

**PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
RAMAH LINGKUNGAN PADA KINERJA DENGAN
MENGUNAKAN PERILAKU RAMAH LINGKUNGAN
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(studi pada pegawai SMPN 1 Pamotan)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

PUTRI FAHIMATUL FITRIA

B100190190

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2023

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA RAMAH
LINGKUNGAN PADA KINERJA DENGAN MENGGUNAKAN
PERILAKU RAMAH LINGKUNGAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(studi pada pegawai SMPN 1 Pamotan)**

PUBLIKASI ILMIAH

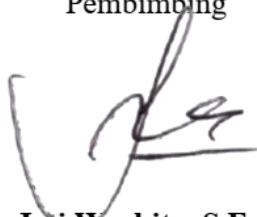
oleh:

PUTRI FAHIMATUL FITRIA

B100190190

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen
Pembimbing



Dr. Jati Waskito, S.E, M.Si
NIK/NIDN. 712/ 0617107101

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA RAMAH
LINGKUNGAN PADA KINERJA DENGAN MENGGUNAKAN
PERILAKU RAMAH LINGKUNGAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(studi pada pegawai SMPN 1 Pamotan)**

OLEH

PUTRI FAHIMATUL FITRIA

B100190190

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Kamis, 5 Januari 2023
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji:

1. Dr. Jati Waskito, S.E, M.Si
(Ketua Dewan Penguji)
2. Dra. Wuryaningsih DL, M.M.
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Aflit Nuryulia Praswati, S.E., M.M.
(Anggota II Dewan Penguji)

(.....)
(.....)
(.....)

Dekan,



Prof. Dr. Anton Agus Setyawan, S.E., M.Si
NIDN: 829/0616087401

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 5 Januari 2023

Penulis



PUTRI FAHIMATUL FITRIA
B100190190

**PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA RAMAH
LINGKUNGAN PADA KINERJA DENGAN MENGGUNAKAN
PERILAKU RAMAH LINGKUNGAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(studi pada pegawai SMPN 1 Pamotan)**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan terhadap kinerja dengan perilaku ramah lingkungan sebagai variabel mediasi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif yang mengungkapkan hasil penelitian dengan data yang berupa angka-angka. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan sumber primer yang bersifat menghimpun melalui kuesioner atau angket. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai SMP Negeri 1 Pamotan dengan jumlah sampel sebanyak 51 pegawai dengan teknik sampling jenuh. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa: terdapat pengaruh antara manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan terhadap kinerja. Serta, perilaku ramah lingkungan mampu memediasi pengaruh manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan terhadap kinerja. Diharapkan penelitian berikutnya dapat melakukan penelitian pada objek yang berbeda misalnya pada sektor swasta dan BUMN untuk menggeneralisasikan hasil penelitian.

Kata Kunci: kinerja, manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan, perilaku ramah lingkungan.

Abstract

This study aims to determine the effect of environmentally friendly human resource management on performance with environmentally friendly behavior as a mediating variable. The research method used is a quantitative method which reveals research results with data in the form of numbers. The data collection method in this study uses primary sources that are collecting through questionnaires or questionnaires. The population in this study were employees of SMP Negeri 1 Pamotan with a total sample of 51 employees using a saturated sampling technique. Based on the results of the research that has been done, this research can be concluded that: there is an influence between environmentally friendly human resource management on performance. Also, environmentally friendly behavior is able to mediate the effect of environmentally friendly human resource management on performance. It is hoped that the next research can conduct research on different objects, for example in the private sector and BUMN to generalize research results.

Keyword: green human resources management, green life style, performance.

1. PENDAHULUAN

Abad kedua puluh dua saat ini mengalami suatu peristiwa yang besar dalam konflik lingkungan di seluruh dunia seperti adanya sumber daya alam yang semakin tipis,

pemanasan global, kurangnya listrik, polusi yang tidak menentu, serta perubahan iklim yang menimbulkan ancaman membahayakan bagi kelestarian lingkungan.

Peran penting dari sebuah organisasi yaitu kinerja karyawan (Salman et al., 2016). Kinerja karyawan merupakan suatu indikator kunci utama dalam sebuah organisasi yang melibatkan manusia menjadi modal utamanya. Selain itu, kinerja karyawan juga menjadi faktor utama yang menentukan suatu profitabilitas dalam organisasi. Jika kinerja karyawan mengalami ketidak efisienan, maka akan menimbulkan suatu konflik bagi organisasi karena terkait tentang produktifitas, profitabilitas, serta menurunnya keefisienan yang lebih rendah. Menurut Kim (2019) menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia mempengaruhi kinerja organisasi dengan meningkatkan efisiensi, pengendalian biaya, dan penciptaan nilai.

Saat ini, kelestarian lingkungan telah menjadi tren yang berkembang di benak masyarakat yang menuntut organisasi untuk memahami tren tersebut. Sedangkan pengertian dari manajemen ramah lingkungan atau *green human resource management* atau yang disingkat menjadi GHRM adalah apabila sebuah organisasi bisnis menerapkan kebijakan SDM, program, proses, dan teknik yang membawa dampak dan keberlanjutan praktik lingkungan pada organisasi (Gill et al., 2021).

Menerapkan praktik GHRM dengan menyediakan pelatihan ramah lingkungan dengan pengakuan kontribusi ramah lingkungan karyawan mungkin bisa untuk mengembangkan suatu keterampilan karyawan dan memberi mereka kesempatan untuk berpartisipasi dalam inisiatif ramah lingkungan (Shen et al., 2018). Pelatihan ini bertujuan untuk memfasilitasi perilaku ramah lingkungan dan mengembangkan staf yang bertanggung jawab untuk dampak ekologis yang positif (Song et al., 2020).

SMP Negeri 1 Pamotan merupakan sekolah yang mempunyai visi berwawasan lingkungan. Akan tetapi, keberadaan manajemen ramah lingkungan di SMP Negeri 1 Pamotan belum diimbangi dengan pengoptimalan praktik ramah lingkungan yang dilakukan oleh pegawai SMP Negeri 1 Pamotan sehingga hal tersebut memberikan dampak pada kinerja. Berdasarkan observasi awal melalui

pengamatan yang penulis lakukan ditemukan bahwa praktik ramah lingkungan di sekolah tersebut belum tinggi, hal tersebut terjadi dikarenakan kesadaran pegawai untuk mengimplementasikan praktik ramah lingkungan belum maksimal, sehingga kegiatan untuk praktik ramah lingkungan mengalami penurunan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat ditemukan bahwa Gap penelitian ini dari penelitian sebelumnya adalah objek penelitian dan responden dalam penelitian. Objek dalam penelitian ini adalah SMP Negeri 1 Pamotan sedangkan objek penelitian sebelumnya yaitu Universitas Pakistan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan dengan menggunakan perilaku ramah lingkungan sebagai variabel mediasi.

2. METODE

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini berusaha menguji Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan dengan menggunakan Perilaku Ramah Lingkungan sebagai Variabel Mediasi. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan sumber primer yang bersifat menghimpun melalui kuesioner atau angket. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai SMP Negeri 1 Pamotan dengan jumlah sampel sebanyak 51 pegawai dengan teknik sampling jenuh. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis PLS dengan menggunakan *software SmartPLS 3.0*. Pengukuran dari variabel-variabel tersebut akan dilakukan dengan menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala Likert dengan 5 varian yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Tabel 1. *Indirect Effect*

Variabel	Hipotesis	Original Sample	T statistic	P value	Keterangan
$X \rightarrow Y$	H1	0.868	35.699	0.000	Diterima
$X \rightarrow Z$	H2	0.717	11.230	0.000	Diterima
$Z \rightarrow Y$	H3	0.462	5.693	0.000	Diterima

Tabel 2. *Direct effect*

Variabel	Hipotesis	Original sample	T statistic	P value	Keterangan
$X \rightarrow Z \rightarrow Y$	H4	0.331	4.917	0.000	Diterima

3.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, hasil analisis dari penelitian ini adalah pengaruh manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan terhadap kinerja menunjukkan nilai *p value* $0.000 < 0.05$ dan *nilai original sample* positif, maka dapat diketahui bahwa manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menggambarkan bahwa HRM adalah sumber daya utama dalam memungkinkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan melalui peningkatan kinerja lingkungan. Penelitian lain Gill (2021) mendukung pernyataan tersebut, dimana hasil hipotesis pengaruh manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan terhadap kinerja berpengaruh positif signifikan. Maka dari itu, penelitian ini dapat disimpulkan mendukung penelitian sebelumnya.

Hasil penelitian sesuai pengujian statistik dengan *software SmartPLS* menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan berpengaruh terhadap perilaku ramah lingkungan. Sesuai dengan hasil uji hipotesis pengaruh manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan terhadap perilaku

ramah lingkungan menunjukkan nilai $p\text{ value}$ $0.000 < 0.05$ dan nilai *original sample* positif. Maka dapat diketahui bahwa manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap perilaku ramah lingkungan. Hal ini menggambarkan bahwa ketika karyawan peduli dengan masalah lingkungan, mereka akan berkontribusi melalui keterampilan, kemampuan, dan perilaku hidup lingkungan untuk memberikan upaya ekstra di luar tanggungjawab pekerjaan. Penelitian dari Gill (2021) juga mendukung pernyataan tersebut, dimana hasil hipotesis pengaruh manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan terhadap perilaku ramah lingkungan berpengaruh positif signifikan. Maka dari itu, penelitian ini dapat disimpulkan mendukung penelitian sebelumnya.

Hasil penelitian sesuai pengujian statistik menunjukkan nilai $p\text{ value}$ $0.000 < 0.05$ dan menunjukkan *original sample* dengan arah positif. Maka dapat diketahui bahwa perilaku ramah lingkungan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan yang ramah lingkungan lebih cenderung melekatkan diri dengan penerapan sistem ramah lingkungan yang menghasilkan kinerja yang positif.. Penelitian dari Gill (2021) mendukung pernyataan tersebut, dimana hasil hipotesis pengaruh perilaku ramah lingkungan terhadap kinerja berpengaruh positif signifikan. Maka dari itu, penelitian ini dapat disimpulkan mendukung penelitian sebelumnya.

Hasil pengujian statistik pengaruh tidak langsung pada manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan berpengaruh terhadap kinerja yang di mediasi perilaku ramah lingkungan, menunjukkan nilai pada manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan dengan $p\text{ value}$ $0.000 < 0.05$ dan nilai *original sample* positif, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan berpengaruh positif signifikan pada kinerja yang dimediasi perilaku ramah lingkungan. Sesuai dengan hasil pada pengujian pengaruh tidak langsung dapat di simpulkan bahwa perilaku ramah lingkungan memediasi pengaruh manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan terhadap kinerja secara parsial. Penelitian dari Gill (2021) mendukung pernyataan tersebut.

4. PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Green Human Resources Management (GHRM) memiliki pengaruh signifikan pada kinerja pegawai (SMP Negeri 1 Pamotan). Artinya, GHRM pada kebijakan dan prosedur di lingkungan sekolah mengakibatkan terstrukturnya segala aktivitas operasional sekolah dengan keberlangsungan hidup lingkungan sekitar. GHRM tersebut mampu berpengaruh pada lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman sehingga dalam bekerja, guru dan karyawan akan merasakan kenyamanan. Kenyamanan yang diperoleh selama bekerja mendorong pegawai untuk lebih mudah meningkatkan prestasi kerja atau kinerjanya.

Perilaku hidup ramah lingkungan (*green lifestyle*) memediasi pengaruh GHRM terhadap kinerja pegawai. Artinya, perilaku hidup ramah lingkungan pegawai SMP Negeri 1 Pamotan mampu mempengaruhi keberhasilan praktik kebijakan dan prosedur sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja seluruh pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Chaudhary, R. (2020). Green Human Resource Management and Employee Green Behavior: An Empirical Analysis. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(2), 630–641. <https://doi.org/10.1002/csr.1827>
- Gilal, F. G., Ashraf, Z., Gilal, N. G., Gilal, R. G., & Channa, N. A. (2019). Promoting environmental performance through green human resource management practices in higher education institutions: A moderated mediation model. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(6), 1579–1590. <https://doi.org/10.1002/csr.1835>
- Gill, A. A., Ahmad, B., & Kazmi, S. (2021). The effect of green human resource management on environmental performance: The mediating role of employee eco-friendly behavior. *Management Science Letters*, 11, 1725–1736. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2021.2.010>
- Herman, A., & Leila, H. (2017). *PENELITIAN BISNIS PENDEKATAN KUANTITATIF*.
- Kim, Y. J., Kim, W. G., Choi, H. M., & Phetvaroon, K. (2019). The effect of green human resource management on hotel employees' eco-friendly behavior and environmental performance. *International Journal of Hospitality*

Management, 76(March 2018), 83–93.
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.04.007>

Mohammad Ashraful, A., Niu, X., & Rounok, N. (2021). Effect of green human resource management (GHRM) overall on organization's environmental performance. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 10(4), 99–116.
<https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i4.1230>

paro ragas, sheena fatima, Angub Tantay, F. M., Co Chua, L. J., & Concha Sunio, C. M. (2017). Green lifestyle moderates GHRM's impact to job performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*.

Pratama, A. Y., & Suhaeni, T. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 51.
<https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.933>

Roscoe, S., Subramanian, N., Jabbour, C. J. C., & Chong, T. (2019). Green human resource management and the enablers of green organisational culture: Enhancing a firm's environmental performance for sustainable development. *Business Strategy and the Environment*, 28(5), 737–749.
<https://doi.org/10.1002/bse.2277>

Salman, M., Khan, M. N., Draz, U., Javaid Iqbal, M., & Aslam, K. (2016). Impact of Self-Efficacy on Employee's Job Performance in Health Sector of Pakistan. *American Journal of Business and Society*, 1(3), 136–142.

Setyoningsih, L. A. (2018). Digital Repository Repository Universitas Universitas Jember Jember Digital Digital Repository Repository Universitas Universitas Jember Jember. *Digital Repository Universitas Jember, September 2019*, 2019–2022.

Shen, J., Dumont, J., & Deng, X. (2018). Employees' Perceptions of Green HRM and Non-Green Employee Work Outcomes: The Social Identity and Stakeholder Perspectives. *Group and Organization Management*, 43(4), 594–622. <https://doi.org/10.1177/1059601116664610>

Song, W., Yu, H., & Xu, H. (2020). Effects of green human resource management and managerial environmental concern on green innovation. *European Journal of Innovation Management*, 24(3), 951–967.
<https://doi.org/10.1108/EJIM-11-2019-0315>

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (p. 85).