ANALISA PENGARUH GHRM PADA PERUSAHAAN TEMBAKAU DI KOTA BATAM DENGAN ENVIROMENTAL PERFORMANCE SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Dhita Hafizha Asri[1], Tata Fransiska Putri[2]
dhita.hafizha@uib.id[1], 2141032.tata@uib.edu[2]
Universitas Internasional Batam

ABSTRAK

Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh Green Human Resource Management (GHRM) terhadap kinerja berkelanjutan di industri tembakau di Kota Batam. Survei dilakukan pada 230 karyawan dengan menggunakan metode analisis regresi berganda. Hasil menunjukkan bahwa penerapan GHRM secara positif mempengaruhi kinerja berkelanjutan. Selain itu, perilaku Green In-role, Green Innovative, dan kepuasan kerja terbukti menjadi mediator dalam hubungan tersebut. Implikasi praktisnya menekankan perlunya integrasi aspek lingkungan dalam kebijakan SDM, sementara implikasi teoretisnya memperkuat pemahaman tentang peran mediasi perilaku lingkungan dalam hubungan antara GHRM dan kinerja berkelanjutan. Studi ini memberikan landasan bagi penelitian lebih lanjut dalam industri lain dan lokasi geografis yang berbeda, menambah pemahaman tentang bagaimana praktik SDM dapat memengaruhi kinerja berkelanjutan secara holistik.

Kata Kunci: Green Human Resource Management, Green In-Role Behaviors, Green Innovative Behavior, Job Satisfaction.

ABSTRACT

This research explores the influence of Green Human Resource Management (GHRM) on sustainable performance in the tobacco industry in Batam City. A survey was conducted on 230 employees using multiple regression analysis. The results indicate that the implementation of GHRM positively affects sustainable performance. Additionally, Green In-role behavior, Green Innovative behavior, and job satisfaction were found to mediate this relationship. Practical implications emphasize the need to integrate environmental aspects into HR policies, while theoretical implications strengthen the understanding of the mediating role of environmental behavior in the relationship between GHRM and sustainable performance. This study provides a foundation for further research in other industries and geographical locations, enhancing understanding of how HR practices can holistically influence sustainable performance.

Keywords: *Green Human Resource Management, Green In-Role Behaviors, Green Innovative Behavior, Job Satisfaction.*

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi tuntutan global untuk mengembangkan praktik bisnis yang berkelanjutan, industri tembakau di Kota Batam, seperti sektor lainnya, kini dihadapkan pada tantangan besar untuk mengintegrasikan konsep-konsep keberlanjutan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Green Human Resource (Green HR) muncul sebagai pendekatan inovatif yang tidak hanya menitikberatkan pada keberlanjutan lingkungan, tetapi juga pada peran vitalnya dalam membangun budaya organisasi yang bertanggung jawab. Industri tembakau, yang sering kali dikaitkan dengan dampak lingkungan yang signifikan, harus mempertimbangkan peran strategis Green HR dalam upaya untuk mengurangi jejak ekologisnya. Kota Batam, sebagai lingkungan bisnis yang dinamis, membutuhkan perubahan paradigma dalam manajemen sumber daya manusia untuk menjawab kebutuhan keberlanjutan saat ini.

Kerusakan lingkungan saat ini disebabkan oleh kelalaian dalam melaksanakan Analisis Mengenai Dampak Lingkungan Hidup (AMDAL) pada pembangunan pabrik, bahkan beberapa di antaranya dikarenakan sikap acuh tak acuh individu terhadap ekosistem. Perusahaan industri yang tidak memperhatikan AMDAL berisiko meningkatkan emisi

karbon, mengakibatkan dampak negatif terhadap lingkungan. Salah satu langkah yang dapat diambil oleh perusahaan adalah menerapkan Prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia yang Ramah Lingkungan (Green Human Resource Management atau GHRM) di lingkungan perusahaan. Dampak kerusakan lingkungan ini memiliki konsekuensi serius terhadap keberlanjutan lingkungan, mendorong perusahaan untuk mengimplementasikan tindakan dan praktik yang mendukung pelestarian ekosistem.

Penerapan Green HR di perusahaan tembakau di Kota Batam bukan sekadar langkah simbolis, melainkan suatu keharusan yang melibatkan seluruh siklus manajemen sumber daya manusia. Mulai dari rekrutmen yang berorientasi pada keberlanjutan, pelatihan karyawan untuk meningkatkan kesadaran lingkungan, hingga evaluasi kinerja yang mencakup aspek keberlanjutan, semua menjadi bagian integral dari transformasi ini. Namun, di tengah langkah-langkah implementasi Green HR, penting untuk memahami bahwa peran lingkungan managerial memiliki dampak yang signifikan. Lingkungan managerial yang mendukung prinsip-prinsip keberlanjutan dapat bertindak sebagai penghubung (variabel mediasi) antara kebijakan Green HR yang diterapkan dan perubahan nyata dalam perilaku dan budaya organisasi.

Green HR (Green Human Resource) adalah konsep manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada perlindungan dan pelestarian lingkungan melalui kebijakan, praktik, dan perilaku SDM yang ramah lingkungan. Green HR bertujuan untuk meningkatkan kinerja lingkungan perusahaan sekaligus menciptakan nilai tambah bagi stakeholders. Salah satu sektor yang memiliki dampak lingkungan yang signifikan adalah industri tembakau, yang menghasilkan limbah padat, cair, dan gas dari proses produksi, distribusi, dan konsumsi rokok (Pustaka & Kognitif, 2019) Oleh karena itu, perusahaan tembakau perlu menerapkan Green HR sebagai bagian dari tanggung jawab sosial dan lingkungan mereka.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh penerapan Green HR pada perusahaan tembakau di Kota Batam terhadap kinerja berkelanjutan mereka, dengan memperhatikan peran moderasi dari Environmental Performance. Enviromental Performance adalah bagaimana kinerja perusahaan untuk ikut andil dalam melestarikan lingkungan. Kinerja lingkungan mencakup seberapa baik perusahaan menjaga dan mempertahankan lingkungan alam sekitarnya dalam kegiatan operasionalnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan pengetahuan ini dengan menguji hubungan antara penerapan GHRM, Environmental Performance, dan kinerja berkelanjutan perusahaan tembakau di Kota Batam.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan ilmu manajemen, khususnya dalam bidang Green HR. Secara teoritis, penelitian ini dapat menguji dan mengembangkan model konseptual yang menghubungkan Green HR, lingkungan managerial, dan kinerja berkelanjutan. Secara praktis, penelitian ini dapat memberikan masukan dan rekomendasi bagi perusahaan tembakau di Kota Batam untuk meningkatkan penerapan Green HR dan kinerja berkelanjutan mereka, serta meningkatkan kepedulian dan komitmen lingkungan managerial mereka.

KAJIAN PUSTAKA

Green Human Resource Management (Sumber daya Manusia Ramah Lingkungan) merupakan upaya untuk memenuhi kebutuhan yang berdampak pada keseimbangan antara pertumbuhan organisasi untuk menciptakan kekayaan dan perlindungan lingkungan alam yang memungkinkan untuk membangun masa depan yang sukses (Shahriari et al., 2019)

GHRM merupakan strategi dengan mempunyai tujuan GHRM adalah menjaga lingkungan melalui pengelolaan sumber daya manusia dengan tetap merangkul beberapa elemen lingkungan bisnis. GHRM membantu mengurangi masalah kerusakan lingkungan yang disebabkan oleh operasi industri. Mengelola sumber daya alam dan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, GHRM bermaksud untuk menggunakan,

mengembangkan, dan meneliti keduanya. Komponen HRM dari pengelolaan lingkungan disebut sebagai GHRM. GHRM Penciptaan, implementasi, dan pemeliharaan sistem yang menahan karyawan di dalam organisasi dengan mempromosikan gagasan hijau dikenal sebagai "manajemen sumber daya manusia hijau." Untuk mencapai hasil yang berarti dalam pelestarian lingkungan, GHRM sangat menekankan pada mendidik pekerja tentang mengubah kebiasaan kerja mereka menjadi lebih ramah lingkungan. Itu juga mengacu pada pernyataan tujuan perusahaan GHRM terutama tertarik pada tujuan yang lebih luas dan antagonis termasuk pengurangan biaya, CSR, manajemen bakat, dan mendapatkan keunggulan dibandingkan pesaing.

Green In-role Behavior perilaku hijau karyawan mencerminkan upaya individu di lingkungan kerja untuk mengadopsi praktik-praktik berkelanjutan yang mendukung keseimbangan ekologi. Menurut (Aboramadan, 2022) Perilaku ramah lingkungan karyawan didefinisikan sebagai tindakan dan sikap yang dilakukan oleh anggota tim untuk mengurangi dampak negatif dan ikut berkontribusi pada keberlanjutan lingkungan. Perilaku ini dapat muncul sebagai bagian dari tanggung jawab pekerjaan atau sebagai inisiatif sukarela dari individu dalam organisasi. Klasifikasi menyeluruh perilaku pro lingkungan karyawan mencakup lima kategori utama, yaitu menghindari risiko, melestarikan sumber daya, mempromosikan keberlanjutan pekerjaan, memengaruhi rekan kerja, dan mengambil langkah-langkah inovatif. Motivasi individu untuk berperilaku hijau dapat muncul dari keyakinan positif terhadap manfaat lingkungan, seperti pemahaman bahwa tindakan kecil mereka dapat berkontribusi pada perlindungan planet. Selain itu, norma-norma sosial di tempat kerja juga memainkan peran penting; jika rekan-rekan sekerja mendorong dan mengadopsi perilaku hijau, hal itu dapat menjadi dorongan tambahan. Persepsi individu terhadap kontrol atas perilaku hijau mereka dan tingkat keterlibatan dalam isu-isu lingkungan juga mempengaruhi adopsi perilaku hijau. Namun, beberapa hambatan dapat merintangi perilaku ini, termasuk kurangnya kesadaran akan dampak lingkungan, ketidaksesuaian dengan nilai perusahaan, dan ketidaknyamanan atau kesulitan dalam mengadopsi praktik-praktik berkelanjutan. Dampak dari perilaku hijau karyawan melibatkan manfaat langsung terhadap lingkungan, kontribusi positif terhadap reputasi perusahaan, dan peningkatan kesejahteraan serta kepuasan karyawan. Konteks organisasi, seperti sistem penghargaan, pendidikan, pelatihan, kepemimpinan, dan budaya organisasi, dapat memainkan peran signifikan dalam membentuk dan mendorong perilaku hijau karyawan.

Green Innovative Behavior merupakan perilaku menciptakan generasi, promosi, mengimplementasi dan realisasi terhadap ide-ide kreatif tentang lingkungan di sekitar pekerjaan (Aspart et al., 2022). upaya individu dalam menciptakan solusi dan ide-ide inovatif yang mendukung praktik-praktik berkelanjutan dan ramah lingkungan. Ini mencakup kemampuan individu untuk menciptakan dan menerapkan ide-ide baru yang bertujuan untuk mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan (Nugraheni, 2023). Motivasi utama di balik perilaku inovatif hijau adalah kesadaran terhadap tantangan lingkungan dan keinginan untuk memberikan kontribusi positif terhadap pelestarian sumber daya alam dan lingkungan. Individu yang terlibat dalam perilaku inovatif hijau mungkin mencari cara untuk meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya, mengurangi limbah, atau mengembangkan teknologi dan proses baru yang lebih ramah lingkungan. Dalam konteks ini, kolaborasi antarindividu, kemampuan untuk berpikir kreatif, dan kemauan untuk mengambil risiko dalam mengusulkan solusi inovatif menjadi kunci. Perilaku inovatif hijau tidak hanya berkontribusi pada perbaikan proses bisnis dan produk, tetapi juga pada pembentukan paradigma baru tentang bagaimana kita berinteraksi dengan lingkungan. Dengan demikian, perilaku inovatif hijau mendorong perubahan positif dan berkelanjutan dalam masyarakat dan bisnis, menciptakan generasi yang lebih peduli terhadap dampak lingkungan mereka dan menggagas solusi inovatif untuk tantangan keberlanjutan global.

Job Statisfaction Menurut Achi et al (2022) Kepuasan kerja adalah suatu evaluasi subyektif dari sejauh mana individu merasa puas dan terpenuhi dengan pekerjaannya. Beberapa faktor utama yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan mencakup lingkungan kerja, hubungan interpersonal, pengakuan, kompensasi, peluang pengembangan karir, dan keadilan organisasional. Lingkungan kerja yang mendukung, dengan suasana yang positif dan kolaboratif, sering kali berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan juga dapat memberikan dampak positif. Pengakuan atas prestasi karyawan, baik dalam bentuk apresiasi verbal atau penghargaan formal, dapat meningkatkan rasa nilai diri dan kepuasan kerja.

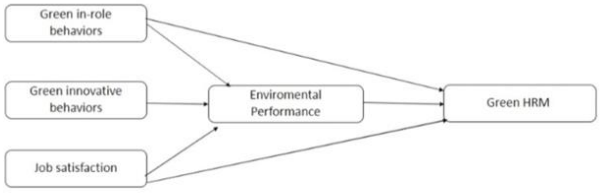
Aspek finansial juga memainkan peran penting. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan tanggung jawab serta kontribusi karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Peluang pengembangan karir yang jelas dan mendukung membantu karyawan merencanakan pertumbuhan profesional mereka, yang dapat memberikan kepuasan jangka panjang. Selain itu, penting juga untuk menciptakan keadilan organisasional. Keadilan dalam distribusi tugas, pengakuan, dan kesempatan karir adalah faktor kunci yang dapat memengaruhi persepsi karyawan terhadap keadilan organisasional dan, pada gilirannya, tingkat kepuasan kerja mereka. Dalam keseluruhan, kepuasan kerja bukan hanya faktor individual, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor organisasional dan kontekstual. Peningkatan kepuasan kerja bukan hanya menciptakan lingkungan kerja yang sehat tetapi juga dapat berdampak positif pada produktivitas, retensi karyawan, dan citra positif organisasi di mata karyawan serta masyarakat umum. (Pramudita & Gunawan, 2023)

Enviromental Performance adalah bagaimana kinerja perusahaan untuk ikut andil dalam melestarikan lingkungan. Environmental performance dibuat dalam bentuk peringkat oleh suatu lembaga yang berkaitan dengan lingkungan hidup. PROPER yang merupakan program pemeringkatan lingkungan dari Kementrian Lingkungan hidup misalnya, merupakan pemeringkatan berdasarkan kinerja lingkungan tiap-tiap perusahaan, agar bias dibandingkan dan menjadi koreksi bagi perusahaan tersebut (Aggarwal & Agarwala, 2023).

Environmental performance diukur berdasarkan pada peringkat kinerja yang diperoleh perusahaan dalam PROPER. PROPER merupakan salah satu program unggulan kementrian lingkungan hidup yang berupa kegiatan pengawasan dan pembinaan terhadap penanggungjawab usaha dan/atau kegiatan di bidang pengendalian pencemaran dan/atau kerusakan lingkungan hidup serta pengelolaan limbah B3. Penghargaan PROPER bertujuan untuk mendorong perusahaan untuk taat terhadap peraturan lingkungan hidup dan mencapai keunggulan lingkungan (environmental excellency). Hal ini dinilai dari pemenuhan ketentuan dalam izin lingkungan, pengendalian pencemaran air, pengendalian pencemaran udara, pengelolaan limbah B3, dan pengendalian kerusakan lingkungan (Purnama, 2018)

METODE PENELITIAN

Penulis mengembangkan kerangka model penelitian terkait pengaruh variabel independen yaitu Green in-role behaviors, Green Innovative behaviors, job satisfaction, terhadap Green Human Resource Management (GHRM), yang dimediasi oleh Enviromental Performance, berdasarkan penjelasan dan pembahasan penelitian terdahulu sebagai berikut:



Berdasarkan uraian dan kerangka model diatas maka hipotesis untuk penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1 : Green In-role behaviors memengaruhi Enviromental Performance

H2 : Green In-role behaviors memengaruhi Green Human Resource management

H3 : Green Innovative behaviors memengaruhi Green Human Resource Management melalalui Enviromental Performance

H4 : Job satisfaction memengaruhi Enviromental Performance

H5 : Job satisfaction memengaruhi Green Human Resource Management

Berikut adalah deskripsi hubungan dalam setiap hipotesis berdasarkan kerangka model yang telah dijelaskan sebelumnya:

H1: Green In-role behaviors memengaruhi Environmental Performance

Hipotesis ini menyatakan bahwa adanya perilaku karyawan yang secara langsung terkait dengan tugas utama atau tanggung jawab pekerjaan mereka yang mendukung praktik berkelanjutan dan ramah lingkungan (Green In-role behaviors) akan berpengaruh positif terhadap kinerja lingkungan perusahaan (Environmental Performance). Artinya, semakin tinggi tingkat Green In-role behaviors yang dimiliki oleh karyawan, semakin baik pula kinerja lingkungan perusahaan yang dapat dicapai.

H2: Green In-role behaviors memengaruhi Green Human Resource Management

Hipotesis ini mengajukan bahwa Green In-role behaviors juga akan berpengaruh positif terhadap penerapan praktik manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan (Green Human Resource Management/GHRM). Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat Green In-role behaviors yang dimiliki oleh karyawan, semakin besar kemungkinan perusahaan menerapkan kebijakan dan praktik SDM yang mendukung keberlanjutan lingkungan.

H3: Green Innovative behaviors memengaruhi Green Human Resource Management melalui Environmental Performance

Hipotesis ini mengasumsikan bahwa Green Innovative behaviors, yaitu perilaku karyawan dalam menciptakan atau mengusulkan inovasi baru yang mendukung keberlanjutan lingkungan, akan berpengaruh positif terhadap penerapan praktik GHRM. Namun, pengaruh ini diduga dimediasi oleh kinerja lingkungan perusahaan (Environmental Performance), yang berarti bahwa inovasi lingkungan yang dihasilkan oleh karyawan akan meningkatkan GHRM secara tidak langsung melalui peningkatan kinerja lingkungan.

H4: Job satisfaction memengaruhi Environmental Performance

Deskripsi: Hipotesis ini menyatakan bahwa tingkat kepuasan atau kebahagiaan karyawan terhadap pekerjaan mereka (Job satisfaction) akan berpengaruh positif terhadap kinerja lingkungan perusahaan (Environmental Performance). Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin baik pula kinerja lingkungan yang dapat dicapai oleh perusahaan.

H5: Job satisfaction memengaruhi Green Human Resource Management

Hipotesis ini menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan juga akan berpengaruh positif terhadap penerapan praktik GHRM. Dengan kata lain, semakin tinggi

tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin besar kemungkinan perusahaan menerapkan kebijakan dan praktik SDM yang mendukung keberlanjutan lingkungan.

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki penerapan Green Human Resource (GHR) pada perusahaan tembakau di Kota Batam dengan variabel kinerja lingkungan sebagai mediator. Metodologi penelitian yang akan digunakan adalah kualitatif, dengan pendekatan studi kasus.

Metode Penelitian

Penelitian penjelasan dengan pendekatan kuantitatif digunakan dalam pekerjaan ini. Pendekatan explanatory research menurut Sugiyono (2020) adalah teknik penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan penempatan variabel-variabel yang relevan dan hubungan diantara variabel-variabel tersebut. Menganalisis data adalah proses kuantitatif atau statistik.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2020) populasi adalah konsep generasi merujuk pada kumpulan objek atau subjek yang memiliki mutu dan ciri khusus yang dianalisis oleh peneliti untuk tujuan mempelajari dan mencapai kesimpulan. Populasi dalam konteks penelitian ini merujuk pada keseluruhan kumpulan perusahaan tembakau yang beroperasi di Kota Batam. Populasi ini menjadi fokus utama penelitian untuk menggali dan menganalisis karakteristik, praktik manajemen sumber daya manusia, serta dinamika industri tembakau di wilayah tersebut. Menurut Badan Pengusahaan Batam tentang Data PMA di kota Batam pada tahun 2020, terdapat total tujuh perusahaan tembakau yang terdaftar di Kota Batam, dengan jumlah pekerja mencapai sekitar 530 orang. Krejcie & Morgan (1970) mengembangkan rumus menentukan ukuran sampel dari artikel “Small Sample Techniques” yang dihasilkan *National Educational Association* (NEA), menjadi sebuah tabel siap pakai. Berdasarkan tabel Krecjie dan Morgan, jika jumlah N 530 orang maka sampel yang dibutuhkan adalah 226 orang. Untuk menguragi kesalahan atau tidak kembalinya kuesioner, maka sampel ditambah menjadi 230 orang. Hal ini bertujuan untuk memperoleh representasi yang cukup dan bervariasi dari populasi yang memadai untuk analisis dan kesimpulan yang dapat diandalkan dalam penelitian. Berikut adalah daftar perusahaan yang terdaftar di Kota Batam:

No.	Nama Perusahaan
1.	PT Ying Mei Indo Tobacco Internasional
2.	PT Leadon Internasional
3.	PT Alcotrindo Batam
4.	PT Vigo Internasional
5.	PT Fantastik Internasional
6.	PT Makmur Tembakau Internasional
7.	PT Adimukti Persada

Sumber : Data Pemko Batam, 2022

Pengumpulan Data:

Data akan dikumpulkan melalui wawancara kuisioner mendalam dengan manajer sumber daya manusia, manajer umum, dan karyawan yang terlibat langsung dalam implementasi kebijakan GHR. Observasi langsung juga dapat dilakukan untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang praktik GHR yang diterapkan.

Pengukuran Variabel:

Variabel Independen yaitu Green in-role behaviors (X1), Green Innovative behaviors (X2), job satisfaction (X3), dan Variabel Dependen pada penelitian ini adalah Green Human Resource Management (GHRM) (Y), yang dimediasi oleh Enviromental Performance atau sebagai Variabel Intervening (Z).

Analisis Data:

Untuk penelitian penerapan Green HR pada perusahaan tembakau di Kota Batam dengan lingkungan managerial sebagai variabel mediasi, beberapa analisis data yang digunakan: yang pertama Analisis Deskriptif: Untuk memberikan gambaran umum tentang variabel yang diteliti, seperti penerapan Green HR dan lingkungan managerial di perusahaan tembakau di Kota Batam. Yang kedua Analisis Regresi: Digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel, misalnya hubungan antara penerapan Green HR dengan kinerja lingkungan perusahaan tembakau. Dan untuk hipotesisnya menggunakan pendekatan Partial Least Smart (SMART PLS). PLS adalah model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Menurut Ghozali (2006), PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas/teori sedangkan PLS lebih bersifat predictive model. PLS merupakan metode analisis yang powerfull Ghozali (2006), karena tidak didasarkan pada banyak asumsi terdistribusi normal, sampel tidak harus besar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Outer Model (Evaluasi Model Pengukuran)

Pada AVE yang memiliki nilai >0,5 termasuk kriteria valid, pengujian AVE yang dilakukan oleh penulis menunjukkan hasil yang tidak valid kepada semua variable yang dapat dilihat pada table sebagai berikut:

Table 1 Validity Test AVE

Variabel	AVE	Rule of Thumb	Hasil
Green in-role behaviors (X1)	0,194	> 0.50	Tidak Valid
Green Innovative behaviors (X2)	0,257		Tidak Valid
job satisfaction (X3)	0,274		Tidak Valid
Green Human Resource Management (GHRM) (Y)	0,252		Tidak Valid
Enviromental Performance (Z)	0,199		Tidak Valid

Sementara, nilai keandalan komposit yang dikatakan dapat diandalkan ketika nilainya >0,6 dan hasil pengujian yang dilakukan oleh menunjukkan hasil yang valid yaitu dua variable yaitu green innovative behavior dan job satisfaction

Table 2 Reliability Test

Variabel	**Composite Reliability**	**Rule of Thumb**	**Hasil**
Green in-role behaviors (X1)	0,326	> 0.60	Tidak Valid
Green Innovative behaviors (X2)	0,520		Valid
job satisfaction (X3)	0,601		Valid
Green Human Resource Management (GHRM) (Y)	0,408		Tidak Valid
Enviromental Performance (Z)	0,433		Tidak Valid

Analisis Deskriptif Responden

Dikutip dari Ghozali (2016:19), menjelaskan bahwa definisi dari analisis deskriptif adalah sebuah teknik analisis yang digunakan peneliti demi memberikan deskripsi terkait karakteristik yang terikat dalam suatu penelitian, responden atau subjek yang diteliti sekaligus data-data yang terkumpul. Setelah itu langkah selanjutnya adalah data dibahas secara deskriptif.

Variable	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	3,000	5,000	4,500	0,534
X1.2	3,000	5,000	4,357	0,497
X1.3	2,000	5,000	4,457	0,594
X1.4	2,000	5,000	4,370	0,665
X1.5	2,000	5,000	4,365	0,657
X2.1	1,000	5,000	4,404	0,677
X2.2	2,000	5,000	4,365	0,637
X2.3	2,000	5,000	4,287	0,615
X2.4	1,000	5,000	4,309	0,720
X2.5	2,000	5,000	4,396	0,608
X3.1	2,000	5,000	4,500	0,624
X3.2	1,000	5,000	4,296	0,752
X3.3	2,000	5,000	4,417	0,597
X3.4	1,000	5,000	4,100	1,052
X3.5	2,000	5,000	4,861	0,404
Y.1	1,000	5,000	4,422	0,646
Y.2	2,000	5,000	4,343	0,666
Y.3	2,000	5,000	4,378	0,619
Y.4	2,000	5,000	4,409	0,624
Y.5	3,000	5,000	4,448	0,578
Z.1	1,000	5,000	4,461	0,630

Z.2	2,000	5,000	4,422	0,612
Z.3	2,000	5,000	4,452	0,571
Z.4	1,000	5,000	4,365	0,657
Z.5	3,000	5,000	4,439	0,554

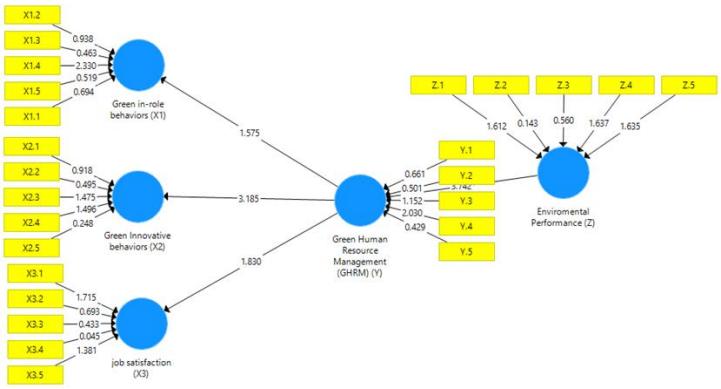
Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai minimum dan maksimum untuk setiap variabel berada di antara 1 dan 2, menunjukkan konsistensi dalam rentang nilai. Rata-rata untuk setiap variabel berkisar antara 4,100 dan 4,309, dengan standar deviasi antara 0,534 hingga 1,052, menunjukkan tingkat variasi yang relatif rendah. Secara keseluruhan, variabel ”Job Satisfaction" memiliki rata-rata sebesar 4,309, dengan standar deviasi sebesar 1.052, menunjukkan adanya kecenderungan positif dalam perilaku-perilaku tersebut dengan tingkat variasi yang cukup rendah di antara responden.

Inner Model

Direct Effects (Uji pengaruh langsung(

Table 3 Inner Model



Berdasarkan pada gambar diatas dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung pada variable Y pada variable Z yaitu 4,480 dengan p values 0,00 yang dianggap signifikan, pada variable X1 pada variable Y yaitu 1,575 dengan p values 0,02 yang dianggap signifikan , pada variable X2 pada variable Y yaitu 1,575 dengan p values 0,117 yang dianggap tidak signifikan, pada variable X3 pada variable Y yaitu 1,830 dengan p values 0,068 yang dianggap tidak signifikan

Uji R Square

Tabel 4 Nilai R^2

Variable	R-Square Adjusted
Green Human Resource Management (GHRM) (Y)	0,104
Green Innovative behaviors (X2	0,062
Green in-role behaviors (X1)	0,015
job satisfaction (X3)	0,039

Berdasarkan pada table diatas dapat dilihat bahwa nilai R-square adjusted pada variable X1 yaitu 0,015 atau 15%, variable X2 sebesar 0,062 atau 62%, variable X3 sebesar 0,039 atau 39% dan variable Y sebesar 0,104 atau 10,4%.

Pembahasan

H1: Environmental Performance memengaruhi Green Human Resource Management

Berdasarkan tabel output SmartPLS di atas diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel Green Human Resource Management adalah sebesar 0,000 dengan T-Statistic sebesar 3,742. Karena nilai Sig. 0,000 < probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama diterima. Artinya ada pengaruh **Green Human Resource Management** terhadap Environmental Performance (Z)

H2: Green In-role behaviors memengaruhi Green Human Resource Management

Berdasarkan tabel output SmartPLS di atas diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel Green In-role behaviors (X1) adalah sebesar 0,117 dengan T-Statistic sebesar 1,575. Karena nilai Sig. 0,117 > probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua tidak diterima. Artinya tidak ada pengaruh Green In-role behaviors (X1) terhadap Green Human Resource Management (Y)

H3: Green Innovative behaviors memengaruhi Green Human Resource Management

Berdasarkan tabel output SmartPLS , diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,002. Karena nilai Sig. 0,002 < 0,05 dengan T-statistic sebesar 3,185 , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima (H3) atau dengan kata lain variabel variabel Green Innovative Behaviors (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Green HRM (Y).

H4: Job satisfaction memengaruhi Green Human Resource Management

Berdasarkan tabel output SmartPLS di atas diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel Job satisfaction (X3) adalah sebesar 0,068 dengan T-statistic sebesar 1,830. Karena nilai Sig. 0,069 > probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H4 atau hipotesis keempat ditolak. Artinya tidak ada pengaruh Job satisfaction (X3) terhadap Green Human Resource Management (Y).

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan Green Human Resource Management (GHRM) di perusahaan tembakau di Kota Batam memiliki pengaruh positif terhadap kinerja berkelanjutan, dengan Green Innovative behaviors, dan Environmental Performance sebagai faktor utama yang memengaruhi. Selain itu, Environmental Performance juga memainkan peran penting sebagai mediator dalam hubungan antara praktik SDM yang ramah lingkungan dan kinerja perusahaan. Temuan ini memberikan kontribusi penting dalam pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi penerapan GHRM dan kinerja berkelanjutan, serta memberikan dasar untuk rekomendasi bagi perusahaan dalam meningkatkan praktik-praktik SDM yang ramah lingkungan dan kinerja lingkungan mereka. Rekomendasi berfokus pada perluasan implementasi GHRM di industri tembakau, pengembangan program pelatihan lingkungan, eksplorasi variabel mediasi tambahan, dan ekstensi penelitian ke industri dan wilayah geografis lainnya untuk pemahaman yang lebih holistik.

DAFTAR PUSTAKA

Aboramadan, M. (2022). The effect of green HRM on employee green behaviors in higher education: the mediating mechanism of green work engagement. International Journal of Organizational Analysis, 30(1), 7–23. https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2020-2190

Achi, A., Adeola, O., & Achi, F. C. (2022). CSR and green process innovation as antecedents of micro, small, and medium enterprise performance: Moderating role of perceived environmental volatility. Journal of Business Research, 139, 771–781. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.10.016

Aggarwal, P., & Agarwala, T. (2023). Relationship of green human resource management with environmental performance: mediating effect of green organizational culture. Benchmarking, 30(7), 2351–2376. https://doi.org/10.1108/BIJ-08-2021-0474

Aspart, F., Bolmgren, J. L., Lavanchy, J. L., Beldi, G., Woods, M. S., Padoy, N., & Hosgor, E. (2022). ClipAssistNet: bringing real-time safety feedback to operating rooms. International Journal of Computer Assisted Radiology and Surgery, 17(1), 5–13. https://link.springer.com/article/10.1007/s11548-021-02441-x

Ghozali, I. (2006). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Krejcie, D., & Morgan, R. V. (1970). Menentukan ukuran sampel untuk kegiatan penelitian. Jakarta : Pengukuran Pendidikan dan Psikologis.

Nugraheni, S. L. (2023). Peran Green Transformational Leadership Terhadap Green Human Resources Management (Ghrm) Sebagai Variabel Mediasi Green Product Innovation (Studi Pada Umkm Batik Di Kota Semarang) [Universitas Islam Sultan Agung]. https://repository.unissula.ac.id/32849/

Pramudita, E. J., & Gunawan, A. W. (2023). Pengaruh Green Human Resource Management, Green Human Capital Dan Green Innovation Terhadap Environmental Performance Melalui Green Human Capital Dan Green Innovation Pada Pt Mitrakarya Cipta Gemilang. Glosains: Jurnal Sains Global Indonesia, 4(1), 21–40. https://doi.org/10.59784/glosains.v4i1.385

Purnama, D. (2018). Analisis Karakteristik Perusahaan Dan Environmental Performance Terhadap Environmental Disclosure. Jurnal Riset Keuangan Dan Akuntansi, 3(2), 1–14. https://doi.org/10.25134/jrka.v4i1.1331

Pustaka, A. K., & Kognitif, T. E. (2019). Digilib . Uns . Ac . Id Commit To 7 User Library . Uns . Ac . Id. 7–27.

Shahriari, B., Hassanpoor, A., Navehebrahim, A., & Jafarinia, S. (2019). A Systematic Review of Green Human Resource Management. Kyushu University Library, 6(2), 177–189. https://doi.org/10.5109/2328408

Sugiyono. (2020). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Jakarta : Erlangga.