

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di tengah pergeseran paradigma industri yang semakin menekankan aspek keberlanjutan, perusahaan dituntut untuk beradaptasi dengan tantangan lingkungan yang kian kompleks. Kerusakan lingkungan yang terjadi dewasa ini tidak jarang disebabkan oleh pembangunan pabrik yang mengabaikan Analisis Mengenai Dampak Lingkungan (*AMDAL*), bahkan diperparah oleh perilaku masyarakat yang kurang peduli terhadap kelestarian alam. Dampak yang ditimbulkan dari kondisi tersebut salah satunya adalah meningkatnya kadar emisi karbon yang berasal dari aktivitas industri (Imron & Taswiyah, 2022). Fenomena ini menunjukkan bahwa persoalan lingkungan bukan hanya tanggung jawab pemerintah, tetapi juga menuntut peran aktif dari dunia usaha. Pemerintah Indonesia pun turut menaruh perhatian serius terhadap isu perubahan iklim, salah satunya melalui forum KTT G20 yang menjadikan pengendalian emisi sebagai topik utama. Berdasarkan laporan *Climate Transparency Report*, kelompok negara G20 tercatat menyumbang sekitar 75% emisi gas rumah kaca (*GRK*) global. Data BP Statistical Review of World Energy 2021 bahkan menyebutkan bahwa Tiongkok menjadi negara penghasil emisi karbon dioksida terbesar dengan total 9,8 miliar ton pada tahun 2020. Namun, jika dilihat dari emisi per kapita, kondisi berbeda tampak, di mana Arab Saudi justru menduduki posisi tertinggi dengan 16,4 ton per kapita, sedangkan Tiongkok hanya sebesar 7 ton (Imron & Taswiyah, 2022). Fakta ini menggarisbawahi bahwa persoalan lingkungan memiliki kompleksitas yang tidak bisa dipandang dari satu sisi saja.

Dalam merespons kondisi tersebut, perusahaan dituntut mengambil peran aktif melalui berbagai strategi ramah lingkungan, salah satunya dengan menerapkan *Green HRM* (Febrian, 2024). Pendekatan ini tidak hanya menekankan pengelolaan sumber daya manusia, melainkan juga bagaimana fungsi-fungsi manajemen SDM dapat mendukung tujuan keberlanjutan.

perusahaan. *Green HRM* mengintegrasikan aspek lingkungan ke dalam setiap praktik manajerial, mulai dari proses rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, hingga evaluasi kinerja (Makarim, 2021). Perusahaan tidak sekadar mengejar keuntungan finansial, tetapi juga ikut berkontribusi terhadap pelestarian lingkungan. Meningkatnya kesadaran terhadap isu lingkungan membuat semakin banyak perusahaan menyesuaikan kebijakan sumber daya manusia mereka agar selaras dengan agenda keberlanjutan.

Fenomena ini menjadi relevan di sektor perbankan, termasuk Bank Syariah Indonesia (BSI), yang tidak hanya dituntut memberikan layanan keuangan syariah, tetapi juga berkontribusi terhadap keberlanjutan sosial dan lingkungan. Pada kinerja Bank Syariah Indonesia (BSI) berdasarkan laporan portofolio berkelanjutan kuartal I tahun 2024, BSI berhasil mencatatkan sejumlah capaian operasional hijau, antara lain pengurangan emisi karbon sebesar 147,9 ton CO₂ melalui inisiatif penggunaan panel surya di outlet, penerapan konsep green building, serta pemanfaatan kendaraan listrik. Selain itu, BSI juga berhasil mengumpulkan dan mendaur ulang sekitar 27,9 ton limbah botol plastik, sebagai bagian dari upaya pengelolaan sampah berkelanjutan (Neraca, 2024). Data tersebut menunjukkan bahwa lembaga keuangan, khususnya bank syariah, tidak hanya berfokus pada layanan keuangan, tetapi juga memiliki kontribusi nyata dalam mengurangi dampak lingkungan dan mendukung agenda keberlanjutan.

Fenomena menarik yang terjadi di BSI (Bank Syariah Indonesia) Madura adalah meningkatnya perhatian terhadap praktik perbankan yang berkelanjutan dan beretika sejalan dengan prinsip syariah Islam. Sebagai lembaga keuangan syariah terbesar di Indonesia, BSI berupaya menerapkan konsep *Green HRM* dalam pengelolaan sumber daya manusianya, seperti kebijakan rekrutmen ramah lingkungan, efisiensi energi di kantor, serta peningkatan kesadaran lingkungan bagi karyawan. Namun, dalam praktiknya di wilayah Madura, masih ditemukan kesenjangan antara kebijakan tersebut dan perilaku aktual karyawan, terutama dalam hal perilaku pro-sosial di tempat kerja. Kesenjangan ini semakin kompleks mengingat BSI merupakan hasil merger tiga bank syariah BUMN yang baru resmi beroperasi pada 1 Februari 2021, sehingga mayoritas karyawan BSI Madura

(58,3%) memiliki masa kerja 2-4 tahun dan 52,4% berusia 25-36 tahun, yang berarti mereka masih dalam tahap adaptasi pasca-merger terhadap budaya organisasi baru, termasuk core value AKHLAK (Basarudin & Mudzakkir, 2023).

Kondisi ini menciptakan tantangan ganda di satu sisi, karyawan dituntut mengadopsi praktik *Green HRM* modern sesuai kebijakan korporasi, namun di sisi lain, mereka harus tetap menjaga nilai-nilai *Islamic Work Ethics* yang telah mengakar kuat dalam budaya masyarakat Madura yang religius. Kondisi tersebut menjadi menarik untuk diteliti karena secara kultural, masyarakat Madura dikenal memiliki nilai religius yang kuat dan menjunjung tinggi etika kerja Islam (*Islamic Work Ethics*). Nilai ini seharusnya dapat menjadi faktor penting yang memediasi hubungan antara penerapan *Green HRM* dengan peningkatan perilaku pro-sosial karyawan. Namun, sejauh ini belum banyak penelitian empiris yang menguji sejauh mana nilai-nilai kerja Islami benar-benar memperkuat pengaruh *Green HRM* terhadap perilaku sosial di lingkungan kerja syariah, khususnya di BSI wilayah Madura.

Tantangan implementasi *Green HRM* di BSI Madura juga diperparah oleh keterbatasan sumber daya manusia dan potensi budaya rangkap jabatan. Penelitian di perbankan syariah menunjukkan bahwa keterbatasan SDM menyebabkan praktik rangkap jabatan, yang berdampak pada menurunnya kinerja karyawan (Sholihah & Handayani, 2025). Di wilayah Madura dengan empat KC/KCP dan total 105 karyawan, cabang dengan jumlah SDM terbatas seperti Bangkalan (16 karyawan) berpotensi menghadapi beban kerja lebih tinggi, yang dapat menghambat partisipasi dalam program *Green HRM* dan menurunkan perilaku pro-sosial. Fenomena ini belum banyak diungkap dalam penelitian sebelumnya, khususnya di Madura yang memiliki karakteristik budaya religius yang khas. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk menjawab pertanyaan kritis: apakah *Islamic Work Ethics* mampu menjadi 'jembatan' yang menghubungkan tuntutan *Green HRM* modern dengan nilai-nilai lokal di Madura, sehingga mendorong perilaku pro-sosial karyawan?"

Keberhasilan penerapan *Green HRM* dalam sebuah organisasi pada dasarnya tidak hanya ditentukan oleh kebijakan manajemen, tetapi juga sangat

dipengaruhi oleh perilaku individu di dalamnya (Siburian & Sugiarto, 2022). Salah satu perilaku penting yang mendukung hal tersebut adalah perilaku pro-sosial karyawan, yakni perilaku yang mencerminkan kepedulian terhadap sesama maupun lingkungan kerja. Perilaku ini memiliki kontribusi besar dalam membangun budaya kerja yang kolaboratif, menumbuhkan kepedulian terhadap dampak aktivitas perusahaan terhadap lingkungan, serta memperkuat partisipasi karyawan dalam program-program sosial yang dijalankan perusahaan (Manohara, 2022). Dengan kata lain, perilaku pro-sosial menjadi fondasi penting bagi terciptanya keberlanjutan organisasi yang tidak hanya berorientasi pada keuntungan, tetapi juga tanggung jawab sosial dan lingkungan.

Dalam konteks lokal Madura, urgensi perilaku pro-sosial semakin menonjol karena masyarakatnya dikenal religius dan menjadikan nilai-nilai Islam sebagai pedoman utama dalam kehidupan sehari-hari. Kondisi ini menjadikan *Islamic Work Ethics* relevan sebagai faktor penguat dalam membentuk perilaku kerja karyawan. *Islamic Work Ethics* menekankan nilai-nilai universal seperti kejujuran, integritas, kerja keras, dan tanggung jawab sosial, yang tidak hanya mengatur hubungan manusia dengan pekerjaannya, tetapi juga dengan sesama dan lingkungannya. Kerangka *Islamic Work Ethics* memberikan panduan etis yang komprehensif, dengan menekankan bahwa moralitas seseorang diukur dari niat, bukan semata-mata hasil yang dicapai (Al Smadi et al., 2023). Prinsip ini menjadikan transparansi dan keikhlasan dalam bekerja sebagai bentuk tanggung jawab moral yang tinggi.

Integrasi antara perilaku pro-sosial dengan *Islamic Work Ethics* berpotensi memberikan kontribusi nyata bagi keberlanjutan organisasi. Bagi Bank Syariah Indonesia di Madura, penerapan konsep ini bukan hanya memperkuat citra sebagai lembaga keuangan syariah yang modern dan ramah lingkungan, tetapi juga meneguhkan perannya sebagai institusi yang menjunjung tinggi nilai-nilai Islam dalam setiap aspek operasionalnya. Perkembangan praktik *Green HRM* semakin mendapatkan perhatian di berbagai sektor industri, seiring meningkatnya kesadaran organisasi terhadap keberlanjutan dan tanggung jawab sosial. *Green HRM* meliputi praktik-praktik manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan, seperti rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, dan kompensasi yang mendukung perilaku

hijau karyawan (Bangwal, 2025). Penelitian terbaru menunjukkan bahwa *Green HRM* berpengaruh positif terhadap perilaku pro-lingkungan karyawan, meningkatkan komitmen terhadap organisasi, serta mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam mendukung keberlanjutan organisasi (Esen & Caliskan, 2019). Seiring dengan penerapan *Green HRM*, faktor nilai-nilai etika karyawan juga memegang peranan penting dalam membentuk perilaku pro-sosial dan komitmen terhadap keberlanjutan. Salah satu kerangka etika yang relevan, terutama dalam konteks organisasi berbasis syariah, adalah *Islamic Work Ethics*.

Islamic Work Ethics, yang menekankan nilai-nilai seperti kejujuran, integritas, dan tanggung jawab, memiliki peran penting dalam membentuk perilaku etis karyawan. Penerapan *Islamic Work Ethics* diyakini dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk berperilaku etis, berkomitmen, serta peduli terhadap lingkungan kerja dan sosial. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa *Islamic Work Ethics* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan perilaku etis, serta berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja (Rubbab, 2024). Selain itu, *Islamic Work Ethics* juga meningkatkan motivasi intrinsik yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Al-Douri, Aldabbagh, Mohammad, & Qawasmeh, 2020). Dengan demikian, *Islamic Work Ethics* tidak hanya membentuk perilaku etis tetapi juga mendukung efektivitas dan keberlanjutan organisasi.

Meskipun banyak penelitian telah meneliti pengaruh *Green HRM* dan *Islamic Work Ethics*, studi yang meneliti peran *Islamic Work Ethics* sebagai variabel mediasi antara *Green HRM* dan perilaku pro-sosial karyawan masih terbatas. Penelitian oleh Salman dan Ahmed (2021) menemukan bahwa *Islamic Work Ethics* memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional hijau dan komitmen karyawan terhadap lingkungan, namun penelitian tersebut belum secara khusus meneliti perilaku pro-sosial karyawan dalam kerangka *Green HRM*. secara kontekstual, penelitian di wilayah Madura dengan karakteristik budaya religius yang khas masih sangat terbatas, padahal konteks lokal ini memiliki implikasi penting terhadap efektivitas implementasi *Green HRM* berbasis nilai-nilai Islam. Keempat, secara metodologis, sebagian besar penelitian sebelumnya menggunakan pendekatan cross-sectional dengan sampel terbatas, sehingga generalisasi hasil

masih perlu diuji lebih lanjut dalam konteks yang berbeda. Gap-gap ini menjadi fondasi penting bagi penelitian ini untuk memberikan kontribusi signifikan bagi pengembangan literatur manajemen SDM berbasis syariah.

Di Bank Syariah Indonesia (BSI) KC/KCP Madura, mayoritas karyawan menerapkan nilai-nilai Islam, sehingga penerapan *Green HRM* dan *Islamic Work Ethics* relevan untuk mendorong perilaku pro-sosial. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *Islamic Work Ethics* dapat memediasi hubungan antara praktik hijau dan komitmen karyawan (Salman & Ahmed, 2021) serta memperkuat komitmen dan kinerja yang mendukung perilaku pro-sosial (Udin, 2022)

Urgensi penelitian ini terletak pada kontribusinya baik secara teoretis, praktis, maupun sosial. Dari sisi teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai *Green HRM*, perilaku pro-sosial karyawan, serta *Islamic Work Ethics*, khususnya dalam konteks perbankan syariah yang masih relatif terbatas dikaji. Secara praktis, penelitian ini penting karena dapat memberikan rekomendasi strategi manajemen sumber daya manusia bagi Bank Syariah Indonesia (BSI) dalam membangun budaya organisasi yang tidak hanya ramah lingkungan, tetapi juga selaras dengan nilai-nilai Islam. Sementara itu, secara sosial, penelitian ini memiliki relevansi dalam mendukung tercapainya tujuan pembangunan berkelanjutan (*Sustainable Development Goals/SDGs*) serta memperkuat implementasi etika kerja Islami di lingkungan kerja perbankan syariah.

Novelty penelitian ini terletak pada pengintegrasian tiga variabel kunci *Green Hrm*, *Islamic Work Ethics*, dan perilaku pro-sosial dalam satu model penelitian yang belum banyak dikaji secara empiris di sektor perbankan syariah, khususnya di wilayah Madura. Kebaruan penelitian ini mencakup beberapa aspek fundamental. Pertama, penelitian ini mengembangkan model konseptual yang menguji peran mediasi *Islamic Work Ethics* dalam hubungan antara *Green Hrm* dan perilaku pro-sosial, yang merupakan kontribusi teoretis signifikan bagi literatur manajemen SDM dan perilaku organisasi (Salman & Ahmed, 2021). Kedua, penelitian ini mengkontekstualisasikan *Green Hrm* dalam setting organisasi berbasis syariah di Indonesia, yang memiliki karakteristik budaya dan nilai yang

berbeda dengan konteks penelitian sebelumnya yang mayoritas dilakukan di negara-negara Barat atau Asia non-Muslim. Ketiga, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan teknik analisis PLS-SEM yang memungkinkan pengujian hubungan langsung dan tidak langsung secara simultan, sehingga memberikan bukti empiris yang lebih komprehensif. Keempat, penelitian ini mengkaji fenomena di BSI Madura yang merupakan representasi unik dari interaksi antara praktik manajemen modern dan nilai-nilai budaya lokal, sehingga hasil penelitian dapat memberikan wawasan berharga bagi pengembangan praktik HRM yang responsif terhadap konteks sosio-kultural (Bangwal, 2025).

Pemilihan judul penelitian ini didasarkan pada upaya menggabungkan isu kontemporer, yakni *Green HRM*, dengan nilai khas Islam melalui *Islamic Work Ethics*, sehingga diharapkan dapat menghadirkan perspektif baru yang relevan bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia berbasis syariah. Adapun lokasi penelitian dipusatkan pada Bank Syariah Indonesia KC/KCP Madura dengan pertimbangan bahwa masyarakat Madura dikenal memiliki tingkat religiusitas yang tinggi, sehingga sangat sesuai untuk menguji pengaruh *Islamic Work Ethics* terhadap perilaku kerja karyawan (Basarudin & Mudzakkir, 2023). Selain itu, BSI sebagai bank syariah terbesar di Indonesia menjadikan hasil penelitian ini berpotensi memberikan kontribusi yang lebih luas, baik bagi pengembangan praktik HRM di sektor keuangan syariah maupun bagi peningkatan peran perbankan dalam mendukung keberlanjutan sosial dan lingkungan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *Green HRM* berpengaruh signifikan terhadap perilaku pro-sosial karyawan pada Bank Syariah Indonesia di Madura?
2. Apakah *Green HRM* berpengaruh signifikan terhadap *Islamic Work Ethics* pada Bank Syariah Indonesia di Madura?
3. Apakah *Islamic Work Ethics* berpengaruh signifikan terhadap Perilaku pro – sosial Karyawan pada Bank Syariah Indonesia di Madura?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *Green HRM* terhadap perilaku pro-sosial karyawan pada Bank Syariah Indonesia di Madura.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Green HRM* terhadap penerapan *Islamic Work Ethics* pada karyawan Bank Syariah Indonesia di Madura.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Islamic Work Ethics* terhadap perilaku pro-sosial karyawan pada Bank Syariah Indonesia di Madura.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya dalam bidang *Green HRM* dan *Islamic Work Ethics*. Penelitian ini memperkaya literatur dengan menyediakan bukti empiris tentang mekanisme mediasi nilai-nilai Islam dalam hubungan antara praktik *HRM* hijau dan perilaku sosial karyawan, sebagaimana direkomendasikan oleh Alturaysi (2025) yang menekankan pentingnya penelitian lebih lanjut tentang peran *Islamic Work Ethics* dalam konteks *HRM* yang bertanggung jawab sosial.
 - b. Menjadi referensi akademik bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji hubungan antara *Green HRM*, *Islamic Work Ethics*, dan perilaku pro-sosial karyawan, khususnya di sektor perbankan syariah. Penelitian ini juga memperkaya literatur tentang integrasi nilai-nilai Islam dalam praktik manajemen SDM berkelanjutan, sebagaimana diidentifikasi oleh Satrianto et al. (2023) bahwa masih terdapat gap penelitian tentang peran *Islamic Work Ethics* dalam *Green HRM* yang perlu diisi dengan studi empiris lebih lanjut.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi manajemen Bank Syariah Indonesia di Madura: Memberikan dasar bagi perumusan kebijakan *HRM* yang tidak hanya ramah lingkungan tetapi juga meningkatkan perilaku pro-sosial dan etika kerja karyawan. Temuan dari Ali et al. (2021) yang menunjukkan bahwa *Green HRM* berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan dan perilaku ramah lingkungan di bank syariah dapat menjadi landasan bagi pengembangan strategi *HRM* yang lebih efektif.
 - b. Bagi karyawan Memberikan kesadaran akan pentingnya perilaku pro-sosial dan penerapan *Islamic Work Ethics* yang baik dalam lingkungan kerja. Penelitian

oleh Arifin et al. (2024) menunjukkan bahwa religiusitas memiliki pengaruh signifikan terhadap *green employee engagement*, sehingga pemahaman tentang peran nilai-nilai Islam dalam perilaku kerja menjadi penting bagi pengembangan karier dan kontribusi karyawan terhadap organisasi.

- c. Bagi praktisi HR dan organisasi lain: Memberikan insight bagaimana integrasi *Green HRM* dan *Islamic Work Ethics* dapat meningkatkan kinerja dan harmonisasi sosial di tempat kerja. Khalid, Haq, dan Ahmed (2024) menekankan bahwa *Islamic Work Ethics* memperkuat perilaku pro-lingkungan karyawan, sehingga organisasi dapat mengadopsi strategi serupa untuk mendorong perilaku positif di lingkungan kerja.