

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Perubahan iklim telah muncul sebagai tantangan besar bagi negara-negara di seluruh dunia, karena berdampak buruk pada kehidupan manusia melalui penurunan hasil pangan dan pemanasan global (McMichael, et al., 2007). Di setiap industri, strategi dan kebijakan perlindungan lingkungan telah diamati, tetapi apakah diterapkan atau tidak tetap menjadi pertanyaan. Peneliti sebelumnya berpendapat bahwa organisasi menjadi lebih cenderung untuk terlibat dalam kegiatan ramah lingkungan (Elmagrhi, et al, 2019; Moktadir, et al, 2018).

Dalam beberapa dekade terakhir, isu keberlanjutan dan tanggung jawab lingkungan telah menjadi fokus utama dalam dunia bisnis. Perusahaan tidak lagi hanya dituntut untuk mencapai kinerja finansial yang optimal, tetapi juga untuk menerapkan praktik manajemen yang berkelanjutan guna mendukung kelestarian lingkungan.

Saat ini salah satu industri yang mulai menerapkan konsep ramah lingkungan dalam kegiatannya adalah industri perbankan. Sebanyak 8 (delapan) bank di Indonesia yang tergabung dalam “*The First Mover on Sustainable Banking*” mengumumkan pembentukan Inisiatif Keuangan Berkelanjutan Indonesia (IKBI) yang merupakan wujud nyata komitmen perbankan Indonesia dalam menerapkan praktik keuangan berkelanjutan. Dimana tujuannya adalah untuk memperkuat kelembagaan khususnya di bidang manajemen risiko lingkungan, sosial dan tata kelola. Terbentuknya *The First Movers on Sustainable Banking* menunjukkan

bahwa peningkatan kesadaran akan kelestarian lingkungan menjadi perhatian berbagai pihak, termasuk sektor perbankan.

Dengan mengikuti kebijakan bank sentral, sektor perbankan telah mulai mengadopsi praktik hijau dalam keseluruhan operasinya dengan bantuan E-HRM (Anjum et al., 2022; Hossen et al., 2018; M. M. Rahman et al., 2017). Namun, mengadopsi praktik GHRM melalui manajemen sumber daya manusia elektronik telah diidentifikasi sebagai tantangan bagi organisasi karena berbagai kendala (Guerci & Carollo, 2016). Menerapkan alat teknologi dalam fungsi SDM dan membangun infrastruktur semacam itu membutuhkan investasi besar dibandingkan dengan fungsi perbankan lainnya yang merupakan tantangan utama dalam adopsi E-HRM.

Perbankan di Indonesia saat ini menghadapi tantangan besar dalam meningkatkan kinerja bisnis yang berorientasi pada keberlanjutan lingkungan. Tekanan global terhadap praktik ramah lingkungan mendorong sektor perbankan untuk mengadopsi prinsip *green banking* sebagai bagian dari strategi bisnis. Namun, implementasi praktik tersebut masih belum merata di seluruh lembaga keuangan. Beberapa bank besar telah menginisiasi program pendanaan hijau, efisiensi energi, serta kebijakan kredit ramah lingkungan, tetapi di sisi lain masih terdapat bank yang fokus pada pencapaian target finansial jangka pendek tanpa mengintegrasikan nilai-nilai keberlanjutan. Hal ini menimbulkan kesenjangan antara tuntutan regulasi pemerintah—seperti *Otoritas Jasa Keuangan (OJK)* melalui *POJK No.51/2017* tentang keuangan berkelanjutan—with implementasi di lapangan. Kesenjangan tersebut berpotensi menurunkan kinerja bank dalam jangka panjang karena tidak hanya berhubungan dengan profitabilitas,

tetapi juga dengan kepercayaan publik, daya saing, dan keberlangsungan bisnis di tengah meningkatnya isu lingkungan.

Secara khusus di wilayah Sumatera Utara, perbankan menghadapi tantangan unik dalam menerapkan praktik perbankan hijau. Sebagai daerah dengan potensi industri perkebunan, pertanian, dan energi yang besar, kebutuhan pembiayaan berkelanjutan sebenarnya sangat tinggi. Namun, adopsi inovasi hijau dalam layanan perbankan masih relatif rendah. Sebagian besar bank di Sumatera Utara masih lebih menekankan target penghimpunan dana dan penyaluran kredit secara konvensional dibandingkan dengan mengembangkan produk dan layanan berbasis lingkungan. Selain itu, terdapat kendala kultural di internal organisasi perbankan, yaitu budaya kerja pegawai yang belum sepenuhnya mendukung perilaku dan gaya hidup hijau. Dalam praktiknya, masih ditemukan kebiasaan-kebiasaan yang tidak ramah lingkungan, seperti penggunaan sumber daya kantor yang berlebihan, rendahnya kesadaran dalam pengelolaan limbah, serta sikap permisif terhadap praktik yang tidak berorientasi pada keberlanjutan. Kebiasaan tersebut telah berlangsung lama sehingga dianggap sebagai hal yang wajar, meskipun sebenarnya menghambat upaya perbankan dalam meningkatkan kinerja berbasis lingkungan. Fenomena ini menunjukkan bahwa persoalan kinerja perbankan berbasis lingkungan di Sumatera Utara tidak hanya dipengaruhi oleh faktor regulasi dan strategi bisnis, tetapi juga erat kaitannya dengan transformasi budaya kerja pegawai yang masih menghadapi resistensi terhadap perubahan menuju praktik hijau.

Salah satu pendekatan strategis yang semakin berkembang dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah *Green Human Resource Management (Green HRM)*,

yaitu serangkaian kebijakan dan praktik yang bertujuan untuk mendorong perilaku ramah lingkungan di tempat kerja (Weerasooriya, 2024).

Green HRM mencakup berbagai aspek, seperti perekrutan tenaga kerja dengan kesadaran lingkungan, pelatihan karyawan terkait praktik hijau, sistem insentif berbasis kepedulian terhadap lingkungan, serta pengelolaan kinerja yang berorientasi pada keberlanjutan (Arshad, 2023). Implementasi Green HRM tidak hanya berdampak pada efisiensi sumber daya dan pengurangan jejak karbon, tetapi juga dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan keberlanjutan organisasi (Ayaz et al., 2024).

Selain Green HRM, perilaku individu dalam organisasi juga memainkan peran penting dalam keberlanjutan perusahaan. Dalam konteks ini, *Green Organizational Citizenship Behavior (Green OCB)* menjadi faktor krusial yang mencerminkan sejauh mana karyawan secara sukarela terlibat dalam aktivitas yang mendukung keberlanjutan lingkungan di tempat kerja (Khan & Sarwar, 2023). Green OCB meliputi tindakan-tindakan seperti penghematan energi, pengurangan limbah, serta kepedulian terhadap program lingkungan yang diinisiasi oleh perusahaan, meskipun perilaku tersebut tidak diwajibkan secara formal (Xiang & Yang, 2020).

Sektor perbankan sendiri, diharapkan ikut berinisiatif dalam mengatasi masalah lingkungan, meskipun perbankan tidak memiliki kontribusi langsung terhadap kerusakan lingkungan. Diperlukan komitmen perbankan terhadap isu-isu lingkungan. Sektor perbankan harus memiliki tanggung jawab untuk memantau dan mengelola dampak dari efek ekologis sebagai akibat dari kegiatan bisnis mereka. Bank dapat menghindari penggunaan kertas dengan memanfaatkan

transaksi *online* untuk operasional harinya seperti internet banking, SMS banking, dan ATM. Ini akan membawa operasi tanpa kertas ke bank, yang pada gilirannya akan mengurangi penebangan hutan. Bank juga dapat mengembangkan kebijakan pemberian kredit yang ramah lingkungan untuk kegiatan usahanya (Ratnasari, et al, 2021).

Oleh karena itu, organisasi sekarang mengadopsi praktik manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan yang secara signifikan dapat mempengaruhi kinerja lingkungan (Islam, et al, 2020). Praktik *Green Human Resource Management* (GHRM) telah menjadi perhatian besar dan menjadi topik penelitian yang populer di kalangan peneliti saat ini (Rawashdeh, 2018; Yusoff, et al., 2020).

Dunia bergerak menuju modernisasi, dan ada peningkatan persaingan di dunia bisnis. Untuk bersaing dalam lingkungan bisnis yang kompetitif ini, organisasi tertarik untuk mengembangkan, menerapkan, dan mengadopsi praktik dan kebijakan strategis tertentu dengan cara yang efisien yang membantu mencapai keunggulan kompetitif (Ren, et al, 2018). Persaingan organisasi telah menyebabkan peningkatan jumlah industri. Meskipun efek ini dapat menjadi penyebab rusaknya ekosistem, telah menjadi perhatian para sarjana untuk menyelidiki dan menerapkan perubahan yang diperlukan di tingkat perusahaan (Pham, et al, 2019; Shafeei, et al, 2020). Jadi, untuk mengatasi ancaman dan perusakan lingkungan ini, organisasi memainkan peran penting dalam menciptakan dan menerapkan kesadaran hijau.

Green Human Resource Management (GHRM) adalah gerakan positif menuju tempat kerja yang berkelanjutan dan ramah lingkungan (Anjum, et al,