

Green Human Resource Management, Green Human Capital, Green Innovation, Dan Perceived Organizational Support Terhadap Environmental Performance

Siti Nur Aisah

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Selatan, Kalimantan Selatan, Indonesia

Correspondence: sitinuraisah958@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan. Lingkungan kinerja yang ramah lingkungan memiliki kegiatan aktivitas yang tetap menjaga kelestarian lingkungan. Kelestarian lingkungan dapat terlaksana jika perusahaan mampu menciptakan lingkungan kinerja ramah lingkungan. Untuk menciptakan lingkungan kinerja ramah lingkungan dilakukan analisis MSDM ramah lingkungan, SDM ramah lingkungan, inovasi ramah lingkungan, dan dukungan organisasi yang dirasakan. Yang mana analisis tersebut dapat mencapai lingkungan kinerja yang ramah lingkungan.

Material dan Metode. Model yang dipakai dalam penelitian ini adalah model persamaan structural dengan menggunakan software SPSS 23. Kriteria responden dalam penelitian yaitu tenaga kerja dengan populasi yang diambil sebanyak 60 karyawan.

Hasil. MSDM ramah lingkungan, SDM ramah lingkungan, inovasi ramah lingkungan, dan dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja lingkungan. Sehingga dari hasil penelitian membuktikan bahwa penting suatu perusahaan memperhatikan lingkungan kinerja.

Kesimpulan. Lingkungan kinerja yang baik didukung oleh MSDM ramah lingkungan dan SDM ramah lingkungan, selain MSDM dan SDM ramah lingkungan juga didukung oleh inovasi ramah lingkungan dan dukungan organisasi yang dirasakan. Yang mana mampu meningkatkan lingkungan kinerja yang ramah lingkungan.

Kata Kunci

MSDM Ramah Lingkungan; SDM Ramah Lingkungan; Inovasi Hijau; Dukungan Organisasi Yang Dirasakan; Lingkungan Kinerja;

ABSTRACT

Objective. An environmentally friendly performance environment has activities that maintain environmental sustainability. Environmental sustainability can be achieved if the company is able to create an environmentally friendly performance environment. To create an environmentally friendly performance environment, an analysis of environmentally friendly HRM, environmentally friendly HR, environmentally friendly innovation and perceived organizational support is carried out. This analysis can achieve an environmentally friendly performance environment.

Materials and Methods. The model used in this research is a structural equation model using SPSS 23 software. The criteria for respondents in the research are workforce with a population of 60 employees.

Results. Environmentally friendly HRM, environmentally friendly human resources, environmentally friendly innovation, and organizational support felt by employees have a positive influence on environmental performance. So the research results prove that it is important for a company to pay attention to environmental performance.

Conclusion. A good performance environment is supported by environmentally friendly HRM and environmentally friendly HR, apart from environmentally friendly HRM and HR, it is also supported by environmentally friendly innovation and perceived organizational support. Which is able to improve environmentally friendly performance.

Key Words

Environmentally friendly HRM; Environmentally friendly HR; Green Innovation; Perceived Organizational Support; Environmental Performance;

Received: 10th May 2024

Accepted: 29th June 2024

Published: 30th June 2024

<https://doi.org/10.46510/jami.v5i1.287>

ISSN 2722-4414 (p) / 2722-4406 (e)

77

Citation: Aisah, S. (2024). Green Human Resource Management, Green Human Capital, Green Innovation, dan Perceived Organizational Support Terhadap Environmental Performance. JAMI: Jurnal Ahli Muda Indonesia, 5(1), 77–82. <https://doi.org/10.46510/jami.v5i1.287>

<https://journal.akb.ac.id/>

I. PENDAHULUAN

Menciptakan keadaan lingkungan kinerja yang baik merupakan suatu hal yang perlu dilakukan oleh perusahaan dikarenakan lingkungan kinerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja ramah lingkungan merupakan salah satu kinerja yang mana ada hubungan antara perusahaan dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang baik akan berdampak terhadap kegiatan aktivitas yang tetap menjaga kelestarian terhadap lingkungan. Perusahaan yang mampu menciptakan lingkungan kinerja ramah lingkungan maka mampu mencapai keunggulan lingkungan, yang mana hal itu akan berdampak kepada kinerja karyawan.

Elysabeth Jane Pramudita dan Andreas Wahyu Gunawan (2023), dalam penelitiannya MSDM ramah lingkungan terhadap SDM ramah lingkungan dan kinerja lingkungan melalui SDM ramah lingkungan. Hasilnya SDM ramah lingkungan terhadap inovasi hijau dan kinerja lingkungan, inovasi hijau terhadap kinerja lingkungan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Sedangkan MSDM ramah lingkungan terhadap inovasi hijau dan kinerja lingkungan melalui SDM ramah lingkungan dan inovasi ramah lingkungan menunjukkan hasil tidak terdapat pengaruh positif. Atmaja, J. P. W. (2019), dalam penelitiannya dukungan organisasi yang dirasakan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan bukti tingginya dukungan organisasi yang dirasakan akan berdampak terhadap kinerja karyawan.

Peran strategis dalam meningkatkan kinerja lingkungan sangat diperlukan oleh perusahaan. Disebabkan kinerja lingkungan memiliki pengaruh besar terhadap perusahaan. MSDM ramah lingkungan merupakan inisiatif dari bagian departemen SDM untuk meningkatkan kinerja lingkungan perusahaan. MSDM ramah lingkungan sendiri menjadi praktik dari SDM dimana membahas mengenai mengelola lingkungan didalam organisasi, sehingga lingkungan di dalam organisasi terkelola dan terjaga, (Bahmani et al., 202: 4158). Tujuan dari MSDM ramah lingkungan adalah untuk kinerja lingkungan, ekonomi, serta sosial karyawan untuk menghasilkan keberlanjutan bagi perusahaan (Chreif et al., 2022: 9250). Peran MSDM ramah lingkungan sendiri adalah mendorong karyawan untuk berperilaku ramah terhadap lingkungan, yang mana sangat diperlukan karena mampu membawa perubahan sikap dan perilaku karyawan dalam proses penerapan praktik pengelolaan lingkungan kerja.

Sumber Daya Manusia (SDM) ramah lingkungan memberikan umpan balik kepada para karyawan atas kontribusi yang diberikan karyawan kepada lingkungan kerja. Memberikan motivasi lingkungan kinerja ramah lingkungan kepada karyawan merupakan salah satu bentuk yang dilakukan perusahaan, dimana hal tersebut berdampak terhadap menciptakan pengetahuan karyawan terhadap lingkungan kinerja yang ramah lingkungan. Sumber Daya Manusia ramah lingkungan sendiri diperlukan dalam mengelola lingkungan, dimana SDM ramah lingkungan mampu menciptakan iklim untuk meminimalisir kegagalan serta risiko inovasi hijau.

Inovasi hijau merupakan suatu pendekatan terhadap lingkungan dimana bisa dikatakan tepat guna meningkatkan efisiensi dari lingkungan kerja, perlindungan akan lingkungan kerja, dan pengelolaan limbah di perusahaan. Inovasi hijau selain meningkatkan sebuah proses, produk, dan organisasi dengan meningkatkan kemampuan teknologi, serta mampu menangani adanya pencemaran dan menghemat energi (Mariyamah, 2019:105-123). Maka dari itu inovasi hijau sangat diperlukan di dalam perusahaan sebagai bentuk menjaga lingkungan.

Dukungan organisasi yang dirasakan merupakan suatu organisasi yang selalu melakukan evaluasi akan banyaknya bisnis yang menyediakan kesejahteraan untuk para karyawan, menjadi pendengar akan keluhan dari karyawan, mempertimbangkan kehidupan karyawan, serta perlakukan secara adil terhadap karyawan tanpa pilih kasih (Tjoa et al., 2021: 193–209). Dikarenakan dukungan organisasi yang dirasakan sangat berdampak terhadap karyawan maka perusahaan harus memperhatikan hal tersebut dikarenakan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dimana karyawan bisa menilai bahwa perusahaan juga memperhatikan kesejahteraan karyawan. Maka dari itu dukungan organisasi yang dirasakan sangat perlu diperhatikan dikarenakan berdampak terhadap lingkungan kinerja.

Latar belakang diatas bertujuan: menguji dan menjelaskan MSDM ramah lingkungan, SDM ramah lingkungan, inovasi ramah lingkungan, dan dukungan organisasi yang dirasakan terhadap kinerja lingkungan. Sehingga diketahui berapa besar pengaruh dari MSDM ramah lingkungan, SDM ramah lingkungan, inovasi ramah lingkungan, dan dukungan organisasi yang dirasakan terhadap kinerja lingkungan.

II. MATERIAL DAN METODE

Penelitian dilakukan dengan tujuan melakukan uji hipotesis dengan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh Green human resource management (X_1), green human capital (X_2), green innovation (X_3), dan perceived organizational support (X_4), terhadap environmental performance (Y) dengan menggunakan metode analisis Structural Equation Model. Penelitian sendiri dilakukan di PT. Bumiraya Investindo Sebanti Kotabaru, yang mana merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kelapa sawit yang berlokasi di Kalimantan Selatan.

Variabel dalam penelitian memiliki jenis hubungan penelitian korelasional dikarenakan menjelaskan variabel-variabel yang berhubungan dengan masalah penelitian. Data penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari hasil pengambilan data secara langsung melalui kuesioner. Hasil pengujian ini akan dipakai sebagai dasar kesimpulan atas pengaruh antar variabel yang diteliti.

Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebar sebanyak 26 pernyataan yang telah dikembangkan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Okřeglicka et al., (2023) & Yahya & Zargar, (2023). Populasi yang diambil dalam penelitian adalah karyawan tetap pada bagian pabrik pembuatan minyak kelapa sawit dengan menggunakan teknik purposive sampling ditemukan jumlah sampel sebanyak 60 karyawan.

III. HASIL

Mendeskripsikan MSDM ramah lingkungan, SDM ramah lingkungan, inovasi hijau, dan dukungan organisasi yang dirasakan terhadap kinerja lingkungan. Tujuan analisis statistic deskriptif adalah untuk mengukur berapa besar pengaruh MSDM ramah lingkungan, SDM ramah lingkungan, inovasi hijau; dan dukungan organisasi yang dirasakan terhadap kinerja lingkungan. Sampel yang diambil dalam penelitian sebanyak 60 karyawan.

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas Green Human Resource Management

No.	Penyataan	Pemuatan Faktor	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>green human resource management</i>			.860	Reliable
1	Merekrut karyawan yang tepat	.617		Valid
2	Lingkungan dalam merekrut	.743		Valid
3	Pelatihan lingkungan	.713		Valid
4	Penilaian kinerja dengan kinerja lingkungan	.606		Valid
5	Penghargaan terhadap perilaku dan inisiatif ramah lingkungan	.694		Valid
6	Didukung kompetensi ramah lingkungan	.741		Valid
7	Pelatihan dan pengembangan menciptakan keterampilan karyawan	.743		Valid
8	Tim dalam pemecahkan masalah	.773		Valid
9	Pengembangan dalam karier dan pribadi	.669		Valid

Sumber: SPSS, 2024

Hasil uji validitas dan reabilitas pada *green human resource management* menunjukkan hasil 0,860 reliable. Dimana tim dalam pemecahan masalah memiliki nilai pemuatan faktor paling tinggi yaitu 0,773 sedangkan penilaian kinerja dengan kinerja lingkungan memiliki nilai paling kecil dibanding yang lainnya yaitu 0,606. Berdasarkan hasil uji diharapkan perusahaan dapat meningkatkan penilaian kinerja dengan kinerja lingkungan sehingga dapat meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya lingkungan kinerja yang ramah lingkungan.

Tabel 2. Uji Validitas Dan Reliabilitas Green Human Capital

No.	Penyataan	Pemuatan Faktor	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>green human capital</i>			.879	Reliable
1	Manager mendukung karyawan dalam perlindungan lingkungan	.765		Valid
2	Kompetensi karyawan dalam kelestarian lingkungan perusahaan lebih baik	.861		Valid
3	Kooperatif kerja tim pelestarian lingkungan perusahaan lebih baik	.859		Valid

Sumber: SPSS, 2024

Hasil uji validitas dan reabilitas pada *green human capital* menunjukkan hasil 0,879 reliable. Dimana kompetensi karyawan dalam kelestarian lingkungan perusahaan lebih baik memiliki nilai pemuatan faktor paling tinggi yaitu 0,861 sedangkan manager mendukung karyawan dalam perlindungan lingkungan memiliki nilai paling kecil dengan nilai 0,765. Berdasarkan hasil uji diharapkan manager mendukung karyawan dalam perlindungan lingkungan sehingga meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya lingkungan kerja yang ramah lingkungan.

Tabel 3. Uji Validitas Dan Reliabilitas *Green Innovation*

No.	Penyataan	Pemuatan Faktor	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>green innovation</i>			.864	Reliable
1	Perusahaan aktif mempergunakan bahan yang dapat didaur ulang	.735		Valid
2	Pemasok menyediakan bahan ramah lingkungan	.787		Valid
3	Perusahaan menerapkan strategi baru yang berkelanjutan	.793		Valid
4	Perusahaan mengembangkan atau meningkatkan layanan ramah lingkungan	.809		Valid
5	Pengurangan terhadap konsumsi energi dan produksi limbah	.772		Valid
6	Mendorong karyawan kreatif dan inovatif untuk menghasilkan ide-ide ramah lingkungan	.696		Valid

Sumber: SPSS, 2024

Hasil uji validitas dan reabilitas pada *green innovation* menunjukkan hasil 0,864 reliable. Dimana perusahaan mengembangkan atau meningkatkan layanan ramah lingkungan memiliki nilai pemuatan faktor paling tinggi yaitu 0,809 sedangkan mendorong karyawan kreatif dan inovatif untuk menghasilkan ide-ide ramah lingkungan memiliki nilai paling kecil dengan nilai 0,696. Berdasarkan hasil uji diharapkan perusahaan mendorong karyawan dalam menciptakan kreatifitas dan inovatif dalam menghasilkan ide-ide ramah lingkungan sehingga mampu meningkatkan lingkungan kerja yang ramah lingkungan.

Tabel 4. Uji Validitas Dan Reliabilitas Perceived Organizational Support

No.	Penyataan	Pemuatan Faktor	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>perceived organizational support</i>			.903	Reliable
1	Perusahaan menghargai kontribusi terhadap kesejahteraannya	.871		Valid
2	Memperhatikan kepuasan kerja karyawan	.891		Valid
3	Mempertimbangkan tujuan dan nilai-nilai bagi karyawan	.893		Valid
4	Memahami kekurangan atau kesalahan yang tidak disadari karyawan	.804		Valid
5	Memastikan karyawan selalu menganggap pekerjaannya menarik	.819		Valid

Sumber: SPSS, 2024

Hasil uji validitas dan reabilitas pada *perceived organizational support* menunjukkan hasil 0,903 reliable. Dimana mempertimbangkan tujuan dan nilai-nilai bagi karyawan memiliki nilai pemuatan faktor paling tinggi yaitu 0,893 sedangkan memahami kekurangan atau kesalahan yang tidak disadari karyawan memiliki nilai paling kecil dengan nilai 0,804. Berdasarkan hasil uji diharapkan perusahaan memahami kekurangan atau kesalahan yang tidak disadari oleh karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 5. Uji Validitas Dan Reliabilitas Environmental Performance

No.	Penyataan	Pemuatan Faktor	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>environmental performance</i>			.850	Reliable
1	Inisiatif pengendalian polusi di perusahaan	.763		Valid
2	Penggunaan teknologi ramah lingkungan	.803		Valid
3	Kemitraan dengan organisasi ramah lingkungan	.820		Valid

Sumber: SPSS, 2024

Hasil uji validitas dan reabilitas pada *environmental performance* menunjukkan hasil 0,850 reliable. Dimana kemitraan dengan organisasi ramah lingkungan memiliki nilai pemuatan faktor paling tinggi yaitu 0,820 sedangkan Inisiatif pengendalian polusi di perusahaan memiliki nilai paling kecil dengan nilai 0,763. Berdasarkan hasil uji diharapkan perusahaan memperhatikan inisiatif pengendalian polusi di perusahaan sehingga mampu meningkatkan lingkungan kinerja yang ramah lingkungan.

Tabel 6. Uji Goodness of Fit

Jenis Pengukuran	Pengukuran	Nilai	Batas Penerimaan Yang Di Sarankan	Kesimpulan
	Chi-Square	706,40	Diharapkan kecil	Poor fit
<i>Absolute fit measure</i>	Significance Probability	0,000	$\geq 0,05$	Poor fit
	RMSEA	0,060	$\leq 0,08$	Poor fit
	NFI	0,734	$\geq 0,90$	Poor fit
<i>Incremental fit measure</i>	TAG	0,834	$\geq 0,90$	Marginal fit
	CFI	0,847	$\geq 0,90$	Marginal fit
	RMR	0,034	$\leq 0,10$	Goodness of Fit

Tabel 2. Nilai RMR dengan nilai 0,034 dan batas penerimaan yang di sarankan kurang dari 0,10 hasilnya *goodness of fit*, dimana kerangka penelitian dapat dilanjutkan ke pengujian hipotesis.

Tabel 7. Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Estimate	P-Value	Keputusan
1	<i>Green human resource management</i> berpengaruh positif terhadap <i>environmental performance</i>	0.591	0,000	H1 Didukung
2	<i>Green human capital</i> berpengaruh positif terhadap <i>environmental performance</i>	0.370	0,000	H2 Didukung
3	<i>Green innovation</i> berpengaruh positif terhadap <i>environmental performance</i>	0.591	0,000	H2 Didukung
4	<i>Perceived organizational support</i> berpengaruh positif terhadap <i>environmental performance</i>	0.379	0,000	H3 Didukung

Berdasarkan pengujian hipotesis diatas H1 didukung, terdapat pengaruh positif antara *green human resource management* terhadap *environmental performance* dengan estimate 0.591. Kebijakan ramah lingkungan yang telah diterapkan perusahaan mampu meningkatkan keberlanjutan perusahaan, didukung dengan pengolahan produksi yang ramah lingkungan.

Penelitian H2 didukung, hasilnya terdapat pengaruh positif *green human capital* terhadap *environmental performance* dengan estimate 0.370, didukung dengan penelitian Elysabeth dan Andreas, (2023). Semakin tinggi tingkat *green human capital* maka mampu menaikkan *environmental performance* dikarenakan kompetensi para karyawan terhadap kelestarian lingkungan perusahaan baik.

Penelitian H3 didukung, hasilnya positif *green innovation* terhadap *environmental performance* dengan estimate 0.591, didukung dengan penelitian Elysabeth dan Andreas, (2023). Semakin tinggi tingkat *green innovation* maka mampu menaikkan *environmental performance*. Ramah lingkungan yang diterapkan perusahaan mempengaruhi tingkat *environmental performance*.

Penelitian H4 didukung, hasilnya pengaruh positif *perceived organizational support* terhadap *environmental performance* dengan estimate 0.379, didukung penelitian Risky dan Budiono (2022). Semakin tinggi tingkat dukungan organisasi yang dirasakan belum mampu menaikkan kinerja lingkungan. Diperlukan dukungan menghargai perusahaan dalam pengambilan keputusan yang dilakukan karyawan, hal tersebut berdampak terhadap sikap para karyawan dalam mendukung keberlanjutan perusahaan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan MSDM ramah lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja lingkungan dikarenakan didukung dengan pengolahan produksi yang ramah lingkungan. SDM ramah lingkungan terhadap kinerja lingkungan menunjukkan hasil berpengaruh positif dikarenakan kompetensi karyawan terhadap kelestarian lingkungan perusahaan baik. Inovasi ramah lingkungan terhadap kinerja lingkungan berpengaruh positif dikarenakan mampu menaikkan inovasi ramah lingkungan. Dukungan organisasi terhadap kinerja lingkungan berpengaruh positif dikarenakan mampu meningkatkan kinerja lingkungan. Meskipun hasil dari semua analisis berpengaruh positif diharapkan perusahaan mampu meningkatkan SDM ramah lingkungan sehingga lebih meningkatkan kinerja ramah lingkungan.

V. DAFTAR PUSTAKA

Pustaka yang berupa majalah/jurnal ilmiah:

- Elysabeth Jane Pramudita and Andreas Wahyu Gunawan. (2023). *Green Human Resource Management, Green Human Capital Dan Green Innovation To Environmental Performance Through Green Human Capital And Green Innovation*. Jurnal Sains Global Indonesia. Volume 4, Nomor 1, Januari: 21-40.
- Risky Atika Husna Dan Budiono Budiono (2022). *Perceived Organizational Support And Work Environment To Employee Performance Through Employee Engagement*. Jurnal Ilmu Manajemen. Volume 10. Nomor 2: 648-662.
- Tjoa, Y., Arief, M., Lekir, J. H., No, I., Baru, K., Selatan, J., Jakarta, D. (2021). *Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior and Health Worker Innovative Behavior The Role of Person Job Fit as a Moderating Variable*. Journal of International Conference Proceedings (JICP). Vol.4, No.3: 193–209.

Pustaka yang berupa judul buku:

- Atmaja, J. P. W., (2019). *Perceived Organizational Support To Employee Performance Through Employee Engagement*. Lombok: CV Sumo Surya Perkasa.
- Bahmani, S., Farmanesh, P., dan Khademolomoom, A. H. (2023b). *Effects of Green Human Resource Management on Innovation Performance through Green Innovation. Northern Cyprus on Small Island Universities*. Vol.15, No.5: 4158.
- Bahmani, S., Farmanesh, P., dan Khademolomoom, A. H. (2023b). *Effects of Green Human Resource Management on Innovation Performance through Green Innovation. Northern Cyprus on Small Island Universities*. Vol.15, No.5: 4158.
- Chreif, M., dan Farmanesh, P. (2022a). *Applying Green Human Resource Practices toward Sustainable Workplace*. Vol.14, No.15: 9250.
- Chreif, M., dan Farmanesh, P. (2022b). *Applying Green Human Resource Practices toward Sustainable Workplace*. Vol.14, No.15: 9250.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ubhara Manajemen Press. Surabaya.
- Mariyamah, dan Handayani, S. (2019). *Green Innovation To Economic Performance With Environmental Management Accounting Sebagai Variabel Moderasi*. Jurnal Akuntansi Dan Auditing. Volume 16, Nomor 2:105–123.
- Okęglicka, M., Mittal, P., Navickas, V. (2023). *Exploring the Mechanisms Linking Perceived Organizational Support, Autonomy, Risk Taking, Competitive Aggressiveness and Corporate Sustainability*. Vol.15, No.7.