



Pengaruh Green Human Resource Management terhadap Green Behavior Karyawan pada PMKS PT. Buana Sriwijaya Sejahtera

Muhammad Apriyanza^{1*}, Dina Mellita², Efan Elpanso³, Heriyanto⁴, Andrian Noviardy⁵

¹⁻⁵Universitas Bina Darma, Indonesia

*Penulis korespondensi: muhammadapriyanza16@gmail.com¹

Abstract. *Green Human Resource Management (GHRM) has emerged as a strategic approach to integrate environmental sustainability principles into human resource practices. This study aims to examine the effect of GHRM on employees' green behavior at PT Buana Sriwijaya Sejahtera. Using a quantitative approach with a survey method, data were collected from employees through structured questionnaires and analyzed using regression analysis. The results indicate that GHRM has a positive and significant influence on employees' consistent engagement in environmentally friendly behaviors. Key factors such as continuous training, supportive incentive systems, active employee involvement, and the alignment of HR policies with sustainability principles were found to play a crucial role in fostering a green organizational culture. These findings imply that organizations seeking to promote environmental awareness and sustainable practices should strengthen their GHRM implementation. This research is limited to a single company, and future studies are recommended to expand the scope to different industries and company scales, incorporating moderating or mediating variables such as green leadership or organizational commitment.*

Keywords: Continuous Training; Employee Behavior; Environmental Sustainability; Green Management; Organizational Culture

Abstrak. *Green Human Resource Management (GHRM) merupakan pendekatan strategis yang mengintegrasikan prinsip keberlanjutan lingkungan dalam praktik manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh GHRM terhadap perilaku hijau karyawan di PT Buana Sriwijaya Sejahtera. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode survei, data dikumpulkan dari karyawan melalui kuesioner terstruktur dan dianalisis menggunakan regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa GHRM berpengaruh positif dan signifikan terhadap konsistensi karyawan dalam menerapkan perilaku ramah lingkungan. Faktor-faktor seperti pelatihan berkelanjutan, sistem insentif yang mendukung, keterlibatan aktif karyawan, serta penyesuaian kebijakan SDM dengan prinsip keberlanjutan berperan penting dalam membentuk budaya organisasi yang hijau. Temuan ini mengimplikasikan bahwa organisasi yang ingin meningkatkan kesadaran lingkungan dan praktik keberlanjutan perlu memperkuat implementasi GHRM. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada lingkup satu perusahaan, sehingga penelitian mendatang disarankan memperluas konteks ke berbagai industri dan skala perusahaan serta mempertimbangkan variabel moderasi atau mediasi seperti kepemimpinan hijau atau komitmen organisasi.*

Kata kunci: Budaya Organisasi; Keberlanjutan Lingkungan; Manajemen Hijau; Pelatihan Berkelanjutan; Perilaku Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan teknologi yang sangat pesat, khususnya di bidang teknologi informasi, menuntut individu untuk mempelajari dan menguasainya. Teknologi informasi mempermudah manusia dalam mengelola data serta menyajikan informasi yang berkualitas, cepat, dan akurat. Teknologi yang terkomputerisasi berperan penting dalam menunjang aktivitas sehari-hari, baik dalam bidang industri, pendidikan, maupun bisnis. Kemajuan teknologi ini berdampak pada kebutuhan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dalam perusahaan atau instansi, karena karyawan merupakan subjek penting yang menggerakkan seluruh sumber daya organisasi. Tanpa karyawan yang berkualitas, perusahaan akan sulit berkembang karena kekuatan organisasi terletak pada SDM yang mengelola dan menanganiinya (Agustini, 2019; Pratama &

Delianti, 2021).

Pengelolaan SDM mencakup tanggung jawab penuh dalam proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan potensi, serta tindakan disipliner bagi karyawan yang melanggar kebijakan perusahaan (Putra, 2020). PT. Buana Sriwijaya Sejahtera Palembang adalah perusahaan di sektor perkebunan dan pabrik kelapa sawit yang memiliki tiga estate, yaitu Estate BSS.1 di Desa Biaro Lama, Estate BSS.2 di Desa Jadi Mulya, HTI Nibung, serta PMKS BSS di Desa Jadi Mulya, Musi Rawas Utara, dengan kantor pusat di Palembang. Perusahaan ini mempekerjakan sekitar 115 karyawan di PMKS. SDM sebagai bentuk modal perusahaan (human capital) memiliki peran penting dalam inovasi, kewirausahaan, dan pengembangan keterampilan sesuai kebutuhan (Wahyuni, 2018).

Integrasi aspek lingkungan dalam pengelolaan SDM dikenal dengan konsep *Green Human Resource Management* (GHRM). Implementasinya diawali dengan sosialisasi pentingnya menjaga kelestarian lingkungan kepada karyawan (Anggraeni, 2020). Konsep ini sejalan dengan strategi hijau (*green strategy*) yang berfokus pada perubahan perilaku kerja karyawan dari kebiasaan normal menjadi perilaku yang ramah lingkungan atau “karyawan hijau” (Wijonarko & Wirapraja, 2023). Tujuan GHRM adalah mengurangi penyalahgunaan sumber daya alam melalui praktik SDM yang ramah lingkungan, seperti analisis dan deskripsi pekerjaan hijau, rekrutmen, pelatihan, pengembangan, evaluasi kinerja, dan pemberian penghargaan hijau (Paterson et al., 2020).

Perilaku karyawan yang mengutamakan praktik pengelolaan lingkungan dipandang sebagai kunci penerapan GHRM yang efektif. Praktik ini mampu meningkatkan motivasi karyawan dalam mengadopsi perilaku ramah lingkungan melalui fungsi SDM seperti rekrutmen, pelatihan, penghargaan, dan penilaian kinerja hijau (Mulang et al., 2020). Namun, belum banyak penelitian yang mengkaji pengaruh GHRM terhadap perilaku karyawan di sektor perkebunan dan pabrik kelapa sawit, khususnya pada PMKS PT. Buana Sriwijaya Sejahtera. Hal ini menunjukkan adanya gap penelitian, mengingat sektor ini memiliki dampak signifikan terhadap lingkungan dan membutuhkan strategi pengelolaan SDM yang berkelanjutan.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap perilaku karyawan pada PMKS PT. Buana Sriwijaya Sejahtera. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen SDM, khususnya yang berfokus pada praktik ramah lingkungan, serta memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam mengintegrasikan strategi GHRM untuk mencapai visi dan misi secara berkelanjutan.

2. KAJIAN TEORITIS

Ability-Motivation-Opportunity (AMO)

Teori *Ability-Motivation-Opportunity* (AMO) menjelaskan bahwa peningkatan kinerja organisasi dapat dicapai melalui pengembangan kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan peluang (*opportunity*) bagi karyawan (Gitaya & Waskito, 2024). Dalam konteks Green Human Resource Management (GHRM), teori ini menjadi kerangka kerja yang efektif untuk mendorong perilaku karyawan yang pro-lingkungan. Dimensi kemampuan mencakup program pelatihan, proses seleksi, dan penilaian kinerja. Dimensi motivasi berkaitan dengan pemberian insentif finansial maupun non-finansial. Sedangkan dimensi peluang menekankan pada pemberian ruang dan dukungan organisasi agar karyawan dapat berkontribusi pada tujuan lingkungan (Raharjo & Wening, 2023).

Theory of Planned Behavior (TPB)

Theory of Planned Behavior (TPB) dikembangkan untuk memprediksi niat individu dalam melakukan suatu perilaku, dengan dasar pada *Theory of Reasoned Action*. TPB menekankan bahwa niat perilaku dipengaruhi oleh enam konstruksi utama, yaitu: sikap terhadap perilaku, niat berperilaku, norma subjektif, norma sosial, kekuasaan yang dirasakan, serta kontrol perilaku yang dirasakan (Meri Neherta, 2023). Teori ini relevan dalam menjelaskan Green Behavior karena memperhitungkan motivasi individu, pengaruh sosial, serta persepsi mengenai kemudahan atau kesulitan dalam melaksanakan perilaku ramah lingkungan.

Green Human Resource Management (GHRM)

GHRM merupakan pendekatan manajemen sumber daya manusia yang mengintegrasikan kebijakan dan praktik ramah lingkungan untuk mengurangi jejak karbon dan mendukung keberlanjutan (Renwick, 2013; Adhikari, 2013; Ali & Opatha, 2013). Praktik GHRM meliputi desain pekerjaan hijau, perekrutan dan seleksi hijau, pelatihan dan pengembangan hijau, manajemen kinerja hijau, sistem penghargaan hijau, keterlibatan karyawan, dan pembentukan budaya organisasi hijau. Seluruh elemen ini saling terkait dalam menciptakan tenaga kerja yang sadar lingkungan dan berkontribusi terhadap tujuan keberlanjutan.

Perilaku Hijau Karyawan

Perilaku hijau karyawan (*Employee Green Behavior* / EGB) mencakup tindakan yang mendukung kelestarian lingkungan, seperti menghemat energi, mendaur ulang, dan menggunakan transportasi ramah lingkungan (Ones & Dilchert, 2012; Leung & Rosenthal, 2019). Faktor-faktor yang memengaruhi EGB meliputi pengetahuan, sikap, motivasi, pelatihan lingkungan, sistem penghargaan, kepemimpinan yang peduli lingkungan, budaya organisasi, serta regulasi dan komitmen organisasi (Vicente-Molina et al., 2013; Setiyani et al., 2019).

Penelitian Terdahulu

Berbagai penelitian telah menunjukkan hubungan positif antara GHRM dan perilaku hijau karyawan. Misalnya, Jhenny Ardhillah et al. menemukan adanya perbedaan signifikan perilaku hijau berdasarkan gender di PT Dewa Patria. Mehdi et al. menunjukkan bahwa GHRM berpengaruh positif terhadap *Corporate Social Responsibility* dan *Employee Green Behavior*, dengan CSR sebagai mediator. Penelitian lain oleh Ihsan Agung Prakosa dan M. Farid Wajdi membuktikan bahwa GHRM, kepemimpinan transformasional hijau, dan budaya organisasi hijau berpengaruh signifikan terhadap EGB. Hasil serupa juga ditunjukkan oleh Muhammad Apriyanza et al. yang menekankan bahwa GHRM merupakan strategi bisnis utama dalam membentuk tenaga kerja berbudaya hijau serta meningkatkan kinerja lingkungan. Temuan lain oleh Elvia Azzahra & Dina Mellita di PT Bukit Asam Tbk. mengungkap bahwa pelatihan, penghargaan, dan keterlibatan hijau berpengaruh terhadap perilaku hijau karyawan, sedangkan seleksi dan manajemen kinerja hijau tidak berpengaruh signifikan. Selain itu, Muhammad Alfian Nugroho & Tiara Puspa memperkuat hasil tersebut dengan menunjukkan pengaruh positif GHRM, *green culture*, dan kepemimpinan transformasional hijau terhadap *green organizational citizenship behavior*. Secara keseluruhan, penelitian-penelitian tersebut mendukung bahwa penerapan GHRM dapat meningkatkan perilaku hijau karyawan sekaligus membentuk budaya organisasi yang berkelanjutan.

Kerangka Pemikiran

Penelitian ini mengacu pada teori AMO dan TPB sebagai landasan untuk menjelaskan pengaruh GHRM terhadap perilaku hijau karyawan. Model konseptual menggambarkan bahwa praktik GHRM diharapkan dapat meningkatkan perilaku ramah lingkungan melalui penguatan kemampuan, motivasi, dan peluang yang selaras dengan faktor-faktor perilaku hijau.

Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka, hipotesis yang diajukan adalah:

H1 : *Green Human Resource Management* berpengaruh terhadap perilaku hijau karyawan di PMKS PT Buana Sriwijaya Sejahtera.

H0 : *Green Human Resource Management* tidak berpengaruh terhadap perilaku hijau karyawan di PMKS PT Buana Sriwijaya Sejahtera.

3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menguji pengaruh *Green Human Resource Management* (GHRM) terhadap perilaku hijau karyawan. Analisis dilakukan dengan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares* (SEM-

PLS).

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Buana Sriwijaya Sejahtera di Kecamatan Nibung yang berjumlah 115 orang. Penelitian menggunakan teknik sampling jenuh (total sampling), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel.

Variabel Penelitian dan Operasionalisasi

Penelitian terdiri dari dua variabel utama:

- a. *Green Human Resource Management* (X), diukur melalui enam indikator: *Green Recruitment*, *Green Training & Development*, *Green Performance Management*, *Green Compensation*, *Green Employee Relations*, dan *Green Involvement* (Khadafi, 2024).
- b. Perilaku Hijau (Y), diukur melalui tiga indikator: Perilaku, Sikap, dan Motivasi (Ones & Dilchert, 2012).

Kedua variabel diukur menggunakan skala Likert 1–5.

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Data primer diperoleh melalui kuesioner (*Google Form*) dan observasi langsung kepada responden. Kuesioner disusun dengan pilihan jawaban skala Likert dan disebarluaskan kepada seluruh sampel penelitian.

Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan SEM-PLS. Pengujian validitas konstruk meliputi convergent validity (nilai loading factor $\geq 0,70$ dan AVE $\geq 0,50$) serta discriminant validity (nilai AVE lebih besar dibanding kuadrat korelasi antar konstruk). Reliabilitas dinilai dari *composite reliability* dan *Cronbach's Alpha*, keduanya $\geq 0,70$.

Evaluasi inner model mencakup model fit (APC, ARS, AVIF), nilai *R-Square*, serta koefisien jalur (*path coefficient*) untuk menguji hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan pada taraf signifikansi 5% dengan analisis pengaruh langsung dan tidak langsung.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengumpulan Data, Waktu, dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Buana Sriwijaya Sejahtera (BSS) Palembang, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan pabrik pengolahan kelapa sawit (PMKS). Lokasi penelitian mencakup tiga estate (BSS.1 di Desa Biaro Lama, BSS.2 di Desa Jadi Mulya, dan HTI Nibung), serta PMKS yang berada di Desa Jadi Mulya, Kecamatan Nibung, Kabupaten Musi Rawas Utara. Kantor pusat perusahaan beralamat di Jl. Mayor Ruslan No. 2000, Palembang.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PMKS yang berjumlah 115 orang, selama bulan Januari–Februari 2025. Kuesioner mencakup data identitas responden (jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan pendidikan) serta variabel penelitian sesuai tujuan studi.

Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Buana Sriwijaya Sejahtera berdiri pada tahun 2015–2016 dengan luas lahan ±3.000 Ha sesuai Hak Guna Usaha (HGU). Selain mengelola kebun inti, perusahaan juga membuka peluang plasma atau perkebunan rakyat. PMKS mulai beroperasi pada Agustus 2023, menghasilkan produk utama berupa CPO (*Crude Palm Oil*) dan PK (*Palm Kernel*), serta produk turunan seperti fibre press yang diolah menjadi pupuk kompos. Perusahaan mempekerjakan ±115 karyawan, dengan komposisi tenaga ahli dan masyarakat lokal.



Gambar 1. Logo PT. Buana Sriwijaya Sejahtera.

Sumber: KTU PMKS PT. BSS (2025).

Visi dan Misi Perusahaan

Visi: Menjadi perusahaan terbaik, berkelanjutan, dan lestari dengan kualitas produk dan layanan prima yang didukung SDM handal dan profesional.

Misi:

- a. Menghasilkan produk sawit dan turunannya secara efisien dengan kualitas tinggi, mampu bersaing lokal maupun global.
- b. Menciptakan SDM gigih, terampil, dan bertanggung jawab dengan pemanfaatan teknologi terkini.

- c. Menjaga kelestarian lingkungan untuk keberlanjutan usaha.
- d. Memberikan layanan prima demi kepuasan pelanggan.
- e. Membangun hubungan harmonis antara karyawan, manajemen, masyarakat, dan lingkungan.

Deskripsi Responden dan Analisis Data

Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Jenis kelamin	Jumlah (orang)	Percentase (%)
Laki-laki	100	86,96 %
Perempuan	15	13,4 %
Jumlah	115	100 %

Sumber: Penulis 2025.

Berdasarkan tabel 1 mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 100 orang atau 86,96 % dan responden perempuan sebesar 15 orang atau 13,4 %. Mayoritas responden laki-laki ini dikarenakan laki-laki lebih aktif dalam berpartisipasi dalam survei atau kegiatan perusahaan lainnya.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Usia	Jumlah (orang)	Percentase (%)
20-30 Tahun	62	53,91 %
31-40 Tahun	33	28,7 %
41-50 Tahun	20	17,39 %
Jumlah	115	100 %

Sumber: Penulis 2025.

Berdasarkan tabel 2. Mayoritas responden berada pada usia produktif 20– 30 tahun (53,91%), hal ini dikarenakan perusahaan menganggap bahwa karyawan yang berumur 20-30 tahun termasuk kategori karyawan produktif yang dapat memajukan perusahaan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.

Lama Bekerja	Jumlah (orang)	Percentase (%)
<1 Tahun	18	15,65%
1-5 Tahun	58	50,43%
6-10 Tahun	39	33,91%
Jumlah	115	100%

Sumber: Penulis 2025.

Sebagian besar responden memiliki masa kerja 1–5 tahun (50,43%). Tingginya proporsi ini dipengaruhi oleh perekrutan baru setelah berakhirnya masa kerja sebagian karyawan lama.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.

Pendidikan	Jumlah (orang)	Percentase (%)
SMA	63	54,78%
D3	35	30,43%
S1	17	14,78%
S2	0	0%
Jumlah	115	100%

Sumber: Penulis 2025.

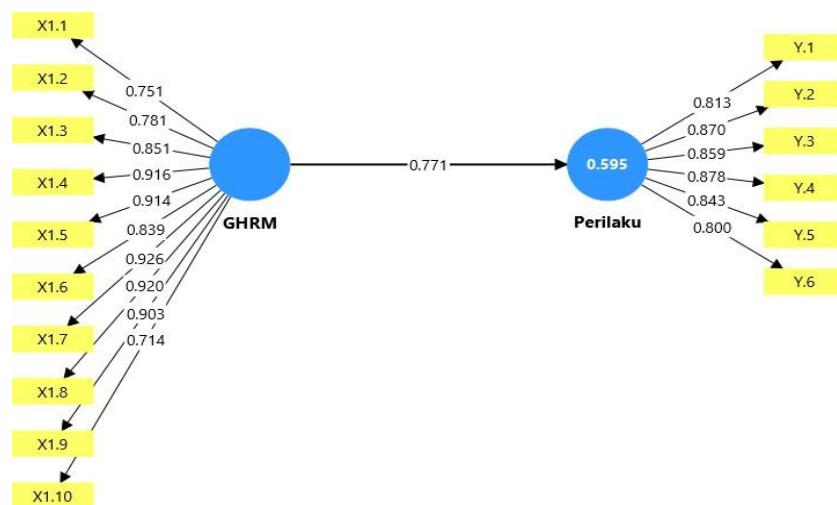
Berdasarkan tabel 4. Mayoritas responden berpendidikan SMA/SMK/Sederajat sebanyak 63 orang (54,78%), diikuti D3 sebanyak 35 orang (30,43%), S1 sebanyak 17 orang (14,78%), dan S2 tidak ada (0%). Dominasi lulusan SMA/SMK ini sejalan dengan populasi umum yang memang lebih besar pada jenjang tersebut, sekaligus konsisten dengan kebutuhan industri perkebunan dan pengolahan sawit yang lebih menekankan keterampilan teknis dibandingkan pendidikan akademik tinggi.

Analisis Hasil Penelitian

Analisis Outer Model

a. Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Evaluasi *convergent validity* dilakukan dengan melihat nilai *loading factor* dan *Average Variance Extracted* (AVE). Indikator dinyatakan valid apabila memiliki *loading factor* di atas 0,7 untuk penelitian konfirmatori, serta nilai AVE di atas 0,5 (Hair et al., 2021).



Gambar 1. Uji *Convergent Validity*.

Sumber : Data diolah dengan SmartPLS 4, 2025.

Berdasarkan gambar diatas merupakan hasil dari pengelolaan data *outer loading*, Indikator studi tersebut dianggap valid karena masing- masing memiliki nilai lebih dari 0,7. Setelah uji *outer loading* untuk Validitas Convergent selesai, hasilnya ditunjukkan

dalam tabel berikut:

Tabel 5. Nilai Outer Loading Validitas Konvergen.

	GHRM	Perilaku
X1.1	0.751	
X1.10	0.714	
X1.2	0.781	
X1.3	0.851	
X1.4	0.916	
X1.5	0.914	
X1.6	0.839	
X1.7	0.926	
X1.8	0.920	
X1.9	0.903	
Y.1		0.813
Y2		0.870
Y3		0.859
Y4		0.878
Y5		0.843
Y6		0.800

Sumber : Data diolah dengan SmartPLS 4, 2025.

Berdasarkan tabel 5 diatas menunjukkan bahwa nilai *outer loading* variabel green human resource management dan perilaku hijau karyawan lebih dari 0.70. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang diuji pada penelitian ini sudah termasuk convergent validity. Selanjutnya, convergent *validity* instrumen pengukuran juga diukur dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai AVE untuk setiap variabel harus lebih besar dari 0.50. Hasil pengelolahan *convergent validity* yang didasarkan pada nilai AVE dapat dilihat pada tabel 6 berikut:

Tabel 6. NILAI AVE.

Average variance extracted (AVE)
0.730
0.713

Sumber : Data diolah dengan SmartPLS 4, 2025.

Berdasarkan tabel 6. diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh variabel memenuhi kriteria *validitas* konvergen dengan nilai AVE yang lebih besar dari 0,5.

b. Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Uji validitas diskriminan dilakukan dengan metode *Cross Loading* dan kriteria Fornell-Larcker. Hasil *cross loading* menunjukkan bahwa nilai korelasi indikator terhadap konstruknya lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk lainnya.

Tabel 7. Hasil cross loading.

	GHRM	Perilaku
X1.1	0.751	0.554
X1.10	0.714	0.779
X1.2	0.781	0.556
X1.3	0.851	0.624
X1.4	0.916	0.660
X1.5	0.914	0.700
X1.6	0.839	0.657
X1.7	0.926	0.664
X1.8	0.920	0.644
X1.9	0.903	0.674
Y.1	0.635	0.813
Y.2	0.627	0.870
Y.3	0.680	0.859
Y.4	0.706	0.878
Y.5	0.652	0.843
Y.6	0.599	0.800

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4, 2025.

Hasil ini menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai korelasi lebih tinggi terhadap konstruknya dibandingkan konstruk lain, sehingga memenuhi kriteria validitas diskriminan.

c. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Nilai reliabilitas yang baik adalah di atas 0,7 (Hair et al., 2021).

Tabel 8. Cronbach's Alpha dan Reability.

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_c)
GHRM	0.958	0.964
Perilaku	0.919	0.937

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4, 2025.

Semua indikator yang digunakan untuk variabel penelitian ini memiliki nilai gabungan reliabilitas, dan nilai *alfa cronbach's* lebih besar dari 0,7, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 4.7 di atas. Oleh karena itu, indikator yang digunakan untuk variabel penelitian ini dapat dianggap reliabel.

Analisis Inner Model

a. Nilai R-Square

Analisis/evaluasi bagian dalam model dengan melihat nilai *R Square* (*R*²) yang diubah sebagai nilai yang menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen/sebagai parsial. Nilai *R Square* untuk variabel laten endogen pada model struktur yaitu 0,67, 0,33, dan 0,19, masing-masing menunjukkan bahwa model

adalah "baik", "moderat", dan "lemah".

Tabel 9. R Square.

	R-square	R-square adjusted
Perilaku	0.595	0.591

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4, 2025.

Nilai 0,595 menunjukkan bahwa GHRM mampu menjelaskan 59,5% variasi perilaku hijau karyawan. Hasil ini termasuk kategori moderat mendekati baik, yang menandakan bahwa model struktural ini memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan varians variabel dependen.

b. Hasil Pengujian Hipotesis (Uji T)

Pengujian Hipotesis pada penelitian ini menggunakan sistem SmartPLS 4. Hipotesis dikatakan diterima jika $\text{sig (P Values)} < 0,05$ dan T Statistics nya $> 1,96$. Hasil pengujian Hipotesis dapat dilihat dari resampling bootstrap berikut :

Tabel 10. Hasil Path Coefficient.

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ($ O/STDEV $)	P values
GHRM -> Perilaku	0.771	0.777	0.044	17.495	0.000

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4, 2025.

Berdasarkan tabel 10. nilai *Path Coefficient* antara variabel *Green Human Resource Management* (GHRM) terhadap Perilaku Hijau karyawan sebesar 0,771. Nilai ini menunjukkan besarnya pengaruh positif GHRM terhadap perilaku hijau karyawan. Nilai original sample (O) yang sebesar 0,771 didukung oleh nilai sample *mean* (M) sebesar 0,777, yang mengindikasikan kestabilan estimasi model. *Standar deviasi* (STDEV) sebesar 0,044 menunjukkan tingkat variasi yang rendah, sehingga hasil estimasi cukup presisi. Selanjutnya, nilai t statistik yang sangat tinggi, yaitu 17,495, jauh melampaui nilai kritis t tabel 1,96 pada taraf signifikansi 5%, sehingga hubungan antara GHRM dan perilaku hijau karyawan dapat dikatakan signifikan secara statistik. Selain itu, nilai p sebesar 0,000 ($p < 0,05$) memperkuat kesimpulan bahwa pengaruh tersebut signifikan.

Pembahasan

Pengaruh *Green Human Resource Management* (GHRM) terhadap perilaku hijau karyawan di PT Buana Sriwijaya Sejahtera menghasilkan nilai original sample sebesar 0,771 dengan p-value 0,000 dan nilai t-statistik 17,495, yang jauh melebihi nilai kritis t-tabel sebesar 1,96. Nilai tersebut mengindikasikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara penerapan GHRM dan perilaku hijau karyawan. Secara praktis, hasil ini berarti bahwa semakin optimal penerapan

kebijakan dan praktik GHRM dalam perusahaan, semakin besar pula kecenderungan karyawan untuk menunjukkan perilaku kerja yang ramah lingkungan. Penerapan GHRM pada perusahaan ini mendorong terbentuknya perilaku pro-lingkungan, yang tampak pada meningkatnya kesadaran terhadap isu lingkungan, tumbuhnya motivasi internal untuk menjaga keberlanjutan, komitmen yang kuat terhadap visi perusahaan berorientasi lingkungan, serta keterlibatan aktif karyawan dalam program-program ramah lingkungan yang diinisiasi perusahaan.

Hasil penelitian ini selaras dengan temuan Jabbour et al. (2020) yang menyatakan bahwa praktik GHRM seperti rekrutmen hijau, pelatihan berkelanjutan, evaluasi kinerja berbasis keberlanjutan, serta sistem penghargaan berbasis pencapaian lingkungan mampu meningkatkan perilaku pro-lingkungan karyawan secara signifikan. Pham, Nguyen, dan Tran (2021) juga menemukan bukti serupa pada industri manufaktur di Asia Tenggara, di mana pelatihan berkelanjutan dan pengembangan kompetensi hijau terbukti mampu memperkuat motivasi dan keterlibatan karyawan dalam kegiatan keberlanjutan. Penelitian Liu dan Wang (2022) di sektor jasa di China memberikan dukungan tambahan dengan menunjukkan bahwa program pelatihan yang efektif dan sistem insentif yang dirancang secara tepat dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap pembentukan perilaku hijau. Di Indonesia, Ramdani dan Iskandar (2019) menegaskan bahwa GHRM tidak hanya memengaruhi individu secara langsung, tetapi juga berkontribusi pada pembentukan budaya organisasi yang konsisten dengan prinsip keberlanjutan.

Penelitian terkini turut memperkuat relevansi temuan penelitian ini. Muhammad Apriyanza, Dina Mellita, Fitriasuri, Efan Elpanso, dan Andrian Noviardy (2024) melalui kegiatan “*Sosialisasi dan Edukasi Green Human Resource Management pada Pegawai Dinas Perindustrian Sumatera Selatan*” menunjukkan bahwa GHRM bukan hanya sekadar kebijakan pendukung, tetapi telah menjadi strategi bisnis inti yang membentuk tenaga kerja berbudaya hijau, memiliki kesadaran penuh terhadap isu lingkungan, serta menguasai keterampilan teknis dan nonteknis yang dibutuhkan untuk menjaga keberlanjutan.

Selanjutnya, penelitian Elvia Azzahra dan Dina Mellita (2024) berjudul “*The Influence of Green Human Resource Management on Employees' Green Behavior*” menemukan bahwa pelatihan hijau, penghargaan & imbalan berbasis lingkungan, serta keterlibatan hijau berpengaruh positif terhadap perilaku hijau karyawan di PT Bukit Asam Tbk. Namun, seleksi rekrutmen dan manajemen kinerja ramah lingkungan pada penelitian tersebut tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak semua dimensi GHRM memiliki kekuatan pengaruh yang sama, tergantung pada konteks organisasi dan implementasinya.

Selain itu, penelitian oleh Jhenny Ardhillah, Dina Mellita, Fitriasuri, dan Efan Elpanso berjudul “*The Differences in Employees' Green Behavior Between Gender At PT Dewa Patria*”

menemukan adanya perbedaan yang signifikan secara statistik dalam perilaku hijau karyawan berdasarkan jenis kelamin. Temuan ini menunjukkan bahwa gender berpengaruh signifikan terhadap perilaku hijau karyawan di PT Dewa Patria.

Secara mekanisme, pengaruh positif GHRM terhadap perilaku hijau karyawan dapat dijelaskan melalui empat jalur utama. Pertama, pelatihan dan pendidikan berkelanjutan membentuk pemahaman mendalam tentang urgensi menjaga kelestarian lingkungan, yang secara langsung mengubah pola pikir dan kebiasaan kerja karyawan. Kedua, sistem penghargaan dan insentif berbasis pencapaian keberlanjutan mendorong motivasi internal (*intrinsic motivation*) dan eksternal (*extrinsic motivation*) untuk mempertahankan perilaku ramah lingkungan secara konsisten. Ketiga, libatkan karyawan dalam pengambilan keputusan terkait program lingkungan menciptakan rasa kepemilikan (*sense of ownership*) dan tanggung jawab kolektif terhadap hasil yang dicapai. Keempat, integrasi prinsip keberlanjutan dalam proses rekrutmen, evaluasi kinerja, dan pengembangan karier menjadikan perilaku pro-lingkungan sebagai standar perilaku organisasi yang terinternalisasi dalam budaya kerja.

Relevansi hasil penelitian ini semakin kuat jika dikaitkan dengan karakteristik industri manufaktur yang berpotensi memberikan dampak lingkungan cukup besar. PT Buana Sriwijaya Sejahtera, dengan penerapan GHRM yang konsisten, membuktikan bahwa keberlanjutan dapat diintegrasikan ke dalam sistem pengelolaan sumber daya manusia tanpa mengorbankan produktivitas. Lebih dari itu, perilaku hijau karyawan yang terbentuk turut meningkatkan reputasi perusahaan di mata pemangku kepentingan eksternal, memperkuat citra positif perusahaan, meminimalkan risiko reputasi akibat isu lingkungan, serta memberikan keunggulan kompetitif jangka panjang di pasar yang semakin memperhatikan prinsip keberlanjutan.

Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa GHRM berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku hijau karyawan dapat diterima secara empiris. Penerapan GHRM sebaiknya diposisikan sebagai strategi utama dalam pengelolaan sumber daya manusia, di mana tujuan kinerja ekonomi perusahaan berjalan beriringan dengan tujuan keberlanjutan ekologis. Hal ini sejalan dengan konsep tanggung jawab sosial perusahaan (*Corporate Social Responsibility*) yang menempatkan keberlanjutan sebagai salah satu indikator utama keberhasilan bisnis modern.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Green Human Resource Management (GHRM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku hijau karyawan di PT Buana Sriwijaya Sejahtera. Implementasi GHRM yang mencakup pelatihan berkelanjutan, sistem insentif yang mendukung, keterlibatan aktif karyawan, serta penyesuaian kebijakan sumber daya manusia yang mengintegrasikan prinsip keberlanjutan terbukti mendorong karyawan untuk berperilaku ramah lingkungan secara konsisten. Temuan ini menunjukkan bahwa GHRM tidak hanya mampu meningkatkan kesadaran dan motivasi karyawan dalam menjaga lingkungan, tetapi juga membentuk budaya organisasi yang berorientasi pada keberlanjutan. Berdasarkan kesimpulan tersebut, perusahaan disarankan untuk terus mengembangkan dan memperkuat implementasi GHRM melalui pelatihan lingkungan yang rutin, sistem insentif yang lebih variatif, dan peningkatan keterlibatan karyawan dalam perencanaan serta pengambilan keputusan program keberlanjutan, sehingga tercipta rasa kepemilikan yang lebih besar. Evaluasi berkala terhadap kebijakan SDM berbasis lingkungan juga penting agar tetap relevan dengan perkembangan organisasi dan kondisi eksternal. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada lingkup objek yang hanya berfokus pada satu perusahaan sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi secara luas. Oleh karena itu, penelitian mendatang dapat memperluas cakupan studi pada berbagai jenis industri dan skala perusahaan, serta mempertimbangkan variabel moderasi atau mediasi seperti budaya organisasi, kepemimpinan hijau, atau komitmen organisasi. Penggunaan metode penelitian campuran (*mixed methods*) juga direkomendasikan untuk memperoleh data yang lebih kaya dan mendalam terkait mekanisme pengaruh GHRM terhadap perilaku hijau karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Agustini, F. (2019). *Strategi manajemen sumber daya manusia*. Uisu Press.
- Ali, M. H., & Opatha, H. (2013). Performance appraisal system and business performance: An empirical study in Sri Lankan apparel industry. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 2(1), 74. <https://doi.org/10.4038/sljhrm.v2i1.5106>
- Anggraeni, N. L. (2020). *Pengaruh praktik green human resource management terhadap corporate environmental performance dan organizational rationale for sustainability (Studi kasus: Karyawan di Pabrik Gula Lestari Patianrowo)* [Skripsi, Institut Teknologi Sepuluh Nopember].
- Apriyanza, M., Mellita, D., Fitriasuri, F., Elpanso, E., & Noviardy, A. (2025). Sosialisasi dan edukasi green human resource management pada pegawai Dinas Perindustrian Sumatera Selatan. *Mestaka: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(1), 36–41.

- Azzahra, E., & Mellita, D. (2024). The influence of green human resource management on employees' green behavior. *Journal of Management Analytical and Solution (JoMAS)*, 4(3), 96–107.
- Feriawati, N. (2021). *Pengaruh kemampuan akademis dan pendidikan keuangan keluarga terhadap perilaku pengelolaan keuangan mahasiswa dengan mediasi literasi keuangan* [Tugas akhir, Universitas Dinamika].
- Gitaya, R. V. S., & Waskito, J. (2024). Pengaruh green human resources management dan employee eco friendly behavior terhadap keberlanjutan organisasi yang dimediasi oleh kinerja lingkungan pada perusahaan PDAM Surakarta. *Jurnal Binabangsa Ekonomika*, 17(1), 629–647. <https://jbbe.lppmbinabangsa.id/index.php/jbbe/article/view/515>
- Jenny, A., Mellita, D., & Elpano, E. (2025). The differences in employees' green behavior between gender at PT Dewa Patria. *Journal of Management Analytical and Solution (JoMAS)*, 5(2), 58–64.
- Khadafi, M. (2024). Manajemen sumber daya manusia hijau (green HRM): Sebuah tinjauan literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSE)*, 1(2), 1–15.
- Leung, Y. W., & Rosenthal, S. (2019). Explicating perceived sustainability-related climate: A situational motivator of pro-environmental behavior. *Sustainability*, 11(1), 231. <https://doi.org/10.3390/su11010231>
- Mulang, I. O., Singh, K., Prabhu, C., Nadgeri, A., Hoffart, J., & Lehmann, J. (2020). Evaluating the impact of knowledge graph context on entity disambiguation models. *Proceedings of the International Conference on Information and Knowledge Management*, 2157–2160. <https://doi.org/10.1145/3340531.3412159>
- Neherta, M., & R. R. (2023). *6 teori perubahan perilaku (berbasis bukti)*.
- Ones, D. S., & Dilchert, S. (2012). Environmental sustainability at work: A call to action. *Industrial and Organizational Psychology*, 5(4), 444–466. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2012.01478.x>
- Paterson, R. W., Brown, R. L., Benjamin, L., Nortley, R., Wiethoff, S., Bharucha, T., Jayaseelan, D. L., Kumar, G., Raftopoulos, R. E., Zambreanu, L., Vivekanandam, V., Khoo, A., Gerald, R., Chinthapalli, K., Boyd, E., Tuzlali, H., Price, G., Christofi, G., Morrow, J., ... Zandi, M. S. (2020). The emerging spectrum of COVID-19 neurology: Clinical, radiological and laboratory findings. *Brain*, 143(10), 3104–3120. <https://doi.org/10.1093/brain/awaa240>
- Pratama, M., & Delianti, V. I. (2021). Rancang bangun aplikasi presensi dengan global positioning system (GPS) berbasis Android (Studi kasus: PT Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Kayu Aro). *INCARE: International Journal of Educational Resources*, 2(2), 141–154.
- Putra, W. S. M. (2020). *Implementasi komunikasi pemasaran terpadu di JW Marriott Hotel Surabaya* [Skripsi, Universitas Ma Chung].
- Raharjo, S. B., & Wening, N. (2023). Green human resource management dalam rekrutmen dan pelatihan karyawan. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 4(2), 350–359. <https://doi.org/10.37631/ebisma.v4i2.1186>

- Say, L., Chou, D., Gemmill, A., Tunçalp, Ö., Moller, A.-B., Daniels, J., Gülmезoglu, A. M., Temmerman, M., & Alkema, L. (2014). Supplementary appendix. *The Lancet*, 2(6), 7–20.
- Setiyani, A., Djumarno, D., Riyanto, S., & Nawangsari, L. C. (2019). The effect of work environment on flexible working hours, employee engagement and employee motivation. *International Review of Management and Marketing*, 9(3), 112–116. <https://doi.org/10.32479/irmm.8114>
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2021). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0 untuk hubungan nonlinier dalam penelitian sosial dan bisnis*. Penerbit Andi.
- Ummah, M. S. (2019). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14. <http://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005>
- Vicente-Molina, M. A., Fernández-Sáinz, A., & Izagirre-Olaizola, J. (2013). Environmental knowledge and other variables affecting pro-environmental behaviour: Comparison of university students from emerging and advanced countries. *Journal of Cleaner Production*, 61, 130–138. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2013.05.015>
- Wahyuni, H. I. (2018). *Kebijakan media baru di Indonesia*. Gajah Mada University Press.
- Wijonarko, G., & Wirapraja, A. (2023). Peran green human resource management (GHRM) dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan di masa pandemi COVID-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 458–471. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2836>