



**BAB I  
PENDAHULUAN**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Era globalisasi telah memberikan dampak perubahan yang sangat cepat terhadap berbagai aspek kehidupan manusia, mulai dari pemanasan global, kebakaran hutan hingga krisis energi. Isu globalisasi juga mempengaruhi tingkat persaingan yang semakin ketat di berbagai aspek termasuk sektor industri, tidak terkecuali bidang industri jasa. Secara tidak langsung hal ini memberikan signal pada setiap organisasi agar dapat mengelola penggunaan sumber dayanya secara efektif dan efisien.

Selain isu globalisasi, efek dari adanya pandemi Covid19 turut serta mempercepat perubahan gaya hidup, pola pikir dan etika kerja. Sehingga memaksa para pelaku bisnis baik individu maupun secara organisasional dapat mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang dimilikinya terutama sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan faktor yang paling potensial dengan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya agar organisasi dapat mempertahankan eksistensinya dan mampu menghadapi perubahan dan persaingan yang semakin ketat serta mengancam kelangsungan hidup organisasi.

Organisasi merupakan suatu wadah yang di dalamnya terdapat sekumpulan orang dengan karakteristik yang berbeda-beda, setiap kegiatan di dalam organisasi diprakarsai dan ditentukan oleh orang yang menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan adanya pengelolaan yang baik dan pengembangan kemampuan terhadap sumber daya manusianya. Sehingga apabila suatu organisasi didukung oleh karyawan yang mempunyai loyalitas dan komitmen tinggi kepada organisasi, yang ditunjukkan dalam sikap dan perilaku karyawan di tempat kerja. Perilaku positif karyawan atau anggota organisasi akan mampu mendukung tercapainya tujuan secara individu maupun organisasi untuk perkembangan organisasi yang lebih baik.

Pola interaksi karyawan di dalam organisasi harus didukung oleh adanya kesadaran akan pentingnya kepedulian terhadap lingkungan. Sebab kepedulian terhadap lingkungan merupakan suatu aspek penting dalam mencapai sebuah tujuan bersama di dalam organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus mampu mengelola sumber daya manusia sebagai makhluk individu yang mempunyai tanggung jawab secara sosial. Karena Keberlangsungan hidup manusia tidak dapat lepas dari

lingkungan hidup yang ada di sekitarnya, karena korelasi diantara keduanya akan menciptakan harmonisasi kehidupan di dunia. Peduli lingkungan dengan menjaga alam sekitar merupakan salah satu upaya manusia dalam melestarikan bumi sebagai rumah kita. Apabila masing-masing dari kita dapat lebih sadar atas masalah lingkungan hidup dan bersedia untuk ikut berpartisipasi maka hal tersebut dapat memberikan kontribusi yang sangat besar tidak hanya bagi kita saat ini tetapi juga bagi generasi yang akan datang. Ketidakpedulian manusia terhadap lingkungan mengakibatkan dunia tercemar dan dapat berdampak buruk pada kesehatan. Hal ini disebabkan karena cara pandang manusia yang melihat alam sebagai obyek yang dapat dimanipulasi, direayasa bahkan dieksploitasi, sehingga tidak dapat dipungkiri Indonesia saat ini menjadi sorotan berbagai negara akibat kebakaran hutan dan lahan (karhutla) yang mengakibatkan pencemaran udara di beberapa provinsi. Hal lain juga terjadi akibat pembuangan limbah secara sembarangan sehingga di beberapa daerah sumber mata airnya menjadi tercemar dan krisis air bersih.

Berkenaan dengan hal tersebut menjadi hal penting untuk membangun kesadaran masyarakat dalam melestarikan lingkungan sekitar dan tidak mengeksploitasinya secara berlebihan. Hal ini penting dilakukan mengingat masih rendahnya kepedulian masyarakat terhadap lingkungan di sekitarnya. Belum adanya kesadaran maupun kepedulian terhadap lingkungan dapat saja terjadi di lingkungan organisasi yang karyawannya dikategorikan memiliki pendidikan yang memadai. Pada sisi lain perusahaan juga dituntut untuk menerapkan *green business*, artinya dalam aktivitasnya sehari-hari melibatkan karyawan melalui kebijakan gerakan *green business*. *Green business* merupakan sebuah konsep dalam dunia bisnis, dimana perusahaan dalam menjalankan bisnis tidak hanya berorientasi pada profit, tetapi juga peduli dampak dari usaha yang dijalankan. Dampak dalam hal ini dapat berupa dampak terhadap masyarakat yang ada di sekitar perusahaan, lingkungan yang ada, penggunaan sumberdaya yang digunakan perusahaan, produk yang dihasilkan dan bagaimana perusahaan memperlakukan karyawannya. Terdapat beberapa indikasi suatu perusahaan sudah menerapkan konsep *green business*, misal lingkungan kantor di desain untuk berkolaborasi dengan alam sekitar sehingga kantor lebih ramah dalam berinteraksi dengan lingkungan di sekitarnya.

Manfaat yang diperoleh dengan menerapkan konsep *green business* dalam perusahaan, diantaranya citra baik di mata masyarakat, ada penghematan biaya dengan mengurangi penggunaan sumber daya yang berlebihan, sekaligus ikut dalam upaya pelestarian lingkungan untuk masa depan yang lebih baik. Berkenaan dengan hal tersebut dikemukakan konsep *Organizational Citizenship Behavior for the Environment* (OCBE), merupakan perilaku sukarela/pro sosial yang dilakukan

individu yang mengarah pada program/aktivitas lingkungan di organisasi yang tidak dihargai atau diwajibkan, tanpa imbalan atau kompensasi (Lucia *et al.*, 2017, Bonnie *et al.*, 2009). *Organizational Citizenship Behavior for the Environment* (OCBE) itu sendiri merupakan kemauan individu untuk berpartisipasi dengan organisasi dalam melakukan perilaku di luar deskripsi pekerjaan serta berkontribusi pada lingkungan (Yahshini *et al.*, 2019). Pada industri jasa OCBE dalam prakteknya meliputi pengurangan limbah, pengurangan konsumsi energi baik untuk individu maupun organisasi serta menerapkan praktik ramah lingkungan di tempat kerja (Bohdanowicz *et al.*, 2011).

Beberapa hasil penelitian terdahulu mengenai OCBE menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja, baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi. OCBE berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan OCBE berhubungan positif dengan intrapreneurship (Ari *et al.*, 2021, Petra *et al.*, 2021). Menariknya pada penelitian yang sama, yang dilakukan oleh Ari *et al.* (2021) menunjukkan hasil bahwa OCBE tidak mempunyai pengaruh positif terhadap penilaian kinerja hijau (Ari *et al.*, 2021).

Dalam studi ini akan dilakukan penelitian tentang kepedulian karyawan terhadap lingkungan khususnya dalam suatu perusahaan dari perspektif mikro, sedangkan pada penelitian yang dilakukan Hongdan, *et al.* (2020) mengupasnya dalam perspektif makro dengan melibatkan pemerintah. Studi ini berupaya untuk mengaitkan bahwa perilaku sukarela yang dilakukan individu terhadap lingkungan di perusahaan tempatnya bekerja dapat terwujud apabila selalu ada upaya untuk melatih karyawan bagaimana menggunakan sumber daya dalam perusahaan. Aktivitas tersebut tentu dapat berjalan apabila pengelolaan sumber daya manusia berpusat pada karyawan yang konsepnya berasal dari tanggung jawab sosial perusahaan. Dengan demikian manajemen sumber daya manusia yang bertanggung jawab secara sosial tersebut membantu menciptakan lingkungan yang mendukung dan aman bagi karyawan (Shen dan Benson, 2016). Karyawan terlatih dan mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis apabila perusahaan juga selalu melakukan kegiatan penelitian dan pengembangan agar pengetahuan karyawan senantiasa diperbaharui dari waktu ke waktu (Martinez, *et al.*, 2020).

Model kerangka berpikir seperti yang telah diuraikan tersebut akan diuji cobakan terhadap karyawan bank dengan pertimbangan bahwa sebagai karyawan yang bergerak dalam bidang jasa perbankan tidak ada salahnya diharapkan juga memiliki kepedulian dan mampu menerapkan praktek ramah lingkungan di tempat kerja, sehingga kelestarian alam selalu terjaga dan terpelihara. Studi kuantitatif

dilakukan dengan memanfaatkan kuesioner dan analisis data menggunakan SEM-PLS, selanjutnya dilakukan analisis lebih lanjut guna mengetahui pengaruh diantara variabel yang digunakan dalam studi ini.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Socially Responsible Human Resource Management (SRHRM), Research and Development (R&D) Effort Terhadap Training Effort dan Dampaknya pada Organizational Citizenship Behavior for the Environment (OCBE) di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Pamekasan”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah variabel *Socially Responsible Human Resource Management* (SRHRM) berpengaruh terhadap variabel *Training Effort* di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Pamekasan?
2. Apakah variabel *Research and Development (R&D) Effort* berpengaruh terhadap variabel *Training Effort* di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Pamekasan?
3. Apakah variabel *Socially Responsible Human Resource Management* (SRHRM) berpengaruh terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior for the Environment* (OCBE) di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Pamekasan?
4. Apakah variabel *Research and Development (R&D) Effort* berpengaruh terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior for the Environment* (OCBE) di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Pamekasan?
5. Apakah variabel *Training Effort* berpengaruh terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior for the Environment* (OCBE) di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Pamekasan?

### 1.3. Tujuan Penelitian

#### 1.3.1. Tujuan Secara Umum

Mengembangkan model kerangka konseptual hasil modifikasi dari jurnal penelitian yang dilakukan oleh (Hongdan Zhao *et al.*, 2020) dan (Angel Martinez-Sanchez *et al.*, 2020).

#### 1.3.2. Tujuan Secara Khusus

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis :

1. Pengaruh variabel *Socially Responsible Human Resource Management* (SRHRM) terhadap variabel *Training Effort* di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Pamekasan.
2. Pengaruh variabel *Research and Development (R&D) Effort* terhadap variabel *Training Effort* di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Pamekasan.
3. Pengaruh variabel *Socially Responsible Human Resource Management* (SRHRM) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior for the Environment* (OCBE) di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Pamekasan.
4. Pengaruh variabel *Research and Development (R&D) Effort* terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior for the Environment* (OCBE) di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Pamekasan.
5. Pengaruh variabel *Training Effort* terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior for the Environment* (OCBE) di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Pamekasan.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

### **1.4.1. Manfaat Bagi Ilmu Pengetahuan**

Manfaat teoritis yang diharapkan dari penelitian ini antara lain dapat memperkuat teori kognitif sosial (*Social Kognitive Theory*) dengan menguji kemampuan variabel *Socially Responsible Human Resource Management* (SRHRM), *Research And Development (R&D) Effort*, *Training Effort* dan *Organizational Citizenship Behavior for the Environment* (OCBE) serta hubungan diantara keempat variabel tersebut. Sehingga dapat memberikan sumbangan pemikiran, wawasan dan tambahan perbendaharaan pengetahuan, khususnya hasil temuan-temuan baru yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu kognitif sosial. Selain itu, diharapkan penelitian ini akan menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang akan melengkapi dan menyempurnakan penelitian ini.