

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi global serta pemerintah dikala ini terus memprioritaskan isu masalah lingkungan. Pengelolaan lingkungan hidup tidak lagi semata-mata dipandang selaku kebijakan resmi, namun butuh diintegrasikan lewat kedudukan aktif sumber daya manusia selaku agen pergantian dalam organisasi. Salah satu langkah strategis untuk mengurangi kerusakan lingkungan merupakan dengan membangun sikap karyawan yang lebih peduli terhadap lingkungan, sebab sikap ini berhubungan erat dengan daya guna organisasi.¹ Oleh sebab itu, industri butuh mendesak pelaksanaan green banking pada tiap karyawan supaya terbentuk perilaku yang lebih proaktif serta bertanggung jawab terhadap pelestarian lingkungan.

Implementasi dan percepatan konsep *green banking* di Indonesia mengalami eskalasi yang signifikan seiring dengan meningkatnya kesadaran global maupun domestik terhadap isu-isu lingkungan hidup dan pembangunan berkelanjutan (*sustainable development*). Dalam sektor keuangan nasional, integrasi prinsip-prinsip ramah lingkungan ini tidak lagi sekedar dipandang sebagai bentuk tanggung jawab sosial perusahaan, melainkan telah bertransformasi menjadi paradigma strategis institusi perbankan. Perkembangan ini didorong oleh tuntutan

¹Sofyan Hamid Indar, "Organizational Citizenship Behavior Green Melalui Organizational Culture Dan Mediasi Komitmen Organisasi," *Jurnal Manajemen Stie Muhammadiyah Palopo* 10, No. 2 (2024): 200–213.

POJK Nomor 51/POJK.03/2017 Regulasi ini mewajibkan perusahaan untuk menyalurkan aspek ekonomi dengan aspek sosial dan lingkungan hidup, yang secara langsung menuntut transformasi pada tata kelola sumber daya manusia. Beberapa bank besar di Indonesia, seperti PT Bank Syariah Nasional (BSN), menjadi pionir dalam menerapkan Green banking seperti Green Human resource management dan green organizational culture. Secara regulasi, konsep Green banking di Indonesia didukung oleh peraturan seperti Undang-Undang No. 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup, peraturan Bank Indonesia, dan peraturan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) yang mewajibkan bank untuk mengintegrasikan aspek lingkungan ke dalam tata kelola operasionalnya.

Sebagai salah satu bank terbesar di Indonesia, sekaligus sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Bank Tabungan Negara berkomitmen untuk membangun budaya kerja yang unggul dan menerapkan praktik tata kelola perusahaan yang baik serta inovasi bisnis berkelanjutan untuk kesejahteraan masyarakat dan kelestarian lingkungan. BTN berupaya semaksimal mungkin untuk menjaga kelestarian lingkungan. Begitupun dengan BSN sebagai Unit Usaha dari Bank BTN juga ikut serta dalam penerapan green banking sebagai upaya program berkelanjutan Bank Tabungan Negara. Salah satu bentuk upaya BSN dalam mendukung komitmen organisasi sehingga menjadi organisasi yang berkelanjutan tercantum dalam misi bank BSN yang berbunyi “Membangun budaya kerja yang unggul dan menerapkan praktik tata kelola perusahaan yang baik dan inovasi bisnis berkelanjutan untuk kesejahteraan masyarakat dan kelestarian

lingkungan”(bsn.co.id, diakses pada 4 April 2026).

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan salah satu karyawan yang berinisial CC di BSN Sumatera Barat, terungkap adanya perilaku keterlambatan kerja yang dilakukan oleh rekan sejawat dalam lingkungan operasional kantor. Selain masalah kedisiplinan waktu, CC juga mengamati adanya kecenderungan ketidakrapian berpakaian pada sejumlah rekan kerja selama jam operasional berlangsung. Fenomena inkonsistensi perilaku ini tidak dapat dilepaskan dari dinamika transisional yang sedang dihadapi oleh korporasi, yakni pasca kebijakan pembukaan hukum (*spin-off*) BTN Syariah yang kini melebur ke dalam Bank Syariah Nasional (BSN).²

Proses rekonstruksi organisasi berskala besar seperti *spin-off* sering kali memicu fase adaptasi budaya yang kompleks bagi para karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan komitmen organisasi selama masa transisi. Dalam penelitian ini, terlihat adanya ketidakselarasan yang nyata antara ekspektasi komitmen organisasional dengan realitas perilaku kerja yang terjadi di BSN KC Kota Padang. Ketika seorang karyawan memiliki komitmen yang tinggi, mereka akan memandang ketepatan waktu sebagai bentuk investasi perilaku demi menjaga keberlangsungan posisi mereka di perusahaan serta mendukung stabilitas entitas baru ini. Sebaliknya, ketika karyawan mulai abai terhadap kerapian, hal itu mengindikasikan bahwa mereka tidak lagi merasa perlu menjaga reputasi perusahaan di mata publik atau rekan kerja, yang bisa jadi merupakan cerminan dari belum kuatnya rasa kepemilikan terhadap identitas baru BSN. Observasi ini

² CC, “Hasil Wawancara bersama karyawan BSN,” 2026.

menunjukkan bahwa kebijakan disiplin waktu dan standar penampilan profesional belum sepenuhnya terinternalisasi sebagai tanggung jawab moral di era transisi pasca *spin-off* ini, melainkan masih dipandang sebagai batasan administratif formal yang sering diabaikan akibat goyahnya komitmen organisasional karyawan.³

Permasalahan komitmen organisasional ini berkaitan dengan *Green Human Resource Management* (GHRM) yang merupakan pendekatan manajemen sumber energi manusia yang mengintegrasikan prinsip-prinsip ramah lingkungan ke dalam segala aplikasi serta kebijakan SDM organisasi. Fokusnya bukan cuma pada pengelolaan karyawan, tetapi pada bagaimana sikap serta kebijakan SDM bisa menunjang kelestarian serta pembangunan berkepanjangan. Pentingnya GHRM terletak pada potensinya untuk mengubah proses organisasi menuju keberlanjutan. Penerapan kebijakan dan praktik ramah lingkungan perlu diterapkan oleh organisasi.⁴ Pada BSN KC Kota Padang menerapkan GRHM salah satunya dengan operasional *paperless*, digitalisasikan proses SDM pada saat rekrutmen karyawan walaupun menurut observasi peneliti belum terealisasi dengan maksimal, namun tetap menjalankan regulasi sehingga tercapainya organisasi yang ramah lingkungan.

Selain *Green Human Resource Management*, hal ini juga berkaitan dengan *Organizational Culture* mencakup kepercayaan, nilai, norma dan simbol tentang

³Sanjay Kumar Et Al., "Green Innovation And Environmental Performance : The Role Of Green Transformational Leadership And Green Human Resource Management," *Technological Forecasting & Social Change* 150, No. October 2019 (2020): 2-8. 119762, <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2019.119762>.

⁴Suherman, "Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan Dalam Keuangan Islam: Tinjauan Sistematis Terhadap Strategi Keberlanjutan Di Indonesia," *Jurnal Ekonomi Islam*, 2025: 9-14.

pengelolaan organisasi ramah lingkungan dan membentuk perilaku standar yang diharapkan dari individu. Budaya ini juga dapat dimaknai sebagai modifikasi organisasi dan prosesnya menjadi lebih ramah lingkungan yang meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya tak terbarukan dan terbarukan, mengurangi polusi, dan melakukan kegiatan secara berkelanjutan.⁵ Pada BSN KC Kota Padang menerapkan budaya mematikan listrik dan ac ketika tidak menggunakan ruangan yang sudah terealisasi walaupun belum terealisasi dengan maksimal, hal ini sebuah manifestasi dari nilai-nilai, simbol, dan asumsi dasar organisasi yang mengintegrasikan aspek perlindungan lingkungan.⁶

Dalam hal permasalahan ini terdapat jurnal yang meneliti tentang Pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap Komitmen Organisasi oleh Min Yang dan Zhongbin Li. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa *Green Human Resource Management* (GHRM) secara empiris terbukti memiliki korelasi positif yang signifikan dalam memperkuat ikatan psikologis antara karyawan dan institusi, yang secara konseptual dikenal sebagai komitmen organisasional. Pengaruh ini dimanifestasikan melalui pemenuhan kebutuhan pengembangan hijau karyawan yang secara sistematis meningkatkan loyalitas mereka terhadap visi keberlanjutan perusahaan.⁷

⁵Rudy Sugiharto, Lutfi Alhazami, And Program Studi Manajemen, “Pengaruh Green Innovation Dan Green Organizational Culture Terhadap Company Performance Melalui Green Competitive Advantage (Studi Kasus Pada Gerai Kopi Xyz),” *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani* 5, No. 2 (2023): 57–82.

⁶Sofyan Hamid Indar, “Organizational Citizenship Behavior Green Melalui Organizational Culture Dan Mediasi Komitmen Organisasi,” *Jurnal Manajemen Stie Muhammadiyah Palopo* 10, No. 2 (2024): 200–213.

⁷Min Yang And Zhongbin Li, “The Influence Of Green Human Resource Management On Employees ’ Green Innovation Behavior : The Role Of Green Organizational Commitment And Knowledge Sharing,”(2023): 7-10, <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.E22161>.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa praktik GHRM memiliki peran penting dalam meningkatkan komitmen organisasional. Secara langsung, penerapan strategi rekrutmen dan seleksi hijau serta program pelatihan dan pengembangan hijau terbukti memberikan dampak positif dan signifikan terhadap keinginan karyawan untuk tetap setia dan berkontribusi pada tujuan organisasi.⁸ Penelitian terdahulu oleh Sofyan Hamid Indar menjelaskan dalam jurnalnya bahwa *Green Organizational Culture* adalah seperangkat nilai, simbol, asumsi, dan artefak organisasi yang mencerminkan kewajiban atau keinginan untuk mencoba menjadi organisasi yang ramah lingkungan. Semakin baik atau kuat budaya yang dimiliki oleh organisasi maka semakin tinggi komitmen karyawan untuk berorganisasi di perusahaan. *Green Organizational Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.⁹ *Green Organizational Culture* berpengaruh langsung dalam meningkatkan loyalitas dan komitmen organisasional terhadap tujuan ekologis perusahaan. Ketika organisasi menanamkan nilai-nilai pelestarian lingkungan ke dalam budayanya, karyawan cenderung lebih termotivasi untuk mendukung inisiatif berharap secara sukarela dan berkomitmen terhadap organisasi.¹⁰

Peneliti menggambarkan bahwa keinginan Bank Syariah Nasional Sumatra Barat ingin menerapkan praktik tata kelola perusahaan yang baik dan inovasi bisnis

⁸Yuli Indah et al., "The Role of Organizational Commitment to Sustainable Performance : A Study on Manufactur Company," *Jurnal Manajemen Motivasi* 22 (2026): 60–72.

⁹Indar, "Organizational Citizenship Behavior Green Melalui Organizational Culture Dan Mediasi Komitmen Organisasi."(2024): 203.

¹⁰Li Juan, "Effect of Green Organizational Culture on Employee Green Organizational Commitment : A Moderated Mediated Model of Employee Green Self - Efficacy and Organizational Identity,"*Discover Sustainability* 6,no.223 (2025): 32-40. <https://doi.org/10.1007/s43621-025-00875-w>.

berkelanjutan untuk kesejahteraan masyarakat dan kelestarian lingkungan, namun adanya kesenjangan antara teori dengan apa yang terjadi di lapangan, hal dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu *Green Human Resource Management* dan *Green Organizational Culture*. GHRM merujuk pada praktik-praktik pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada lingkungan yang dirancang untuk mendorong perilaku kerja yang ramah lingkungan. Karyawan cenderung merasa lebih terikat secara emosional (komitmen afektif) terhadap organisasi yang memiliki tujuan mulia di luar sekadar mencari keuntungan. Budaya organisasi hijau menggambarkan nilai, norma, dan kebiasaan yang tumbuh dalam organisasi yang tekanan kepedulian terhadap lingkungan dan keinginan dalam setiap aktivitas kerja. Dengan demikian, *Green Human Resource Management* dan *Green Organizational Culture* menjelaskan bagaimana pengaruhnya terhadap komitmen organisasional di BSN Sumatra Barat.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti ingin melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul “*Pengaruh Green Human Resource Management dan Green Organizational Culture terhadap Komitmen Organisasional : Studi Pada BSN Sumatra Barat*”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka dapat ditemukan dalam penelitian ini bagaimana pengaruh *Green Human Resource Management* Dan *Green Organizational Culture* terhadap komitmen organisasional Studi Kasus BSN Sumatra Barat.

1. Bagaimana pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap komitmen organisasional di BSN Sumatra Barat?
2. Bagaimana pengaruh *Green Organizational Culture* terhadap komitmen organisasional di BSN Sumatra Barat?
3. Bagaimana pengaruh secara simultan antara *Green Human Resource Management* dan *Green Organizational Culture* terhadap komitmen organisasi di BSN Sumatra Barat?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap komitmen organisasional di BSN Sumatra Barat
2. Untuk mengetahui pengaruh *Green Organizational Culture* terhadap komitmen organisasional di BSN Sumatra Barat
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara *Green Human Resource Management* dan *Green Organizational Culture* terhadap komitmen organisasi di BSN Sumatra Barat

D. Manfaat Penelitian

Dengan diadakannya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak, diantaranya yaitu:

1. Bagi Penulis

Melalui penelitian ini, penulis akan dapat mempraktikkan semua informasi yang telah dipelajari selama berada di bangku perkuliahan, dan juga akan mendapatkan wawasan tentang bagaimana bukti fisik, *Green Human Resource*

Management dan *Green Organizational Culture*, mempengaruhi komitmen organisasional di BSN Sumatra Barat.

2. Bagi Akademik

Melalui penelitian ini diharapkan bisa menjadi landasan bagi peneliti selanjutnya dan menambah kepustakaan di bidang perbankan syariah.

3. Bagi Praktisi

Melalui penelitian ini diharapkan agar dapat menjadi masukan atau bahkan dasar usaha oleh BSN Sumatra Barat untuk meningkatkan *Green Human Resource Management* dan *Green Organizational Culture*, mempengaruhi komitmen organisasional.

E. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab I ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAR TEORI

Bab II ini menjelaskan tentang teori dan konsep yang berhubungan dengan GHRM, GOC dan Komitmen Organisasional. Selain itu pada bab ini juga menjelaskan tentang penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab III ini menjelaskan terkait metode yang peneliti gunakan untuk penelitian ini, dalam hal ini berupa rancangan penelitian, lokasi penelitian, populasi

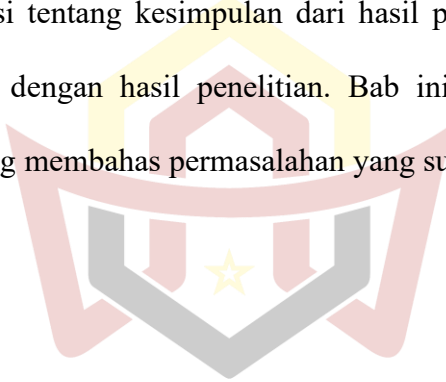
dan sampel yang dijadikan responden, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen pengumpulan data, dan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV : PEMBAHASAN

Bab IV ini menjelaskan hasil dan pembahasan yang muncul pada saat melakukan penelitian yang terdiri dari deskriptif responden, deskripsi variabel penelitian, analisis data pembahasan atau hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab V ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian, implikasi dan saran yang berkenaan dengan hasil penelitian. Bab ini merupakan akhir dari penyusunan skripsi yang membahas permasalahan yang sudah diangkat.



UIN IMAM BONJOL
PADANG