

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sekarang, kemajuan teknologi berlangsung begitu cepat dan terus mengalami peningkatan kecanggihannya sehingga manusia dituntut untuk memahami serta menguasainya. Teknologi informasi berperan penting karena membantu pengolahan data sekaligus menyajikan informasi yang lebih akurat, cepat, dan berkualitas. Selain itu, pemanfaatan teknologi berbasis komputer juga menjadi bagian krusial dalam mendukung aktivitas sehari-hari, baik di sektor industri, dunia usaha, maupun berbagai bidang lainnya. Karena karyawan sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan, kemajuan teknologi berdampak pada sumber daya perusahaan. Para karyawan memegang peranan penting dalam menggerakkan serta memanfaatkan seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan. Kekuatan utama sebuah organisasi terletak pada individu yang bekerja di dalamnya. Tanpa keberadaan karyawan yang kompeten dan mampu menjalankan tugas dengan baik, perkembangan organisasi maupun perusahaan tidak akan dapat tercapai (Pratama & Delianti, 2021).

Tanggung jawab utama mencakup keseluruhan proses rekrutmen, mulai dari pencarian kandidat, pelaksanaan wawancara, seleksi, hingga pengelolaan promosi dan demosi bagi karyawan yang membutuhkan pembinaan. Selain itu, tugas ini meliputi penyelenggaraan program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kompetensi, potensi, mental, keterampilan, serta pengetahuan pegawai sesuai standar perusahaan. Penerapan tindakan disipliner juga menjadi

bagian penting terhadap karyawan yang melanggar aturan atau kebijakan perusahaan (Putra, 2020).

PT. Buana Sriwijaya Sejahtera Palembang adalah perusahaan perkebunan dan pengolahan kelapa sawit dengan tiga lahan: Estate BSS.1 di Desa Biaro Lama, Estate BSS.2 dan HTI Nibung di Desa Jadi Mulya, serta Pabrik Minyak Kelapa Sawit (PMKS) BSS yang juga berlokasi di Desa Jadi Mulya, Musi Rawas Utara. Kantor pusat perusahaan berada di Jl. Mayor Ruslan No. 2000, Palembang. Saat ini, jumlah karyawan yang bekerja di PMKS PT. Buana Sriwijaya Sejahtera mencapai 115 orang.

Sumber daya manusia dipandang sebagai *human capital* yang memiliki peranan penting dalam mendorong inovasi, kewirausahaan, serta pengembangan keterampilan sesuai kebutuhan organisasi (Wahyuni, 2018). Dalam praktik manajemen, penerapan aspek lingkungan hidup pada pengelolaan sumber daya manusia dikenal dengan istilah *green human resource management* (GHRM). Pelaksanaannya umumnya diawali dengan upaya sosialisasi kepada karyawan mengenai pentingnya menjaga kelestarian lingkungan (Anggraeni, 2020).

Fenomena tersebut telah membawa dampak nyata dalam dunia korporasi dengan mendorong terbentuknya keberlanjutan perusahaan, yang pada akhirnya memberikan nilai tambah jangka panjang bagi konsumen maupun karyawan. Salah satu bentuk implementasinya adalah melalui penerapan *green strategy*, yaitu strategi manajemen yang berfokus pada perubahan perilaku kerja karyawan dari pola kerja konvensional menuju penerapan konsep manajemen hijau. Karyawan yang menjalankan konsep ini sering disebut sebagai *green employees*,

yaitu individu yang secara proaktif menampilkan *green behavior* atau perilaku ramah lingkungan. Peran mereka tampak jelas dalam aktivitas manajerial, mulai dari tahap perencanaan dan pengembangan, proses implementasi, hingga pengelolaan dan pemeliharaan sistem yang berorientasi pada keberlanjutan (Wijonarko & Wirapraja, 2023)

Tujuan utama dari *Green Human Resource Management* (GHRM) adalah mengurangi eksploitasi sumber daya alam secara berlebihan dengan cara menerapkan praktik pengelolaan SDM yang berwawasan lingkungan. Implementasinya mencakup berbagai aspek, mulai dari analisis dan penyusunan deskripsi pekerjaan yang berorientasi hijau, proses rekrutmen serta seleksi tenaga kerja yang memperhatikan nilai keberlanjutan, hingga pelatihan dan pengembangan karyawan agar memiliki kesadaran serta keterampilan ramah lingkungan. Selain itu, GHRM juga meliputi penilaian kinerja berdasarkan kontribusi terhadap praktik hijau serta pemberian sistem penghargaan yang mendukung perilaku berkelanjutan di tempat kerja (Paterson et al., 2020). *Green Human Resource Management* (GHRM) melibatkan berbagai kebijakan, praktik, dan proses organisasi yang mendorong penggunaan metode ramah lingkungan yang dapat bermanfaat bagi individu, bisnis, dan lingkungan.

Secara umum, *Green Behavior* pada karyawan menekankan penerapan praktik pengelolaan lingkungan kerja yang berorientasi pada prinsip-prinsip hijau. Perilaku hijau karyawan ini dianggap sebagai faktor kunci dalam keberhasilan implementasi praktik *Green Human Resource Management* (GHRM) yang efektif di tempat kerja. Untuk mendorong motivasi karyawan dalam menerapkan *Green*

Behavior yang ramah lingkungan, praktik GHRM dipandang sebagai elemen utama untuk meningkatkan kesadaran lingkungan di kalangan karyawan. Implementasi *Green Human Resource Management* (GHRM) bertujuan untuk menumbuhkan kesadaran karyawan terhadap pengelolaan lingkungan kerja dengan mengintegrasikan berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia, termasuk rekrutmen, pelatihan, pemberian penghargaan, dan penilaian kinerja berbasis prinsip hijau (Mulang et al., 2020). Dengan hal tersebut, maka penulis tertarik mengangkat judul '**Pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Green Behavior* karyawan pada PMKS (Palm Mill Kelapa Sawit) PT.Buana Sriwijaya Sejahtera.**

1.2 Rumusan Masalah

Apakah *Green Human Resource Management* berpengaruh terhadap *Green Behavior* karyawan pada PMKS PT.Buana Sriwijaya Sejahtera.

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *green human resource management* terhadap *Green Behavior* pada karyawan di PMKS PT. Buana Sriwijaya sejahtera.

1.4 Manfaat penelitian

1. Manfaat secara teoritis (akademis)
 - a. Diharapkan 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 resource management* dengan optimal di PMKS PT. Buana Sriwijaya Sejahtera.
2. Manfaat secara praktis (operasional)
 - a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi PMKS PT. Buana Sriwijaya Sejahtera, khususnya dalam penerapan konsep GHRM. dengan memastikan bahwa perusahaan maka PMKS PT. Buana Sriwijaya Sejahtera dapat memastikan bahwa praktik dan strategi GHRM mereka terintegrasi dengan baik dengan tujuan bisnis perusahaan maka PT. Buana Sriwijaya Sejahtera dapat memastikan bahwa perusahaan memiliki SDM yang dibutuhkan untuk mencapai Visi dan Misi dalam Skala global.

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 PMKS PT. Buana Sriwijaya Sejahtera Desa Jadi Mulya Kec. Nibung Kab. Musi Rawas Utara.

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 1 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 di ambil dari literatur yang berkaitan dengan topik yang akan di bahas.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab III menjelaskan metedologi 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 di lakukan.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**