

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Lingkungan yang terjaga adalah tanggung jawab dari semua orang tanpa terkecuali dan kerusakan lingkungan dapat diakibatkan dari pembangunan dan kegiatan operasional dalam sebuah perusahaan. Pengelolaan sampah perusahaan tidak terlepas juga dari peraturan pemerintah yang terdapat pada pasal 2 Undang-Undang no.32 tahun 2009 tentang perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup, pasal 2 tersebut memiliki 14 asas yang menjadi dasar dalam perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup (Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia Negara, 2020). Berdasarkan data Sistem Informasi Pengelolaan Sampah Nasional(SIPSN) Volume timbunan sampah yang berada di Indonesia pada tahun 2017 memiliki jumlah timbunan sampah plastik mencapai 9.2 ton di mana dalam hal ini timbunan sampah plastik dapat diproyeksikan akan meningkat mencapai 9,9 juta ton pada tahun 2025. (Cindy Mutia Annur, Databoks 2023). Permasalahan terhadap isu lingkungan dapat tercermin dalam tujuan pembangunan keberlanjutan (SDGs) yang dimana tujuan pembangunan tersebut untuk mengupayakan kesejahteraan masyarakat dengan mencakup 17 sasaran yaitu tanpa kemiskinan, tanpa kelaparan, kehidupan yang sejahtera, pendidikan berkualitas, kesetaraan gender, air bersih dan sanitasi layak, energi bersih dan terjangkau, pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi, industri inovasi dan infrastruktur, berkurangnya kesenjangan, kota dan pemukiman yang berkelanjutan, konsumsi dan produksi yang bertanggung jawab, penanganan perubahan iklim, ekosistem laut, ekosistem daratan, perdamaian keadilan dan kelembagaan yang tangguh, kemitraan untuk

mencapai tujuan (Galaktionova, Ekaterina Artikel Pertanian et al., 2021). Pendukung gerakan *Green Human Resource Management* ini juga dapat merujuk pada KTT G20 di mana para negara G20 ini juga mendukung dalam menurunkan emisi karbon untuk memerangi perubahan iklim dimana dengan hal itu banyak sekali badan yang terus mengkampanyekan gerakan *Green Human Resource Management* di mana semua karyawan dilibatkan dalam pengembangan, pengimplementasikan dan pemeliharaan lingkungan yang berkelanjutan, harapannya dengan hal itu karyawan dapat menjaga lingkungan. (I. Ali & Taswiyah, 2022)

Peran *Green Human Resource Management* dalam sebuah perusahaan dapat dimulai dari yang pertama perusahaan memilih kandidat yang berkomitmen terhadap sebuah masalah lingkungan, kedua dapat menerapkan gerakan *Green Human Resource management* pelatihan dan pengembangan ramah lingkungan ketiga perusahaan dapat memberikan kompensasi baik finansial maupun non finansial agar karyawan dapat konsisten terhadap kinerja di dalam sebuah perusahaan keempat perusahaan melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan baik dalam proses perlindungan maupun pencegahan isu lingkungan.

Peran *Green innovative Behavior* atau inovasi hijau dapat mencakup mengenai inovasi yang dilakukan oleh sebuah perusahaan dalam produksi atau operasional untuk mencegah dan meminimalisir kerusakan lingkungan, penghematan energi, pencegahan polusi, daur ulang limbah dan desain penghijauan (Albort-Morant et al., 2016). Secara pengalaman perusahaan dapat berinvestasi dalam perilaku ramah lingkungan dengan perubahan strategi, kebijakan

dan pola persaingan yang baik bagi perusahaan, label inovasi hijau dapat menciptakan nilai dan meningkatkan kinerja.

Peran *Green Organization Citinzenship Behavior* dalam sebuah perusahaan sangat krusial di mana dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk membantu dalam mewujudkan tujuan *Green Human Resource Management*, karyawan dalam hal ini memiliki peran untuk mengandalkan pekerjaan dan aktivitas mereka yang merasa mulia dengan membantu orang lain, hal ini dapat mempengaruhi budaya serta perilaku secara sukarela oleh karyawan serta dapat digunakan menjadi bahan evaluasi seberapa sering pekerja menunjukkan perilaku diskresioner dan ekstraperan.

Peran *Environment Managerial Support* merupakan satu hal terpenting untuk mempengaruhi karyawan untuk terlibat dalam sebuah inisiatif hijau di mana manajemen mendorong terciptanya lingkungan yang kondusif untuk meningkatkan inovasi yang ramah lingkungan (Muhammad Junaidi et al., 2023)

Fenomena yang ada dalam PT. Global Jet Express cabang Menganti Gresik yaitu tidak adanya pengelolaan minimal bahan bakar kendaraan bermotor maupun akomodasi pengiriman, usaha ini bergerak dibidang pengiriman antar tempat dan wilayah sehingga hal ini adalah sebuah langkah awal untuk gerakan menjaga emisi karbon. Fenomena selanjutnya yang terjadi dalam perusahaan ini adalah penggunaan barang elektronik yang belum menggunakan penghematan energi contohnya dalam penggunaan lampu hemat energi, batas waktu penggunaan penyejuk ruangan maupun komputer, hal ini sesuai dengan jurnal *Green Human Resource Management menurut* (Anis Fitria et al., 2024). Daur ulang adalah sebuah metodologi pengelolaan bahan bekas (sampah) menjadi sebuah produk baru yang

lebih berguna, daur ulang juga mengurangi penggunaan bahan mentah yang harus digunakan untuk menghasilkan sebuah produk baru sehingga hal ini dapat menciptakan praktik hemat energi dan mengurangi jumlah sampah yang akan dibuang pada pembuangan akhir.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam mengenai bagaimana *Green Human Resource Management* terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior* dan *Green Innovative Behavior* dengan *Environment Managerial Support* sebagai pemoderasi pada “PT.Global Jet Express Cabang Menganti Gresik”

1.2 Perumusan Masalah

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

1. Apakah *Green Human Resorce Management* secara signifikan positif dapat berpengaruh terhadap *Green Innovative Behavior* pada “PT Global Jet Express Cabang Menganti Gresik” ?
2. Apakah *Green Human Resource Management* secara signifikan positif berpengaruh terhadap *Extra-role Green Organizational Citizenship Behavior* pada “PT Global Jet Express Cabang Menganti Gresik” ?
3. Apakah *Environement Managerial Support* memoderasi secara signifikan pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Green Innovative Behavior* di “PT Global Jet Express Cabang Menganti Gresik” ?
4. Apakah *Environment Managerial Support* memoderasi secara signifikan pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Extra-role Green*

Organization Citizenship Behavior pada “PT Global Jet Express Cabang Menganti Gresik” ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan adanya penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Green Innovative Behavior* pada “PT Global Jet Express Cabang Menganti Gresik”
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Green Human Resource Management* secara signifikan positif berpengaruh terhadap *Extra-role Green Organizational Citizenship Behavior* pada “PT Global Jet Express Cabang Menganti Gresik”
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Environment Managerial Support* memoderasi secara signifikan pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Green Innovative Behavior* di “PT Global Jet Express Cabang Menganti Gresik”
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Environment Managerial Support* memoderasi secara signifikan pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Extra-Role Green Organizational Citizenship Behavior* pada “PT Global Jet Express Cabang Menganti Gresik”

1.4 Manfaat penelitian

perusahaan, bagi peneliti dan bagi pembaca. Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan evaluasi kepada perusahaan tersebut, terkait *Green Human Resource Management* yang dapat membantu tentang kepedulian terhadap Organisasi melalui sumber daya manusia di dalam perusahaan tersebut dengan mengembangkan inovasi yang berkelanjutan.

2. Bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas

Penelitian ini dapat digunakan untuk menambah koleksi perpustakaan Universitas Hayam Wuruk Perbanas dan digunakan sebagai pusat informasi atau referensi bagi penelitian juga berguna untuk memberikan kontribusi sumbangan pemikiran yang dapat meningkatkan kredibilitas kampus.

3. Manfaat bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan kepekaan peneliti terhadap keberlanjutan melalui dengan variabel yang diteliti *Green Human Resource Management, Green Innovative Behavior, Green Organizational Citizenship Behavior* dan *Environment Managerial Support*

4. Manfaat bagi pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pembaca untuk tambahan ilmu dan menjadi sumber wawasan dan pengetahuan bagi pembaca serta menambah wawasan dengan variabel *Green Human Resource Management, Green Innovative Behavior, Green Organizational Citizenship Behavior* dan *Environment Managerial Support*

1.5 Sistematika Penulisan Proposal

Sistematika penelitian ini terdapat 3 (Tiga) bab yang bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai isi dari penelitian agar lebih jelas dan terstruktur. Adapun susunan dari penelitian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai garis besar dari latar belakang yang melandasi pemikiran penelitian dari permasalahan yang dirumuskan, tujuan penelitian manfaat yang ingin dicapai serta sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan mengenai tinjauan pustaka tentang penelitian terdahulu yang pernah dilakukan dan berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti, landasan teori, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini akan menjelaskan tentang metode yang digunakan dalam penulisan yaitu meliputi rancangan penelitian, batasan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional dan pengukuran variabel, instrument penelitian populasi hingga sampai serta teknik pengambilan sampel, data dan metode pengumpulan data.

BAB IV GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN

Bab ini akan menjelaskan mengenai subjek penelitian, analisis dan pengelolaan data disertai inner model dan outer model, analisis deskriptif, uji

hipotesis dan uji moderasi yang selanjutnya akan menjadi pembahasan dari hasil akhir pembahasan hipotesis ini.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi mengenai kesimpulan, keterbatasan penelitian, kemudian saran dari penelitian yang dilakukan peneliti.