# Latar Belakang

**BAB I PENDAHULUAN**

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah fungsi utama bisnis atau organisasi yang berfokus pada perekrutan, pelatihan, dan dukungan karyawan. Fokus pengelolaan sumber daya manusia adalah kesejahteraan karyawan dan pengelolaan strategis lingkungan kerja melalui manajemen tantangan yang tepat. Manajemen sumber daya manusia yang efektif memungkinkan karyawan memberikan kontribusi yang berarti bagi perusahaan untuk mencapai sebagian tujuannya.

Menurut Kompri (2020: 31) pegawai sebagai sumber daya manusia harus memperhatikan proses yang terlibat dalam pengelolaan pekerjaannya yang meliputi pelatihan, pengembangan, penilaian, dan kompensasi pegawai. Dengan menggunakan sistem manajemen kerja ini, produktivitas pegawai akan meningkat dan pekerjaan lebih sesuai dengan harapan sehingga memungkinkan perusahaan berhasil bersaing di pasar global.

Fahlevi, dkk (2023: 21-31) Manajemen kinerja hijau adalah proses penilaian dan evaluasi lingkungan kerja. Proses pembelajaran terkait pekerjaan ini dilakukan untuk membantu karyawan dalam melakukan pekerjaannya secara efektif. Penilaian kerja disebarluaskan kepada karyawan untuk menilai tingkat kemahiran mereka dalam bidang pekerjaan mereka. Tujuan evaluasi ini adalah untuk mengetahui apakah tujuan dan sasaran perusahaan telah tercapai atau masih terdapat permasalahan yang belum terselesaikan dan perlu diselesaikan. Manajemen kinerja sering kali berfokus pada bagaimana organisasi mengelola struktur, sistem, dan budaya untuk membantu karyawan menerapkan strategi mereka sesuai satu sama lain.

Pendapat Hastuti (2022: 19) manajemen kinerja hijau yang baik juga dikenal sebagai manajemen kinerja ramah lingkungan dapat berdampak positif atau negatif pada budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja karyawan. Hal ini juga dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Produktivitas biasanya dikaitkan dengan tingkat manajemen kerja yang tinggi. Hal ini merupakan hasil dari organisasi bisnis yang mengintegrasikan operasi sehari-hari mereka ke dalam

1

strategi bisnis perusahaan. Akibatnya, jumlah perusahaan yang menerapkan teknik manajemen sumber daya manusia strategis untuk mengatasi penurunan penjualan akan meningkat. Green performance management, juga dikenal sebagai manajemen kinerja hijau adalah sistem yang memastikan kinerja karyawan konsisten dengan tujuan organisasi dan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan sekaligus menghambat kinerja organisasi. Penerapan manajemen kinerja hijau dapat memberikan dampak positif terhadap budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi karyawan, serta dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja perusahaan.

Menurut Isrososiawan, dkk (2021: 462) faktor budaya organisasi yaitu operasional mengintegrasikan tujuan organisasi ke dalam strategi bisnisnya, yang akan menyebabkan peningkatan jumlah bisnis yang menggunakan teknik manajemen strategis untuk mengatasi persaingan bisnis. Keterlibatan karyawan dalam program lingkungan dan organisasi sangatlah penting, dan mereka yang bekerja di perusahaan yang mengutamakan isu lingkungan hidup akan lebih melihat kemajuan pekerjaannya.

Haris, Effendi & Darmayanti (2023: 18) Manajemen kinerja hijau dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja terkait pekerjaan dapat dijelaskan sebagai kecerdasan emosional, reaksi, dan sentimen yang memberikan efek psikologis pada individu yang bekerja dan berdampak pada kinerja, motivasi, dan komitmen kerja. Kepuasan kerja yang berhubungan dengan pekerjaan juga dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor banyaknya program pelatihan yang diikuti oleh karyawan dan banyaknya hal yang harus mereka lakukan.

Menurut Sunyoto & Wagiman (2023: 1) manajemen kinerja hijau yang dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja juga penting di tempat kerja. Salah satu faktor yang secara signifikan mempengaruhi motivasi pegawai dalam suatu organisasi adalah kemampuan pegawai dalam berkreasi dalam hasil pekerjaannya. Motivasi berpotensi membuat kerja karyawan menjadi lebih cepat dan efisien. Motivasi dapat membantu karyawan secara konsisten menghasilkan hasil bisnis sebaik mungkin. Motivasi dapat membantu setiap karyawan dalam mengembangkan identitasnya sendiri.

Namun demikian, berdasarkan pengamatan awal terdapat permasalahan yang muncul pada manajemen kinerja hijau sehingga belum terlaksana dengan baik. Hal ini diduga karena kurangnya tanggung jawab lingkungan karyawan untuk menerapkan kebijakan lingkungan perusahaan dengan memanfaatkan pengurangan emisi karbon seperti menggunakan kendaraan ramah lingkungan. Indikasi masalah yang terdapat pada budaya organisasi perusahaan kurang mendukung pegawainya untuk menciptakan ide-ide baru yang membawa pengaruh positif terhadap perusahaan. Kemudian, indikasi masalah ditemukan pada kepuasan kerja karyawan yang masih rendah karena menurut pandangan sebagian karyawan bahwa gaji yang diterima oleh karyawan bank BSI belum sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan atau kurang memadai. Indikasi masalah lain pada motivasi kerja karena kurangnya pengakuan dari atasan perusahaan yang belum memperhatikan dan melihat seperti apa hasil kerja dan pencapaian tugas yang ditargetkan kepada karyawan. Sehingga karyawan merasa perlu adanya keseimbangan antara pencapaian kinerja mereka dengan reward atau bonus yang diterima.

Berdasarkan penelitian Dewi Tri Hastuti menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja berdampak positif terhadap manajemen kinerja karyawan, namun manajemen kinerja tidak dipengaruhi oleh motivasi kerja. Selanjutnya, penelitian Reza, Jajuk, dan Ignatius menunjukkan hasil variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen kinerja karyawan. Kemudian, penelitian oleh Roghibun, Stefanus, dan Siti menunjukkan hasil variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap manajemen kinerja karyawan.

Maka dari itu, penelitian ini menjadi penting untuk menganalisis dan menghitung pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap *green performance management* di BSI KCP Depok. Hal ini juga di antisipasi untuk berkembang sebagai sumber energi baru bagi pertumbuhan ekonomi nasional dan berkontribusi untuk kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan. Keberadaan Bank Syariah Indonesia semakin maju dan menggambarkan bagaimana perbankan syariah dipraktikkan di Indonesia dengan baik.

Berdasarkan permasalahan latar belakang di atas penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dan menguji pengaruh green performance management pada lembaga keuangan. Urgensi penelitian ini merujuk pada seberapa penting variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja agar mendapat hasil pengaruh positif terhadap *green performance management* pada karyawan Bank Syariah Indonesia. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap *Green Performance Management* (Studi Kasus pada Karyawan Bank Syariah Indonesia Depok)”.**

# Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini perlu dilakukan penanganan permasalahan budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja dalam kaitannya dengan manajemen kinerja ramah lingkungan. Fokus penelitian hanya pada budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja dalam kaitannya dengan *green performance management* di Bank Syariah Indonesia Depok.

# Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya organisasi yang diterapkan di bank syariah Indonesia Depok?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap *green performance management* di bank syariah Indonesia Depok?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *green performa management* di bank syariah Indonesia Depok?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap *green performance management*

di bank syariah Indonesia Depok?

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap *green performance management* pada karyawan bank syariah Indonesia Depok?

# Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menggambarkan budaya organisasi yang diterapkan di bank syariah Indonesia Depok.
2. Untuk menganalisis dan menghitung pengaruh budaya organisasi *terhadap green performance management* pada karyawan bank syariah Indonesia Depok.
3. Untuk menganalisis dan menghitung pengaruh kepuasan kerja terhadap *green performance management* pada karyawan bank syariah Indonesia Depok.
4. Untuk menganalisis dan menghitung pengaruh motivasi kerja terhadap *green performance management* pada karyawan bank syariah Indonesia Depok.
5. Untuk menganalisis dan menghitung pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap *green performance management* pada karyawan bank syariah Indonesia Depok.

# Kegunaan Penelitian

* + 1. **Kegunaan Teoritis**

Secara teoritis, penulis berharap penelitian ini dapat digunakan sebagai buku referensi, informasi bagi organisasi yang memerlukannya untuk berbagai tugas menulis berikut dengan judul dan isi yang sama, serta untuk menambah pemahaman dan pengetahuan yang diperoleh dari bangku kuliah. Selain itu penelitian ini dibuat sebagai syarat untuk mendapat gelar Sarjana S1 Manajemen di Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Jakarta.

# Kegunaan Praktis

Secara garis besar penulisan ini dapat menjadi bahan pedoman, nasehat, dan informasi bagi pihak-pihak terkait serta bermanfaat bagi bank syariah Indonesia Depok dalam meningkatkan budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja pada manajemen kinerja hijau.