perusahaan jika perilaku tersebut tidak ditunjukkan (Marlina, Wulandari, & Ramashar, 2020). Salah satu bentuk OCB yang semakin diperhatikan adalah *Green Organizational Citizenship Behavior* (GOCB), yang mengacu pada perilaku sukarela karyawan yang bertujuan untuk melestarikan dan melindungi lingkungan.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa perilaku *Green Organizational Citizenship Behavior* dapat memberikan dorongan kepada individu untuk berkontribusi secara proaktif demi keberlanjutan masa depan, bahkan tanpa adanya insentif konvensional (Pham, Tučková, & Chiappetta Jabbour, 2019). Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi konteks, motivasi, dan dampak *Green Organizational Citizenship Behavior* dalam organisasi guna mengidentifikasi strategi efektif dalam mendorong perilaku pro-lingkungan di tempat kerja.

Lebih jauh lagi, *Green Organizational Citizenship Behavior* berkaitan erat dengan *green behavior* dalam dunia bisnis. Secara spesifik, *green behavior* dalam dunia bisnis juga menjadi pilihan umum bagi para pemangku kepentingan seperti perusahaan, pemerintah, dan pasar, ketika menghadapi masalah lingkungan yang semakin memburuk. Dalam menghadapi masalah lingkungan yang semakin memburuk, perusahaan mengadopsi *green behavior* sebagai respons terhadap tekanan eksternal dan permintaan internal. Hal ini berdampak pada peningkatan kinerja hijau organisasi. Sebagai bagian dari *green behavior*, *green innovative behavior* dalam dunia bisnis dianggap sebagai salah satu cara pengelolaan lingkungan dengan menggunakan inovasi (Li et al., 2022).

Green Innovative Behavior perusahaan merupakan usaha yang dilakukan oleh perusahaan dalam mengadaptasi diri terhadap lingkungan. Perilaku ini mencerminkan dari perilaku pengembangan hijau perusahaan. Studi yang sudah ada telah mengulas secara mendalam tentang topik *green innovative behavior* dalam perusahaan, dengan fokus pada beberapa aspek tertentu (Li et al., 2022).

Selanjutnya, praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau atau *Green Human Resource Management* yang saat ini sedang berkembang pada sektor industri adalah sebuah inisiatif dimana karyawan secara proaktif terlibat dalam upaya pengembangan, implementasi, dan pemeliharaan lingkungan yang berkelanjutan dan bertujuan untuk mendorong partisipasi aktif karyawan dalam menjaga lingkungan (Mansyur et al., 2023). *Green Human Resource Management* didefinisikan sebagai bagian dari upaya manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk untuk mengubah karyawan organisasi menjadi karyawan hijau dengan visi untuk mencapai tujuan keberlanjutan organisasi (misalnya, meningkatkan peluang bisnis, motivasi karyawan, citra publik merek dan atau bisnis, kepatuhan terhadap kebijakan dan undang-undang yang ramah lingkungan, mengurangi perputaran tenaga kerja dan biaya utilitas, dan menciptakan keunggulan kompetitif) serta memberikan kontribusi yang signifikan terhadap lingkungan (Wijonarko & Wirapraja, 2022). Menurut Yuniartika (2022), *Green Human Resource Management* secara singkat merupakan sebuah konsep yang diciptakan untuk membantu terciptanya tenaga kerja yang menghargai dan memahami lingkungan dalam prosesnya menciptakan suatu produk ataupun jasa. Adanya penerapan *Green Human Resource Management* akan menjadikan

lingkungan dalam perusahaan terjaga dan karyawan akan merasa nyaman saat bekerja sehingga dapat menimbulkan *job satisfaction* pada karyawan. Dalam suatu badan usaha, memastikan *job satisfaction* dianggap sebagai tujuan utama (Runturambi et al., 2022). Keberhasilan serta pertumbuhan organisasi sangat bergantung pada *job satisfaction* tersebut, yang dianggap sebagai faktor kunci. Selain itu, *Green Human Resource Management* akan mendorong timbulnya rasa pekerjaan yang bermakna yang pada akhirnya dapat menghasilkan *job satisfaction* (Thalia Putri K, 2021).

Menurut Wijonarko & Wirapraja (2022), kepuasan atau *Job Satisfaction* sendiri didefinisikan sebagai sikap persepsi dari seorang pekerja atau keadaan emosional apabila telah mendapatkan sesuatu atau kebutuhan dari pekerjaan yang dilakukannya. Pendapat lain menyatakan bahwa *job satisfaction* adalah pandangan umum seseorang terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh interaksi dengan rekan kerja dan pimpinan, kepatuhan terhadap aturan dan kebijakan organisasi, pencapaian standar kinerja, serta kondisi kerja yang mungkin kurang ideal (Nabawi, 2019).

Berdasarkan latar belakang yang telah dirumuskan, peneliti ingin melakukan analisis lebih mendalam terkait Analisis Pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior* dan *Green Innovative Behavior* yang di mediasi oleh *Job Satisfaction* pada karyawan CV. Indigo Sejahtera Sidoarjo.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *green human resource management* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *green organizational citizenship behavior* pada karyawan CV. Indigo Sejahtera Sidoarjo?
2. Apakah *green human resource management* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction* pada karyawan CV. Indigo Sejahtera Sidoarjo?
3. Apakah *job satisfaction* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *green organizational citizenship behavior* pada karyawan CV. Indigo Sejahtera Sidoarjo?
4. Apakah *green human resource management* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *green organizational citizenship behavior* melalui mediasi *job satisfaction* pada karyawan CV. Indigo Sejahtera Sidoarjo?
5. Apakah *green human resource management* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *green innovative behavior* pada karyawan CV. Indigo Sejahtera Sidoarjo?
6. Apakah *job satisfaction* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *green innovative behavior* pada karyawan CV. Indigo Sejahtera Sidoarjo?
7. Apakah *green human resource management* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *green innovative behavior* melalui mediasi *job satisfaction* pada karyawan CV. Indigo Sejahtera Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menguji dan menganalisis apakah *green human resource management* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *green organizational citizenship behavior* karyawan CV. Indigo Sejahtera Sidoarjo.
2. Menguji dan menganalisis apakah *green human resource management* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan CV. Indigo Sejahtera. Sidoarjo
3. Menguji dan menganalisis apakah *job satisfaction* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *green organizational citizenship behavior* pada karyawan CV. Indigo Sejahtera Sidoarjo.
4. Menguji dan menganalisis apakah *green human resource management* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *green organizational citizenship behavior* melalui mediasi *job satisfaction* pada karyawan CV. Indigo Sejahtera Sidoarjo.
5. Menguji dan menganalisis apakah *green human resource management* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap perilaku inovatif pada karyawan CV. Indigo Sejahtera Sidoarjo.
6. Menguji dan menganalisis apakah *job satisfaction* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *green innovative behavior* pada karyawan CV. Indigo Sejahtera Sidoarjo.
7. Menguji dan menganalisis apakah *green human resource management* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *green innovative behavior*

melalui mediasi *job satisfaction* pada karyawan CV. Indigo Sejahtera Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi:

1. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat mengembangkan kepekaan peneliti dalam memahami permasalahan yang terkait dengan *green organizational citizenship behavior, green innovative behavior, green human resource management, dan job satisfaction*, serta mengembangkan analisis dan pemecahan masalah terkait dengan permasalahan tersebut.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat membantu dalam mengelola perusahaan melalui pengembangan wawasan, kepedulian, dan inovasi budaya ramah lingkungan yang memungkinkan untuk diterapkan bagi kesuksesan perusahaan di kemudian hari.

3. Bagi Pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan, memberi akses informasi baru, pengembangan, wawasan, dan kepedulian yang lebih mendalam terkait *green organizational citizenship behavior, green innovative behavior, green human resource management, dan job satisfaction*.

4. Bagi UHW Perbanas

Diharapkan penelitian ini mampu memberikan kontribusi berupa sumbangan pemikiran, guna menguatkan reputasi kampus dalam menganalisis masalah dan memberikan alternatif solusi dalam MSDM yang ramah lingkungan.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan akan membantu pembaca dalam memahami hasil dari penelitian yang telah dilakukan. Berikut adalah urutan sistematika penulisan yang terdapat dalam penelitian ini:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan beberapa latar belakang pentingnya melakukan penelitian *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, *Green OCB*, *Green Innovative Behavior*, *Green Human Resource Management*, dan *Job Satisfaction* serta alasan mengapa perlu dilakukan sebuah penelitian. Selain itu pada bab ini juga berisi perumusan masalah, tujuan, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan proposal.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian saat ini dan landasan-landasan teori yang terkait dengan permasalahan yang sedang diteliti, hubungan antar variabel, kerangka pemikiran, dan hipotesis yang digunakan.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini mencakup penjelasan mengenai metode penelitian yang diterapkan, termasuk pengukuran variabel, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel,

data dan metode pengumpulan data yang digunakan, metode pengambilan data, uji validitas, reliabilitas, serta teknik analisis data.

BAB IV: GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Pada bab ini mencakup penjelasan mengenai gambaran subyek penelitian yang berisi karakteristik responden berdasarkan kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja responden, dan gaji responden. Selain itu bab ini mencakup analisis deskriptif yang berisi evaluasi model pengukuran dan pembahasan.

BAB IV: PENUTUP

Pada bab ini mencakup penjelasan mengenai kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran bagi perusahaan serta peneliti berikutnya.