

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini, lingkungan hidup menjadi perhatian global karena meningkatnya emisi gas rumah kaca secara global serta meningkatnya polusi udara di kota-kota besar (Dodman, 2009). Ketika batu bara dan gas alam digunakan sebagai bahan bakar, panas dipantulkan kembali ke bumi, bukan ke luar angkasa. Permasalahan lingkungan hidup saat ini diperparah dengan perambahan hutan, polusi air akibat limbah industri, buruknya pengelolaan limbah, dan penggunaan ruang hijau untuk pemukiman. Sebagian besar orang menganggap fenomena ini sebagai akibat dari aktivitas manusia, terlepas dari apakah itu disebabkan oleh perubahan iklim atau tidak. Keberadaan manufaktur dan kegiatan bisnis pasti adalah salah satu penjelasannya. mengakibatkan kerugian bagi Bumi, yang dapat menyebabkan masalah lingkungan akibat tindakan manusia yang tidak ramah lingkungan ini.

Permasalahan lingkungan hidup kini menjadi permasalahan yang meluas. Saat ini setiap orang harus melakukan yang terbaik untuk melindungi dan melestarikan alam. Selain itu, industri pertambangan juga memikul tanggung jawab ini. Pertambangan merupakan salah satu industri yang menyumbang polusi udara. Kesadaran karyawan terhadap perlindungan lingkungan sangatlah penting.

Dunia industri pertambangan di Sumatra selatan mengalami perubahan dan peningkatan. Produksi batubara adalah salah satu sektor yang mendorong pertumbuhan sektor pertambangan. Dilansir kantor berita Bisnis.com berdasarkan Hasil wawancara dengan Kepala Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi

Sumsel (ESDM Sumsel), Hendriansyah, menyimpulkan: “Produksi batu bara Sumsel pada November 2023 sebesar 94 juta ton, melebihi tahun 2022 yang mencapai nilai 90 juta ton. juta ton”. Berdasarkan penambahan produksi baturbara dari tahun 2022 ke tahun 2023 sumatra selatan mengalami peningkatan dari segi industri pertambangannya.

Dampak ini pun bisa berdampak baik atau buruk pada berbagai bidang ekonomi, sosial budaya, dan lingkungan (Fitriyanti, 2016). Di tengah kemajuan industri pertambangan ini, dampak lingkungan selalu menjadi masalah utama. limbah yang dihasilkan dari pertambangan adalah salah satu faktor yang memengaruhi lingkungan. Tambang menghasilkan berbagai jenis limbah seperti tailing, batuan sisa, dan air tambang. Organisasi menghadapi masalah lingkungan ketika mereka ingin meningkatkan kinerja perusahaan (Afsar et al., 2018). Banyak perusahaan menggunakan pertambangan hijau karena masalah lingkungan. PT. Bukit Asam Tbk adalah salah satunya perusahaan yang menerapkan pertambangan hijau (*green minning*).

Dengan adanya konsep *green minning*, Hal ini dapat berkontribusi pada program pembangunan berkelanjutan pemerintah dan memenuhi kode etik pertambangan di indonesia yang dikelola oleh Komite Cadangan Mineral Indonesia (KCMi). Ini adalah cara pemerintah mengucapkan terima kasih kepada perusahaan pertambangan KK, PKP2B dan IUP serta perusahaan jasa pertambangan IUP yang telah berupaya menerapkan kaidah keteknikan pertambangan yang baik. Pemerintah juga memberikan dukungan yang positif melalui *Good Mining Practices Award* (Irwandy, 2022). Dengan demikian,

dengan adanya penghargaan yang diselenggarakan oleh pemerintah diharapkan masing-masing perusahaan pertambangan mampu menjadi industri pertambangan yang berkelanjutan.

Salah satu perusahaan pertambangan yang mendapat penghargaan *good mining practices award* kategori Pengelolaan Teknis Pertambangan Mineral dan Batubara ialah PT. Bukit Asam Tbk . Yang merupakan perusahaan pertambangan batubara terbesar di daerah Tanjung Enim . Dilansir pada Ptba.co.id Perusahaan ini sudah menerapkan salah satu program “*Eco Inovasi*” untuk mendukung tujuan pemerintah untuk mencapai Net Zero Emissions pada 2060. Untuk mencapai target itu, manusia merupakan unsur utamanya untuk menjaga dan melestarikan lingkungan.

Agar perusahaan memiliki keunggulan kompetitif, berkinerja tinggi, dan berhasil, manajemen sumber daya manusia (SDM) sangat penting. Selain itu, fokus saat ini pada SDM adalah konservasi lingkungan dan moral sosial. Gagasan pengelolaan sumber daya manusia yang ramah lingkungan telah menarik banyak perhatian dalam beberapa dekade terakhir (Kim et al., 2019).

Pengelolaan sumber daya manusia yang ramah lingkungan (green human resources/GHRM), Nama lain untuk hal ini adalah HRM "hijau", dan hal ini dipandang sebagai instrumen penting agar rencana pembangunan berkelanjutan suatu bisnis dapat berhasil (Renwick dkk., 2013). Selain itu, GHRM sedang diupayakan secara global karena banyak manfaatnya bagi bisnis, termasuk peningkatan kinerja lingkungan (Kim et al., 2019).

Pada PT. Bukit Asam Tbk, Salah satu metode untuk mengurangi dampak lingkungan dari aktivitas pertambangan adalah perilaku GHRM dan mempromosikan kesadaran lingkungan di antara karyawan. Penerapan praktik *Green Human Resources Management* PT. Bukit Asam Tbk, terdapat perencanaan mengenai program lingkungan seperti memurnikan air limbah tambang, Mengurangi penggunaan kertas dan plastik, menetapkan peraturan yang ramah lingkungan, dan menggunakan teknologi dalam proses operasi. Namun, beberapa pelaksanaan tidak ideal karena beberapa pelaksanaan belum diterapkan dengan benar dan sesuai, yang perlu didukung dengan pelatihan dan evaluasi. Ini berarti tidak ada penilaian kinerja berbasis lingkungan yang membantu karyawan tetap melakukan kinerja lingkungan yang berkelanjutan. Selain itu, perilaku disiplin dan motivasi harus ditingkatkan untuk meningkatkan inisiatif

Praktik *Green Human Resources Management* atau GHRM memiliki 5 dimensi yaitu *Green Recruitment Selection*, *Green Training*, *Green Performance Management*, *Green Pay & Reward*, *Green Involvement* (Chuah et al., 2021), dengan adanya ke lima dimensi tersebut penulis ingin mengetahui pengaruh Green Human Resource Management yang ditinjau dari variabel *Green Recruitment Selection*, *Green Training*, *Green Performance Management*, *Green Reward*, dan *Green Involvement* terhadap Perilaku hijau karyawan, Dengan hal tersebut, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian “**Pengaruh Green Human resource management terhadap perilaku hijau karyawan di PT. Bukit Asam Tbk**”.

1.2 Rumusan Masalah

Banyak perusahaan saat ini bergulat dengan pertanyaan apakah dan bagaimana cara melatih dan mengembangkan pekerja yang sadar lingkungan. Oleh karena itu, permasalahan yang perlu diatasi adalah bagaimana Perilaku ramah lingkungan yang dilakukan karyawan PT. Bukit Asam Tbk dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ramah lingkungan dalam hal variabel seperti *Green recruitment selection, green training, green performance management, green pay & reward, green involvement* ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *green recruitment selection* terhadap perilaku hijau karyawan di PT. Bukit Asam Tbk.
2. Untuk mengetahui pengaruh *green training* terhadap perilaku hijau karyawan di PT. Bukit Asam Tbk.
3. Untuk mengetahui pengaruh *green` performance management* terhadap perilaku hijau karyawan di PT. Bukit Asam Tbk.
4. Untuk mengetahui pengaruh *green pay & reward* terhadap perilaku hijau karyawan di PT. Bukit Asam Tbk.
5. Untuk mengetahui pengaruh *green involvement* terhadap perilaku hijau karyawan di PT. Bukit Asam Tbk
6. Untuk mengetahui pengaruh *green recruitment selection, green training, green performance management, green pay & reward* dan

green involvement terhadap perilaku hijau karyawan di PT. Bukit Asam Tbk.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Secara Teoritis (Akademis)
 - a. Diharapkan iharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan manfaat teoritis dengan meningkatkan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia.
 - b. Diharapkan bahwa penelitian ini akan meningkatkan pengetahuan tentang penelitian lanjutan dan menambah referensi tentang penerapan. *Green Human Resources Management* dengan optimal di PT. Bukit Asam Tbk.
2. Manfaat Secara Praktis (Operasional)
 - a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi PT BUKIT ASAM Tbk, khususnya dalam penerapan konsep *GHRM*. Dengan memastikan bahwa praktik dan strategi *GHRM* mereka terintegrasi dengan baik dengan tujuan bisnis perusahaan maka PT. Bukit Asam dapat memastikan bahwa perusahaan memiliki *SDM* yang dibutuhkan untuk mencapai Visi dan misi dalam skala global.
 - b. Bagi Institusi

Harapan penulis adalah penelitian ini akan memberikan wacana ilmiah tambahan di Universitas Bina Darma untuk digunakan sebagai referensi dan pertimbangan saat menulis skripsi dan karya ilmiah.

1.5 Ruang Lingkup Penulisan

Untuk penulisan skripsi Agar lebih terfokus, harus ada ruang lingkup atau pembatasan masalah yang akan dibahas. Skripsi ini dibatasi pada hal mengenai *green human resource management* pada karyawan tetap yang meliputi komponen-komponen *Green Recruitment Selection, Green Training, Green Performance Management, Green Pay & Reward, dan Green Involvement* pada PT. Bukit Asam Tbk Tanjung Enim.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini dibuat untuk mempermudah penyusunan skripsi ini, sistem penulisan yang baik dan benar diatur dalam beberapa bab, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab I Pendahuluan menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan keuntungan dari penelitian, serta ruang lingkup dan proses penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab II Merupakan dasar untuk membahas masalah. Dalam bab ini, penulis menggunakan teori-teori yang diambil dari literatur yang berkaitan dengan topik yang akan dibahas.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab III Menjelaskan metodologi penelitian yang akan digunakan dalam perancangan dan alur penelitian

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab IV Memberikan gambaran umum, analisis, dan temuan penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab V berisi hasil dan rekomendasi dari penelitian yang telah dilakukan

