Defendonesia
Volume 8 Nomor 1 Bulan 2024
e-ISSN: 2776-687X; p-ISSN: 2354-6964
DOI: https://doi.org/10.54755/defendonesia.v8i1
Available online at: https://ejournal.lembagakeris.net

” Implementasi Green Human Resource Management: Analisis Strategi Dalam Mengintegrasikan Prinsip Lingkungan Kerja Terhadap Employes Performance Dimoderasi Kebijakan ”

Ursula Uci Rosalinda[1], Ni Nyoman Sawitri, Dewi Puspaningtyas Faeni
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

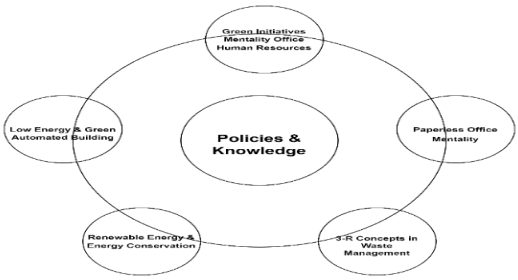
Abstract. *The aim of this research is to determine the significant influence of Green Recruitment, Green Training and Development, Green Performance Management on Employee Performance through the GHRM Policy as a Moderation variable. The research methodology uses a saturated sample where the population used as research subjects are employees of PT. Alexindo with 120 respondents. Smart PLS 3.2 statistical test with results; 1) Gren Recruitment has a positive and significant effect on Employee Performance with a p-Value of 0.045. 2) Gren Recruitment has a positive and significant effect on GHRM Policy with a p-Value of 0.000. 3) Green Training and Development has a positive and significant effect on Employee Performance with a p-Value of 0.002. 4) Green Training and Development has a positive and significant effect on GHRM Policy with a p-Value of 0.000. 5) Green Performance Management has a positive effect on Employee Performance with a p-Value of 0.014. 6) Green Performance Management has a positive and significant effect on GHRM Policy with a p-Value of 0.000. 7) GHRM policy has a positive but not significant effect on Employee Performance with a p-Value of 0.155. The indirect hypothesis 8) Green Recruitment on Employee Performance through the mediation of the GHRM Policy gets a P-Value of 0.115 and the Original Sample is 0.048, which means this variable has a positive but not significant effect. 9) Green Training and Development on Employee Performance through the mediation of the GHRM Policy obtained a P-Value of 0.182 and Original Sample 0.031, which means this variable has a positive but not significant effect. 10) Green Performance Management on Employee Performance through the mediation of the GHRM Policy obtained a P-Value of 0.171 and Original Sample 0.026, which means this variable has a positive but not significant effect.*
Keywords: *Green Recruitment, Green Training and Development, Green Performance Management, Employee Performance, GHRM*

Abstrak. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh signifikansi dari *Green Recruitment*, *Green Training and Development*, *Green Performance Management* terhadap *Employee Performance* melalui Kebijakan GHRM sebagai variabel Moderasi. Metodologi penelitian melalui sample jenuh dimana populasi yang dijadikan subjek dalam penelitian adalah Karyawan PT. Alexindo dengan jumlah 120 responden. Uji statistik Smart PLS 3.2 dengan hasil; 1) Gren Recruitment berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* dengan nilai p-Value 0.045. 2) Gren Recruitment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kebijakan GHRM dengan nilai p-Value 0.000. 3) *Green Training and Development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* dengan nilai p-Value 0.002. 4) *Green Training and Development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kebijakan GHRM dengan nilai p-Value 0.000. 5) *Green Performance Management* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* dengan nilai p-Value 0.014. 6) *Green Performance Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kebijakan GHRM dengan nilai p-Value 0.000. 7) Kebijakan GHRM berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *Employee Performance* dengan p-Value 0.155. Adapun hipotesa tidak langsung 8) *Green Recruitment* terhadap *Employee Performance* melalui mediasi Kebijakan GHRM mendapatkan P-Value sebesar 0.115 dan Original Sampel 0.048 yang berarti varibel tersebut berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. 9) *Green Training and Development* terhadap *Employee Performance* melalui mediasi Kebijakan GHRM mendapatkan P-Value sebesar 0.182 dan Original Sampel 0.031 yang berarti varibel tersebut berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. 10) *Green Performance Management* terhadap *Employee Performance* melalui mediasi Kebijakan GHRM mendapatkan P-Value sebesar 0.171 dan Original Sampel 0.026 yang berarti varibel tersebut berpengaruh positif tetapi tidak signifikan.
Kata kunci: *Green Recruitment, Green Training and Development, Green Performance Management, Employee Performance, GHRM*

[1] ursula.uci.rosalinda18@mhs.ubharajaya.ac.id

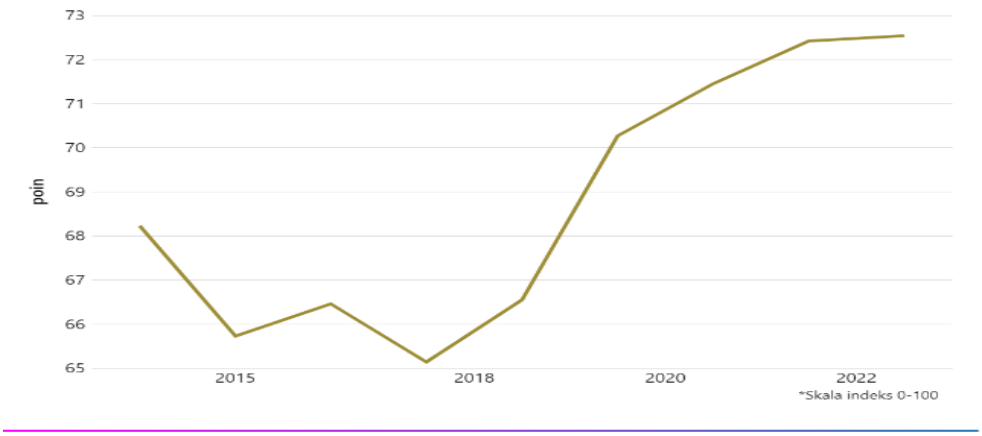
1. LATAR BELAKANG

Green Human Resource Management (GHRM) merupakan kebijakan perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan dengan melibatkan aspek lingkungan untuk menjaga kelestarian alam dalam pengelolaan perusahaan. Di tengah isu meningkatnya kerusakan lingkungan hidup karena proses produksi atau konsumsi, maka GHRM diperlukan untuk meminimalisir kondisi tersebut (Hastuti, 2022).



Gambar 1.1 Kebijakan dan Praktik GHRM
Sumber: Data Primer. (Faeni, 2024)

Sebagaimana dinyatakan dalam Gambar 1.1 sistem kebijakan GHRM adalah kerangka kohesif yang mencakup fungsi, pemeliharaan, pengembangan, proses, dan aktivitas yang berbeda namun saling berhubungan yang bertujuan untuk menarik sumber daya manusia suatu perusahaan. Prosedur SDM biasanya diatur oleh organisasi ke dalam sistem yang melengkapi strategi dan budaya perusahaan mereka. GHRM berfokus pada pengembangan kemampuan hijau dalam merekrut, memilih, melatih dan mengembangkan kepemimpinan hijau. GHRM menekankan motivasi karyawan hijau dengan mengevaluasi dan menghargai kinerja hijau karyawan, terakhir GHRM juga berkaitan dengan keterlibatan organisasi dalam memberdayakan karyawan dan menghasilkan budaya organisasi yang ramah lingkungan, ketika organisasi menerapkan praktik GHRM maka hal tersebut dapat membentuk karyawan untuk selalu menerapkan perilaku green atau ramah lingkungan, sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi kepada organisasi dan ketika organisasi menghargai kontribusi tersebut, karyawan akan membalasnya melalui perilaku yang bisa mengajak dan mendorong orang lain untuk menerapkan kegiatan yang ramah lingkungan. Artinya, GHRM adalah sebuah konsep untuk mengubah pola pikir dan perilaku karyawan menjadi lebih memahami dan menghargai lingkungan dengan cara memasukkan konsep tersebut dalam fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia (Aboramadan Et Al., 2021; Cuiyun & Chazhong, 2020; Faeni, 2024; Y.J. Kim Et Al., 2019)



Gambar 1.2

Indeks Kualitas Lingkungan Hidup Indonesia (2015-2023)

Sumber: Data Primer, 2023

Data grafik pada Gambar 1.1 diatas merupakan data pertumbuhan lingkungan hidup di Indonesia, Indeks Kualitas Lingkungan Hidup (IKLH) adalah indikator kinerja pengelolaan lingkungan yang disusun Kementerian LHK. Indeks ini merupakan nilai komposit atau gabungan dari indeks kualitas air, udara, tutupan lahan, dan air laut di seluruh provinsi Indonesia. Rincian parameter, metode, dan kategorisasi indeks tersebut tertuang dalam Peraturan Menteri LHK Nomor 27 Tahun 2021. Berikut rincian nilai IKLH Indonesia pada 2023 berdasarkan komponen dan kategori kualitasnya: Indeks kualitas air: 54,59 (kualitas sedang), indeks kualitas udara: 88,67 (kualitas baik), indeks kualitas tutupan lahan: 61,79 (kualitas sedang) dan Indeks kualitas air laut: 78,84 (kualitas baik).

PT. ALEXINDO memproduksi beragam gulungan alumunium foil mulai dari komponen untuk keperluan pembangunan, komponen otomotif, showcase, office furniture, maupun komponen dengan desain khusus yang diminta oleh customer. Customer PT. ALEXINDO tidak hanya berasal dari Indonesia, saat ini perusahaan telah menerima permintaan dari mancanegara diantaranya Malaysia, Singapore, Vietnam, Australia, dan negara lainya. Dalam Upaya memaksimalkan jumlah produksi bahan baku, maka diadakannya pelatihan kerja guna meminimalisir kesalahan yang akan terjadi, baik dari mesin, human error maupun lingkungan kerja. Pelatihan sangat dibutuhkan oleh karyawan karena pelatihan salah satu sarana atau cara yang digunakan oleh instansi atau perusahaan untuk melatih keterampilan (kemampuan) karyawan. Hal ini dilakukan karena dengan meningkatkan kemampuan kerja mereka melalui pelatihan atau training

maka itu akan berpengaruh dengan produktivitas mereka yang akan memberikan manfaat dan kepuasan bagi karyawan serta tentunya untuk kesuksesan kedepannya (Fasyariani, 2024; Rahellea et al., 2024)

Lingkungan kerja di Perusahaan PT. Alexindo termasuk kategori bersih dan rapi, terdapat tempat pembuangan sampah yang telah disediakan oleh Perusahaan di halaman Perusahaan dan tempat parkir bagi kendaraan pribadi karyawan yang lebih banyaknya masih menggunakan bahan bakar Bensin atau energi Bahan Bakar Minyak (BBM). Halaman parkir yang disediakan oleh Perusahaan merupakan lahan bebas parkir atau tidak dikenakan biaya masuk, tidak adanya palang otomatis untuk mengambil tiket untuk parkir di halaman ini baik karyawan Perusahaan maupun pengunjung, yang berarti tidak digunakannya kertas untuk mencetak karcis parkir di area ini. Untuk ruangan kerja karyawan sangat rapi dan bersih, akan tetapi untuk penerangan di ruangan tempat karyawan berkerja kurang memadai, intensitas cahaya lampu yang tergolong minim pencahayaan. Ventilasi di ruang kerja para pegawai ini cukup memadai, hal ini dapat membuat pertukaran udara di dalam ruangan dapat berganti dengan udara baru dari luar Perusahaan dan pada bagian ruangan kerja tergolong luas untuk ruang gerak para karyawan Perusahaan PT. Alexindo. Karyawan Perusahaan dalam menjaga kelestarian lingkungan dengan mengurangi penggunaan botol plastik masih minim sehingga masih terdapat karyawan yang tidak membawa botol minum pribadi.

Produk aluminium yang berbahan dasar dari campuran berbagai bahan kimia kerap terjadi pengrusakan lingkungan akibat limbah berbahaya sisah produksi berupa serbuk aluminium yang jika tidak tepat dalam pengolahan penanganan akan berdampak serius bagi kelestariana lingkungan sekitar perusahaan. Oleh sebab itu untuk produk aluminium yang benar-benar sudah tidak dapat dimanfaatkan lagi untuk di jadikan bahan aluminium yang sesuai standar penjualan perusahaan, perusahaan PT. Alexindo telah bekerja sama dengan perusahaan pengolahan limbah beracun untuk mendapatkan penanganan khusus dan efisien terhadap bahan yang sudah tidak di pakai lagi. Bagi perusahaan pengolahan limbah beracun ini, serbuk aluminium yang sudah ditangani akan diolah Kembali untuk bahan dasar pembuatan cat tembok.

Berdasarkan pembahasan tersebut, dapat dihasilkan analisis yang menunjukkan bahwa penerapan berkelanjutan guna menjaga kelestarian lingkungan kerja sangat

memberikan dampak yang positif bagi perusahaan. Penerapan Green Human Resource Management (GHRM) bagi perusahaan memberikan dampak yang baik, sehingga lingkungan kerja mengalami perawatan dan pemeliharaan. Penerapan GHRM guna keberlanjutan perusahaan diharapkan membawa dampak positif bagi kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan yang baik kepada para konsumen.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh seorang individu karyawan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Penilaian kinerja merupkan suatu proses evaluasi pelaksanaan kerja karyawan yang memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi selama jangka waktu tertentu (Jumani et al., 2024; Oktaviani et al., 2023; Sinambela, 2021)

Moron et al. (2023) mengemukakan bahwa indikator dari kinerja, diantaranya:

1. Kualitas, kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan;
2. Kuantitas, kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing;
3. Pelaksanaan Tugas, pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan;
4. Tanggung Jawab, tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi.

Green Human Resource Management (GHRM)

Green Human Resources Management (GHRM) dapat diartikan sebagai praktik pegawai lebih “Ramah lingkungan” menggunakan praktik dan kebijakan sumber daya manusia yang “hijau”. Penerapan ini dilakukan demi kepentingan individu,

bermasyarakat, serta lingkungan. Fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai penindak untuk mendorong keberlanjutan yang mengimplikasikan praktik dan kebijakan GHRM yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pada lingkungan (Faisal, 2023)

Beberapa manfaat yang diperoleh dalam penerapan GHRM adalah karyawan hidup lebih sehat, nama baik perusahaan, karyawan yang terampil dan memiliki komitmen, mengurangi dampak negatif pada lingkungan, mengurangi limbah dan mendaur ulang limbah sehingga mengurangi biaya produksi. Implikasi dari penerapan GHRM yaitu membantu organisasi untuk mengadopsi praktik ramah lingkungan dan membangun budaya yang mendukung keberlanjutan. Hal ini dapat menghasilkan manfaat jangka panjang, seperti pengurangan emisi karbon, penghematan energi, pengurangan limbah, dan pelestarian sumber daya alam. (Adonia Siburian et al., 2022; Ekhsan & Parashakti, 2023)

Lingkungan Kerja

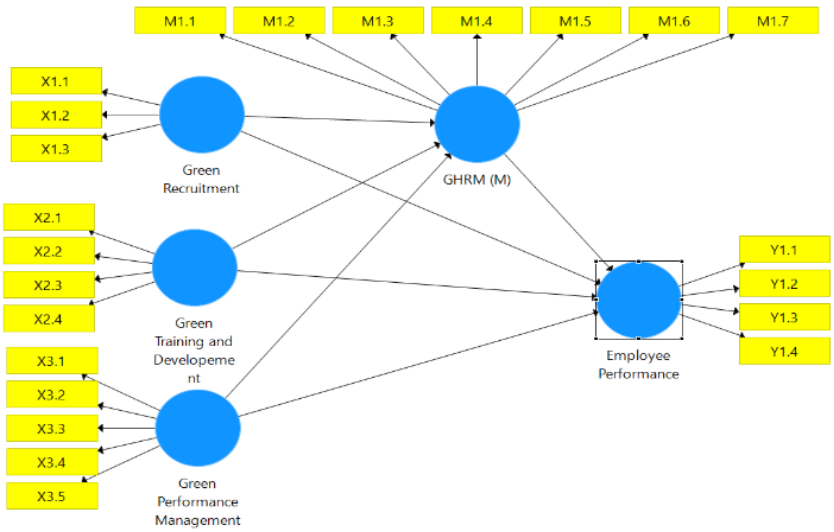
Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan di tempat kerja (baik fisik maupun nonfisik) yang berdampak pada karyawan. Lingkungan kerja mencakup seluruh sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang menjalankan tugas dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pelaksanaan pekerjaan. Definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (Afandi, 2018) mendefinisikan lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang mampu memberikan suasana nyaman atau sebaliknya. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila bisa memberikan dampak yang positif dan memberikan rasa nyaman terhadap pegawai (Jufrizen & Rahmadhani, 2020; Madiono Sutanto et al., 2018; Suryani, 2021)

Indikator lingkungan kerja dibagi menjadi beberapa bagian penting yang dapat menunjang kenyamanan karyawan dalam bekerja, diantaranya:

1. Penerangan: Merupakan cahaya yang masuk keruang kerja karyawan yang dapat memilki dampak positif pada kenyamanan dan produktivitas karyawan. Suhu udara: Merupakan besarnya temperature di dalam sebuah

ruang kerja karyawan. Suhu udara diruang kerja dapat mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan tergantung pada penyesuaiannya masing-masing.

2. Suara bising: Merupakan tingkat kepekaan pendengaran pegawai yang dapat mempengaruhi aktifitasnya pekerja.
3. Penggunaan warna: merupakan penentuan warna yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendukung efisiensi kerja.
4. Ruang gerak dalam konteks lingkungan kerja merujuk pada tata letak fisik tempat kerja, termasuk posisi kerja karyawan dan pengaturan peralatan dan furnitur.
5. Kemampuan bekerja yang baik dapat menciptakan rasa jernih dan fokus dalam melaksanakan pekerjaan. Ketika seseorang merasa mampu dan kompeten dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
6. Hubungan karyawan: Hubungan karyawan di lingkungan tempat kerja harus harmonis agar mencapai tujuan perusahaan atau organisasi dengan lebih cepat dan efektif (Suriyana et al., 2024)



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Pengaruh *Green Recruitment* Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian dari (Bangura, 2022; I Kadek Agus et al., 2023; Pham & Paillé, 2020) menunjukan bahwa *Green Recruitment* (GR) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Green Recruitment* Terhadap Kebijakan GHRM

Penelitian yang dilakukan pada lingkungan Hotel menunjukan pengaruh *Green Recruitment* (GR) positif dan signifikan terhadap keberlanjutan lingkungan. (Ronda & Oka. 2023) (Dewi et al. 2023).

Pengaruh *Green Training and Development* Terhadap Kinerja Karyawan

P enelitian terdahulu oleh (Begum & Kavitha, 2023; Evina Et Al., 2024; Septiawati Et Al., 2022) menunjukan hasil *Green Training and Development* (GTD) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Green Training and Development* Terhadap Kebijakan GHRM

Penelitian dari (Faeni et al., 2022; Hastuti, 2022; Suarta et al., 2023) menunjukan hasil bahwa terdapat pengaruh *Green Training and Development* (GTD) terhadap kebijakan GHRM.

Pengaruh *Green Performance Management* Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian dari (Aditya Tri, 2022; Ardiza et al., 2021; Fang & Zhan, 2024) berpendaapt bahwa *Green Performance Management* (GPM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Green Performance Management* Terhadap Kebijakan GHRM

Peneliti yang berpendapat bahwa *Green Performance Management* (GPM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebijakan GHRM (Fitria et al., 2024; Hadi & Rajiani, 2023; Sutisnawati, 2023)

Pengaruh Kebijakan GHRM Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian dari (Gugus Wijonarko & Alexander Wirapraja, 2023; Imaduddin & Suwarsi, 2023; Kulsum, 2019) menunjukan hasil bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara *Green Recruitment, Green Training and Development* dan *Green Performance Management* Terhadap Kinerja Karyawan.

7. METODE PENELITIAN

Objek penelitian merupakan karyawan PT. Alexindo yang aktif bekerja. Lokasi penelitian beralamat di Jl. Raya Bekasi No.KM. 28 7, Harapan Jaya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. ALEXINDO. Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah karyawan di PT. ALEXINDO berjumlah 474 karyawan. Metode pengambilan sampel menggunakan accidental sampling yaitu metode pengambilan sampel dengan menggunakan siapa saja yang ditemui. Penentuan jumlah sampel minimum berdasarkan rumus berikut:

N= (5-10) × Jumlah indicator yang digunakan

N= (5-10) × 24

N= 120

Dari perhitungan diatas dapat dilihat bahwa jumlah sampel yang akan digunakan adalah sebanyak 120 Responden. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif disini dalam bentuk kuesioner yang mengangkat sejumlah pernyataan mengenai Implementasi GHRM dalam mengintegrasikan prinsip lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, sedangkan instrument pengumpulan data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik Analisa data *mengguanakan Structural Equation Modeling* (SEM) dengan dibantu software alat uji statistic SmartPLS Versi 3.2

8. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.1 Profil Responden

Jenis Kelamin	**Jumlah**	**Persentase**
Laki – Laki	120	100%
Perempuan	0	0 %
Total	**120**	**100%**
Usia	**Jumlah**	**Persentase**
20-25 Tahun	7	5,83%
26-30 Tahun	12	10%
31-36 Tahun	18	15%
36-45 Tahun	35	29,17%
>45 Tahun	48	40%
Total	**120**	**100%**

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
< 5 Tahun	18	15%
5-10 Tahun	47	39,17%
10-15 Tahun	32	26,67%
15-20 Tahun	23	19,16%
Total	**120**	**100%**

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Sesuai data tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan responden penelitian adalah berjenis kelamin laki-laki dan dengan usia dan masa kerja yang bervariasi.

Hasil Analisis

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 3.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

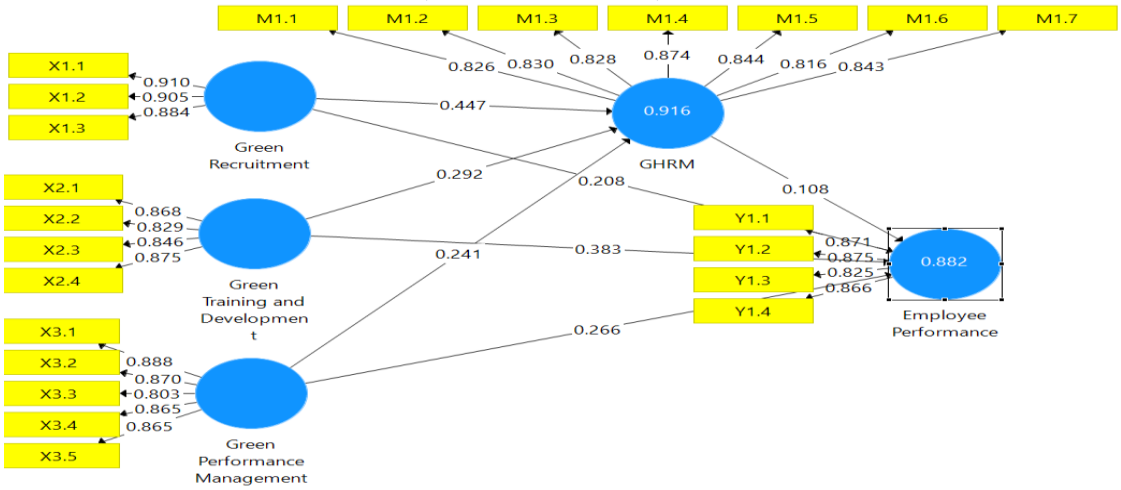
	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
EP *(Y)*	0.882	0.882	0.919	0.738
GHRM (M)	0.929	0.93	0.943	0.701
GPM *(X3)*	0.911	0.912	0.933	0.737
GR *(X1)*	0.882	0.884	0.927	0.809
GTD *(X2)*	0.877	0.877	0.916	0.731

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Langkah dalam menguji validitas dan reliabilitas diskriminan indikator dengan membandingkan koefisien akar kuadrat varians yang diekstraksi AVE dari setiap faktor laten dengan koefisien korelasi antara yang lain dalam model. Nilai AVE yang direkomendasikan adalah di atas 0,50 atau > 0,50. Nilai AVE untuk Employee Performence (EP) adalah 0,738, Nilai AVE untuk GHRM adalah 0,701. Nilai AVE untuk *Green Performance Management* (GPM) adalah 0,737. Nilai AVE untuk *Green Recruitment* (GR) adalah 0,809 dan nilai AVE untuk *Green Training and Development*

(GTD) adalah 0,731. Langkah selanjutnya menggunakan Reliabilitas Komposit untuk mengukur nilai antar indikator variabel. Hasilnya reliabel ketika nilai Reliabilitas Komposit dan Cronbach's alpha > 0,70.

Model Pengukuran (*Outer Model*)



Gambar 3.1 *outer model*
Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Pada Uji Outer Model pada gambar diatas menunjukkan data hasil nilai *loading factor* untuk setiap konstruk dari masing-masing variabel. Berdasarkan tabel data tersebut dapat dilihat bahwa seluruh *loading factor* bernilai lebih dari 0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa berdasarkan setiap konstruk dalam penelitian memiliki validitas yang terdistribusi baik.

Tabel 3.1 *Discriminant Validity*

	EP	**GHRM**	**GPM**	***GR***	**GTD**
EP	0.859				
GHRM	0.905	0.837			
GPM	0.911	0.924	0.859		
GR	0.911	0.942	0.924	0.9	
GTD	0.922	0.931	0.923	0.931	0.855

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Evaluasi validitas diskriminan diterima dengan metode *Heterotrait-Monotriat Ratio of Correlations* dengan nilai kurang dari 0,90 (HTMT < 0,90). Setiap item pengukuran

fokus mengukur konstruknya sendiri dan memiliki korelasi yang rendah dengan konstruk lainnya.

Model Struktural (Inner Model)

Table 3.2 *R Square*

	R Square	Adjusted R Square
Employee Performance	0.882	0.878
GHRM	0.916	0.913

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Tabel 3.2 menerangkan bahwa hasil Uji *R Square* pada Variabel *Employee Performance* menunjukan hasil nilai sebesar 0,882 yang artinya terdapat hubungan kuat pada Variabel *Employee Performance* (Y) tersebut. Nilai yang diperoleh tersebut menjelaskan bahwa *Employee Performance* dipengaruhi oleh variabel-variabel dalam penelitian ini sebesar 88,2%. Sedangkan 11,8% lainnya di pengaruhi oleh Variabel lain diluar model penelitian ini. Pada Variabel GHRM menunjukan hasil *R Square* sebesar 0,916 yang artinya sebesar 91,6% data penelitian ini berpengaruh dalam Variabel GHRM sedangkan 8,4% lainnya dipengaruhi oleh Variabel lain diluar model penelitian.

Tabel 3.3 Uji F Square

	EP	**GHRM**	**GPM**	***GR***	**GTD**
EP					
GHRM	0.008				
GPM	0.064	0.08			
GR	0.031	0.249			
GTD	0.119	0.108			

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Uji F Square pada table 3.3 dengan Nilai f *Square* sebesar 0.02 menunjukan rating kecil, Effect Size 0.15 menunjukan rating menengah dan Effect Size 0.35 menunjukan rating besar.

Uji Hipothesis pengaruh langsung

Tabel 3.4 Nilai *Path Coefficients Hipotesis*

H	**Variabel**	**Sampel Asli (O)**	**Rata-rata Sampel (M)**	**(STDEV)**	**T Statistik (| O/STDEV |)**	**P Values**

H1	*GR (X_1)> EP (Y)*	0.208	0.205	0.123	1.694	0.045
H2	*GR (X_1)> GHRM (M)*	0.447	0.448	0.068	6.585	0
H3	*GTD (X_2)> EP (Y)*	0.383	0.389	0.135	2.843	0.002
H4	*GTD (X_2)> GHRM (M)*	0.292	0.297	0.086	3.399	0
H5	*GPM (X_3)> EP (Y)*	0.266	0.271	0.121	2.19	0.014
H6	*GPM (X_3)> GHRM (M)*	0.241	0.235	0.065	3.723	0
H7	*GHRM (M)> EP (Y)*	0.108	0.099	0.106	1.018	0.155

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

H1: Variabel GR terhadap EP mendapatkan P-Value sebesar 0.045 nilai tersebut memenuhi syarat P-Value <0.05. Hal ini mengartikan *Green Recruitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*.

H2: Variabel GR terhadap Kebijakan GHRM mendapatkan P-Value sebesar 0.000 nilai tersebut memenuhi syarat P-Value <0.05. Hal ini mengartikan *Green Recruitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kebijakan GHRM.

H3: Variabel GTD terhadap EP mendapat nilai P-Value sebesar 0.002 nilai tersebut memenuhi syarat P-Value <0.05. hal ini mengartikan bahwa *Green Training and Development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*.

H4: Variabel GTD terhadap Kebijakan GHRM mendapat nilai P-Value sebesar 0.000 nilai tersebut memenuhi syarat P-Value <0.05. hal ini mengartikan bahwa *Green Training and Development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kebijakan GHRM.

H5: Variabel GPM terhadap EP mendapat nilai P-Value sebesar 0.014 nilai tersebut memenuhi syarat P-Value <0.05. Hal ini mengartikan bahwa *Green Perfomance Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*.

H6: Variabel GPM terhadap Kebijakan GHRM mendapat nilai P-Value sebesar 0.000 nilai tersebut memenuhi syarat P-Value <0.05. Hal ini mengartikan bahwa Green Perfomance Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kebijakan GHRM.

H7: Variabel Kebijakan GHRM terhadap EP mendapat nilai P-Value sebesar 0.155 nilai tersebut tidak memenuhi syarat P-Value <0.05. Hal ini mengartikan bahwa Kebijakan GHRM berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *Employee Performance*

Tabel 4.12 *Specific Indirect Effect*

H	Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (| O/STDEV |)	P Values
H8	*GR* (X_1) -> GHRM (M) -> *EP* (Y)	0.048	0.044	0.047	1.018	0.155
H9	GTD (X_2) -> GHRM (M) -> *EP* (Y)	0.031	0.029	0.035	0.909	0.182
H10	*GPM* (X_3) -> GHRM (M) -> *EP* (Y)	0.026	0.024	0.027	0.95	0.171

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

H8: Pengaruh GR terhadap EP melalui Variabel GHRM sebesar 0.155 berada pada P-value >5% atau >0.05 yang menunjukan arti bahwa Hipotesis Mediasi Variabel GHRM tidak memediasi Variabel *Green Recruitment* terhadap *Employee Performance* tetapi masuk dalam kategori *Direct-Only Non-Mediation*.

H9: Pengaruh GTD terhadap EP melalui Variabel GHRM sebesar 0.182 berada pada P-value >5% atau >0.05 yang menunjukan artinya bahwa Hipotesis Mediasi Variabel GHRM tidak memediasi Variabel *Green Training and Development* terhadap *Employee Performance* tetapi masuk dalam kategori *Direct-Only Non-Mediation*.

H10: Pengaruh GPM terhadap EP melalui Variabel GHRM sebesar 0.171 berada pada P-value >5% atau >0.05 yang menunjukan artinya bahwa Hipotesis Mediasi Variabel GHRM tidak memediasi Variabel *Green Performance Management* terhadap *Employee Performance* tetapi masuk dalam kategori *Direct-Only Non-Mediation*.

Pada pengaruh langsung, dimana GR, GTD dan GPM berpengaruh positif dan signifikan terhadap EP sedangkan pada pengaruh tidak langsung GR, GTD dan GPM berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap EP melalui Kebijakan GHRM, maka merujuk pada metode klasifikasi mediasi (Aziz & Muchtar. 2016) dalam kondisi ini variable Kebijakan GHRM disifati dengan *Direct Only (NonMediation)*. Artinya, Kebijakan GHRM tidak mampu menjadi variable mediasi dan disarankan dihilangkan dalam hubungan GR, GTD dan GPM dengan EP. Dalam hubungan ini tanpa dimediasi Kebijakan GHRM, pelaksanaan GR, GTD dan GPM tetap mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap EP.

9. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan bahwa Pengaruh aspek-aspek GHRM yang meliputi *Green Recruitment, Green Training and Development dan Green Performance Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*, dibuktikan dalam hal Seleksi kandidat degan memasukkan unsur-unsur ramah lingkungan serta pelatihan dan pengembangan SDM dalam pengolahan lingkungan Perusahaan serta penilaian managemen kinerja ramah lingkungan yang turut aktif dalam pemberdayaan SDM dalam kelestarian lingkungan sekitar Perusahaan. Pemilihan dan pengembangan SDM sesuai dengan tujuan Perusahaan memampukan Perusahaan dengan mudah memberikan pemahaman berkelanjutan mengenai berbagai aspek lingkungan yang perlu diperhatikan, terlebih pada Perusahaan Alumunium foil.

Penelitain pengaruh mediasi Kebijakan GHRM memberikan wawasan yang baik mengenai aspek-aspek ramah lingkungan bagi karyawan dalam kelestarian lingkungan perusahaan. Meskipun P-Value yang diperoleh tidak memenuhi syarat, evaluasi temuan ini tetap memberikan kontribusi untuk pemahaman lebih lanjut tentang hubungan antara *Green Recruitment, Green Training and Development dan Green Performance Management* terhadap *Employee Performance*. Meskipun temuan saat ini tidak

mendukung pengaruh positif yang signifikan, manajemen Perusahaan dapat menggunakan hasil ini sebagai dasar untuk membantu dalam strategi pengembangan.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa variabel *Green Recruitment*, *Green Training and Development*, *Green Recruitment* dan Kebijakan GHRM memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan perusahaan, semakin baik implementasi dalam aspek-aspek Green Human Resource Management akan membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Lingkungan yang baik didapat dari kesadaran para karyawan yang terlibat didalamnya, strategi jangka pendek yang dapat dilakukan Perusahaan adalah penerapan 3R dapat menajadi masukan dalam pengelolahan lingkungan perusahaan, serta dengan tetap adanya pelatihan yang diberikan kepada para karyawan akan semakin meningkatkan pengetahuan dan pemahaman karyawan tentang betapa pentingnya pengolahan lingkungan berkelanjutan bagi keberlangsungan Perusahaan dan lingkungan sekitar.

DAFTAR REFERENSI

Aboramadan, M., Kundi, Y. M., & Bercker, A. (2021). Green Human Resource Management In Nonprofit Organizations: Effects On Employee Green Behavior And The Role Of Perceived Green Organizational Support. *Emerald Insight*.

Aditya Tri, S. (2022). Peran Green Human Resources Management (Ghrm) Terhadap Peningkatan Kinerja Pada Pt. Bank Amar Indonesia, Tbk. *Repository.Mercubuana.Ac.Id/*.

Adonia Siburian, N., Sugiarto, A., & Kristen Satya Wacana Jl, U. (2022). Implementasi Praktik Green Human Resources Management (Studi Kasus Pada Perusahaan Pertambangan) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia Bandung. In *Jurisma: Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen* (Vol. 12, Issue 2).

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator). *Riau: Zanafa Publishing*, *3*.

Ardiza, F., Nawangsari, L., & Sutawidjaya, A. (2021). The Influence Of Green Performance Appraisal And Green Compensation To Improve *Employee Performance* Through Ocbe. *International Review Of Management And Marketing*, *11*, 13–22. Https://Doi.Org/10.32479/Irmm.11632

Bangura, S. (2022). Effect Of *Green Recruitment* And Selection Practices On Employee Work Performance: A Case Study Of Uni4online Westville Durban South Africa. *Proceedings Of The International Conference On Social Sciences*, *8*(01).

Begum, V. V., & Kavitha, M. (2023). *Green Training and Development* And It's Impact On *Employee Performance*. *International Journal Of Economic Perspectives*, *17*(1), 1–6.

Cuiyun, C., & Chazhong, G. (2020). Green Development Assessment For Countries Along The Belt And Road. *Journal Of Environmental Management*, *263*, 110344.

Ekhsan, M., & Parashakti, R. D. (2023). The Role Of Green Human Resourches Management As Mediation In The Effect Of Organizational Culture On *Employee Performance*. *Enrichment: Journal Of Management*, *13*(2), 1006–1012.

Evina, E., Saputra, A. R. P., & Nuvriasari, A. (2024). Green Training, *Green Recruitment*, And Green Transformational Leadership On *Employee Performance* In Retail Store. *International Journal Of Management, Knowledge And Learning*, *13*.

Faeni, D. P. (2024). Green Practices And *Employee Performance* Jipd 2024. *Jipd*.

Faeni, D. P., Puspitaningtyas, R., & Yuliansyah, Y. (2022). *The Covid-19 Pandemic Impact On The Global Tourism Industry Smes: A Human Capital Development Perspective. Review Of International Business And Strategy, 32 (4), 2059-6014*.

Faisal, S. (2023). Green Human Resource Management—A Synthesis. *Sustainability*, *15*(3), 2259.

Fang, L., & Zhan, X. (2024). Study Of The Bidirectional Impact Of Corporate *Green Performance Management* On Employees' Employee Non-Green Behavior. *Frontiers In Business, Economics And Management*, *13*. Https://Doi.Org/10.54097/Pt2f9q96

Fasyariani, N. (2024). *Pengaruh Persepsi Praktik Hrm Terhadap Kesuksesan Karir Melalui Kemampuan Kerja Serta Perilaku Kewargaan Organisasi (Ocb)*. *5*(4), 2024.

Fitria, A., Musslifah, A. R., & Purnomosidi, F. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau (Green Hrm): Tren Penting Untuk Mendukung Kinerja Berkelanjutan. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, *2*(2), 18–31. Https://Doi.Org/10.59581/Jrim-Widyakarya.V2i2.3091

Gugus Wijonarko, G. W., & Alexander Wirapraja, A. W. (2023). Peran Green Human Resource Management (Ghrm) Dan Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19. *Jimea| Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, *7*(1), 1–14.

Hadi, S., & Rajiani, I. (2023). *Pengembangan Model Green Human Resource Management (Ghrm) Sebagai Upaya Mempertahankan Wisata Sungai Di Banjarmasin*.

Hastuti, D. T. (2022). *Pengaruh Budaya Lingkungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Green Human Resources Management (Ghrm) Dan Kepuasan Kerja Survey Pada Karyawan Bank Kb Bukopin Cabang Yogyakarta*.

I Kadek Agus, P., Ketut, I., & Ni Made. (2023). The Implementation Of *Green Recruitment* And Selection To Enhance *Employee Performance* At Six Senses Uluwatu. *Pnb.Ac.Id*.

Imaduddin, M. F., & Suwarsi, S. (2023). Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Business And Management*, *3*(1), 455–465.

Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jmd: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, *3*(1), 66–79.

Jumani, A., Sawitri, N. N., Fikri, A. W. N., Faeni, D. P., & Maulia, I. R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Jatimulya. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, *2*(2), 364–372.

Kulsum, Z. (2019). Impact Of Green Hr Practices On *Employee Performance*. *International Journal Of Research In Engineering, Science And Management*, *2*(2), 12–14.

Madiono Sutanto, E., Scheller-Sampson, J., & Mulyono, F. (2018). Organizational Justice Work Environment And Motivation. In *Article In International Journal Of Business And Society* (Vol. 19, Issue 2). Https://Www.Researchgate.Net/Publication/327672250

Moron, L. M., Herdi, H., & Rangga, Y. D. P. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikamala. *Jurnal Kompetitif*, *12*(1), 1–14.

Oktaviani, P., Zahara, A. E., & Ismail, M. (2023). Pengaruh Upah Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan. *Cemerlang: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, *3*(1), 236–250.

Pham, D. D. T., & Paillé, P. (2020). *Green Recruitment* And Selection: An Insight Into Green Patterns. *International Journal Of Manpower*, *41*(3), 258–272. Https://Doi.Org/10.1108/Ijm-05-2018-0155

Rahellea, S. L., Sawitri, N. N., Fikri, A. W. N., Faeni, D. P., & Maulia, I. R. (2024). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kopi Kenangan Di Cikarang Utara. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, *2*(2), 346–356.

Septiawati, N. M., Astawa, I. K., Triyuni, N. N., & Mataram, I. G. A. B. (2022). Implementation Of *Green Recruitment* And Green Training Development On Employee's Environmental Performance At Conrad Bali Hotel. *International Journal Of Glocal Tourism*, *3*(4), 266–275.

Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.

Suarta, And B., Armoni, I. K., & Eka, N. L. (2023). Implementasi Green Human Resources Management Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Hotel Holiday Resort Lombok. *Politeknik Negri Bali*.

Suriyana, N., Sedarmayanti, S., & Zefriyenni, Z. (2024). Determinasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Pemediasi. *Jppi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, *10*(1), 644–653.

Suryani, N. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Https://Www.Researchgate.Net/Publication/353995816

Sutisnawati, Y. (2023). Analisis Bibliometrik Green Human Resource Management (Grhm) Terhadap Kinerja Lingkungan Di Perusahaan. *Jkbm (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, *10*(1), 100–111.

Y.J. Kim, W.G. Kim, H.M Choi, & Kpetvaroon. (2019). The Effect Of Green Human Resource Management On Hotel Employees' Eco-Friendly Behavior And Environmental Performance. *International Journal Of Hospitality Management,* 83–93.