

Pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap Kinerja Lingkungan yang Dimediasi oleh Komitmen Organisasional: Studi Kasus pada PT Bank Boyolali

Riko Iswantoro¹, Irmawati²

^{1,2}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta

iswantororiko12@gmail.com¹, irm254@ums.ac.id²

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of green human resource management on environmental performance mediated by organizational commitment. This research is included in quantitative research. The population of this research is employees of PT Bank Boyolali. The sample collected in this research was 73 respondents. The data used is primary data where data is obtained from respondents' answers through the questionnaire that has been given. The results of this research indicate that Green Human Resource Management does not have a significant influence on Environmental Performance. Green Human Resource Management has a positive and significant influence on Organizational Commitment. Organizational Commitment has a positive and significant influence on Environmental Performance. Organizational Commitment can mediate the relationship between Green Human Resource Management and Environmental Performance.

Keywords: *Employees, Environmental Performance, Green Human Resource Management, Organizational Commitment*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh *Green Human Resource Management* Terhadap Kinerja Lingkungan Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional. Penelitian ini termasuk kedalam penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah Karyawan PT Bank Boyolali. Sampel yang terkumpul dalam penelitian ini yaitu sebanyak 73 responden. Data yang digunakan adalah data primer dimana data diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner yang telah diberikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Green Human Resource Management* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Lingkungan. *Green Human Resource Management* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Komitmen Organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Lingkungan. Komitmen Organisasional dapat memediasi hubungan antara *Green Human Resource Management* terhadap Kinerja Lingkungan.

Kata kunci: *Green Human Resource Management, Karyawan, Kinerja Lingkungan, Komitmen Organisasional*

PENDAHULUAN

Dekade terakhir ini telah terlihat peningkatan upaya oleh negara maju dan partisipasi negara berkembang untuk secara aktif mendukung *environmental*

sustainability (Kelestarian lingkungan). Seruan untuk bertindak ini bermula dari fakta bahwa masalah lingkungan yang sedang berlangsung tetap menjadi hambatan bagi pembangunan ekonomi dan terus merugikan kehidupan masyarakat. Salah satu contohnya adalah peningkatan emisi gas rumah kaca global dan polusi udara di kota-kota besar (Hasan, 2022). Intensifikasi kepedulian lingkungan di seluruh dunia telah mendorong perusahaan untuk mengadopsi praktik lingkungan pada tingkat yang lebih tinggi dan adopsi semacam itu dapat menguntungkan perusahaan untuk menjadi hijau dan kompetitif (Putu et al., 2023).

Studi etika bisnis menunjukkan bahwa perusahaan yang etis diharuskan menyeimbangkan kinerja keuangan, sosial, dan lingkungan mereka (Oktaviana Dewi et al., 2023). Perusahaan kontemporer dihadapkan dengan banyak tekanan dari para pemangku kepentingan dan pemegang saham untuk mengembangkan kegiatan yang bertanggung jawab terhadap lingkungan. Secara global, para peneliti dan pemeduli lingkungan telah menyetujui fakta bahwa alasan kerusakan lingkungan, peningkatan polusi dan hilangnya keanekaragaman hayati berakar dari perilaku manusia (Yalviolita & Hendayani, 2022).

Kinerja lingkungan adalah kemampuan perusahaan dalam menciptakan lingkungan yang baik, yaitu ramah lingkungan (*green*) (Rifai, 2019). Menurut Mulyati et al (2020) kinerja lingkungan merupakan komitmen yang ditunjukkan oleh perusahaan untuk melindungi lingkungan alam, dengan cara yang melampaui sekadar kepatuhan terhadap aturan dan peraturan. Ini mencakup efek yang timbul pada lingkungan dikarenakan kegiatan organisasi, produk, dan konsumsi sumber daya dengan cara yang paling sesuai dengan persyaratan hukum terkait lingkungan (Sukatini et al., 2022).

Kinerja lingkungan sebagai komitmen yang ditunjukkan oleh perusahaan agar secara sukarela mengintegrasikan kepentingan lingkungan ke dalam operasi perusahaan dan interaksinya dengan pemangku kepentingan, yang diharapkan hal itu melebihi sekedar menjalankan tanggung jawab perusahaan di bidang hukum (Angelina & Nursasi, 2021). Afazis & Handayani (2020) menyebutkan bahwa organisasi dapat meningkatkan reputasi lingkungannya dengan menerapkan kinerja lingkungan. Dengan demikian, kinerja lingkungan disimpulkan sebagai hasil positif yang diperoleh organisasi atas usahanya dalam memperhitungkan atau memasukkan kepentingan lingkungan ke dalam kegiatan usahanya (Septianingsih, 2022).

Salah satu bidang yang diutamakan sebagai target pengelolaan lingkungan dalam literatur adalah sumber daya manusia (SDM). SDM adalah sumber daya utama dari organisasi mana pun dan dapat berdampak signifikan pada cara organisasi beroperasi. Proses dukungan dari tujuan SDM ke manajemen lingkungan disebut *Green Human Resource Management (GHRM)* (Abadiyah et al., 2019). Peran *green HRM* dalam mempengaruhi perilaku karyawan ramah lingkungan di tempat kerja telah muncul sebagai topik penelitian (Sampul, 2023).

Perusahaan dapat menggunakan berbagai kebijakan dan praktik manajemen SDM untuk mencapai tujuan pengelolaan lingkungan serta membantu pengelolaan perilaku SDM agar dapat berkontribusi pada gerakan hijau. *GHRM* mengintegrasikan

inisiatif dan praktik SDM ramah lingkungan untuk penggunaan sumber daya yang berkelanjutan yang menghasilkan lebih banyak efisiensi, mengurangi jumlah pemborosan, dan meningkatkan sikap kepedulian dalam bekerja (Isrososiawan et al., 2021). Muchsinati & Fairly (2023) mendefinisikan *GHRM* adalah pelaksanaan kebijakan dan praktik manajemen SDM untuk pemanfaatan sumber daya yang berkelanjutan dalam organisasi bisnis dan mempromosikan kelestarian lingkungan (Hadjri et al., 2020).

Menurut Hadjri et al (2020), *GHRM* didefinisikan sebagai proses menjadikan pegawai lebih “hijau” dengan menggunakan kebijakan dan praktik sumber daya manusia “hijau”. Hal ini untuk kepentingan individu, masyarakat, dan lingkungan. Fungsi manajemen SDM bertindak sebagai pendorong keberlanjutan dengan mengimplikasikan kebijakan dan praktik *GHRM* dengan tujuan peningkatan kinerja lingkungan (Septianingsih, 2022). Komitmen *GHRM* akan membantu mengurangi kegiatan degradasi lingkungan dan mendapatkan lingkungan untuk generasi kita sekarang dan yang akan datang (Ainunnisa & Kussudyarsana, 2022).

Berdasarkan masalah yang terjadi maka masalah ini menarik untuk diteliti dan perlu mengetahui bagaimana penerapannya, apa saja hambatan dan tantangannya serta apa dampaknya dalam menerapkan *Green HRM*. Kajian dan penelitian tentang *Green HRM* telah dilakukan oleh cukup banyak peneliti sebelumnya, baik penelitian secara *literature review* maupun penelitian secara empiris. Penelitian secara *literatur review* dilakukan oleh Abadiyah et al (2019) yang mengintegrasikan Manajemen Sumber Daya Manusia dengan isu-isu terkait lingkungan (Yalviolita & Hendayani, 2022).

Praktik *Green HRM* dan kinerja lingkungan dapat lebih dipahami dengan menggunakan teori *Ability, Motivation, dan Opportunity* (AMO), teori AMO merupakan teori yang dominan dalam memahami dampak praktik *Green HRM* terhadap perilaku karyawan (OCBE) dalam studi empiris (Makarim, 2021). Kemampuan yang didasarkan pada serangkaian praktik termasuk rekrutmen dan seleksi, serta program pelatihan dan pengembangan yang memastikan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan tugas tertentu. Demikian pula, motivasi didasarkan pada praktik-praktik seperti penilaian kinerja dan insentif keuangan dan non-keuangan yang dimaksudkan untuk mendorong upaya karyawan dalam mencapai target kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Putu et al., 2023) dan (Makarim, 2021) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *Green Human Resource Management* terhadap Kinerja Lingkungan.

Setiap karyawan memiliki cara yang berbeda dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan dengan komitmen organisasional yang tinggi akan bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab, sebaliknya, karyawan dengan komitmen organisasional yang rendah akan merasa terpaksa dalam menjalankan pekerjaannya. Komitmen organisasional adalah keberpihakan individu pada organisasi tertentu dan keinginannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut (Ufi & Wijono, 2020). Komitmen organisasi mencakup keyakinan yang kuat dari individu untuk menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi, keinginan yang tinggi untuk bekerja demi

organisasi, dan keinginan yang kuat untuk tetap berada dalam organisasi (Septianingsih, 2022).

Nurdianti & Ilyas (2019) mengatakan bahwa komitmen organisasional merupakan kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengetahui partisipasinya sebagai bagian dari organisasi yang dapat dilihat dari penerimaannya akan nilai dan tujuan organisasi, kemauannya untuk berusaha demi organisasi, dan tekadnya dalam bertahan sebagai bagian organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat (Hadjri et al., 2020), bahwa komitmen organisasional merupakan kemauan yang kuat dari individu untuk tetap menjadi anggota organisasi, memiliki keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Septianingsih, 2022) menunjukkan bahwa komitmen organisasional tidak dapat memediasi antara *Green Human Resource Management* terhadap Kinerja Lingkungan. Hal tersebut mendorong peneliti untuk melakukan penelitian ini lebih lanjut, guna mengetahui apakah komitmen organisasional dapat memediasi *Green Human Resource Management* terhadap kinerja lingkungan.

Darim (2020) perilaku manusia ialah semua aktivitas atau kegiatan manusia, baik yang diamati langsung, maupun yang tidak dapat diamati oleh pihak luar. Perilaku karyawan ialah suatu bentuk tindakan yang dilakukan anggota organisasi yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi efektivitas kerja suatu organisasi. Antara suatu individu dengan individu yang lain memiliki sifat yang berbeda. Ada individu yang terampil dalam melaksanakan tugasnya, ada individu yang pandai, tetapi tidak mudah berorganisasi, dan mungkin juga ada individu yang suka membuat dalih agar dapat membolos kerja (Aisah, 2020).

PT Bank Boyolali merupakan salah satu bank yang terdapat di Kabupaten Boyolali. PT Bank Boyolali (PERSERODA) sebelumnya bernama PD. BPR Bank Boyolali, merupakan sebuah Bank BUMD Milik Pemerintah Kabupaten Boyolali yang mayoritas sahamnya dimiliki oleh Pemerintah Kabupaten Boyolali. Berdiri pada Tanggal 5 April 1968. Penerapan GHRM di PT Bank Boyolali diterapkan tentunya dengan harapan agar praktik GHRM dapat mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan. Namun dalam penerapannya belum terdapat evaluasi yang signifikan sehingga belum diketahui secara jelas apakah penerapan GHRM di PT Bank Boyolali dapat meningkatkan kinerja lingkungan atau belum.

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh *green human resources management* bagi perilaku karyawan terhadap kualitas lingkungan dan kinerja lingkungan di PT Bank Boyolali (studi kasus pada PT Bank Boyolali).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu bersifat kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2019) Metode deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak dapat digunakan untuk menarik simpulan secara luas.

Jenis data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui sumber pertama atau jawaban responden dengan menggunakan jenis kuesioner tertutup. Sedangkan data sekunder merupakan data yang bersumber dari literatur atau teks akademis sebagai bahan kepustakaan yang berhubungan dengan masalah penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan penyebaran kuesioner melalui Google Form. Kuesioner dibuat dengan menggunakan format skala Likert dengan skala yang sering dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah skala interval ((Hayati, 2021).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Boyolali. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dengan melakukan penarikan sampel yang didasarkan pada tujuan penelitian dan penarikan sampel bergantung pada pengumpulan data. Sampel yang mampu menjadi responden yaitu sebagai berikut:

- a. Karyawan PT Bank Boyolali
- b. Berdomisili di Solo Raya

Menurut Sugiyono (2019) menyarankan pedoman ukuran sampel tergantung pada jumlah indikator yang digunakan dalam variabel laten, jumlah sampel adalah jumlah indikator dikali 5 sampai 10. Penelitian ini menggunakan 10 indikator, sehingga dengan menggunakan estimasi berdasarkan jumlah indikator diperoleh ukuran sampel berkisar 50-100 orang. Dalam penelitian ini sampel minimal yang diambil adalah 50 responden.

Teknik analisis data menggunakan alat analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan *software* SmartPLS versi 3.0 yang merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian. PLS lebih bersifat pada *predictive model*. Evaluasi model *Partial Least Square* (PLS) dilakukan dengan evaluasi *outer model* dan evaluasi *inner model*.

Pengembangan Hipotesis

Hubungan *Green Human Resource Management* (GHRM) Terhadap Kinerja Lingkungan

Green Human Resource Management (GHRM) merupakan kebijakan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara berkelanjutan dengan melibatkan aspek lingkungan untuk menjaga kelestarian alam dalam pengelolaan perusahaan. GHRM semakin diperlakukan sebagai instrumen untuk menentukan strategi hijau dan praktik pengelolaan lingkungan. GHRM mengacu pada HRM aspek pengelolaan lingkungan. Praktik GHRM dapat meningkatkan dan motivasi pekerja serta memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam kegiatan hijau. Hipotesis ini terbentuk atas dasar hasil penelitian dari Pramudita & Gunawan, (2023) yang menemukan bahwa GHRM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Lingkungan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : *Green Human Resource Management (GHRM)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Lingkungan.

Hubungan *Green Human Resource Management (GHRM)* Terhadap Komitmen Organisasional

Praktik GHRM merupakan strategi terbaik untuk setiap rencana kinerja lingkungan dan praktik GHRM memberikan infrastruktur yang membantu organisasi mengelola dampak lingkungan mereka (Abadiyah et al., 2019). Sementara Menurut Priyandini et al., (2020) komitmen organisasional adalah tingkat keterlibatan karyawan dalam organisasi dan mempunyai identitas yang sama dengan organisasi. Implementasi *Green HRM* pada perusahaan membutuhkan komitmen yang kuat baik manajemen tingkat atas yang membuta perencanaan sampai pada level karyawan sebagai pelaksana dari perencanaan tersebut. Adanya komitmen yang kuat akan membuat pelaksanaan GHRM semakin kuat. Hipotesis ini terbentuk atas dasar hasil penelitian dari Hasan, (2022) yang menemukan bahwa GHRM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : *Green Human Resource Management (GHRM)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional

Hubungan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Lingkungan

Komitmen merupakan salah satu faktor yang menjadi pembeda manajemen sumber daya manusia dengan *personnel management*. Komitmen organisasi adalah penyertaan emosi karyawan, identifikasi dan keterlibatan karyawan merupakan acuan yang menunjukkan adanya komitmen karyawan terhadap organisasi. Prinsip komitmen dari sebuah integrasi adalah adanya nilai ketulusan tentang sebuah kejujuran dalam melakukan tindakan kebenaran. Untuk itu komitmen organisasional merupakan hal yang perlu ada, sehingga hal ini akan mempengaruhi kinerja. Hipotesis ini terbentuk atas dasar hasil penelitian dari Asi et al., (2021) yang menemukan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Lingkungan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Lingkungan

Hubungan *Green Human Resource Management (GHRM)* Terhadap Kinerja Lingkungan yang di mediasi oleh Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional sangatlah diperlukan oleh sebuah organisasi, setidaknya dengan adanya komitmen yang tinggi di dalam sebuah organisasi, maka akan menumbuhkan iklim kerja yang efektif serta profesional. Adanya GHRM akan mempengaruhi kinerja lingkungan para karyawan. Sistem GHRM akan membutuhkan komitmen dari para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja lingkungan.

Hipotesis ini terbentuk atas dasar hasil penelitian dari Muchsinati & Fairly, (2023) yang menemukan bahwa Komitmen Organisasional dapat memediasi

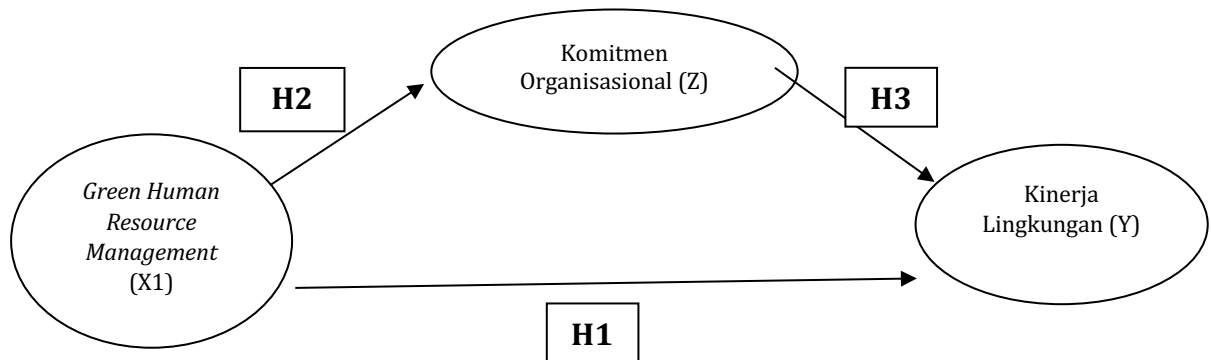
hubungan antara *Green Human Resource Management* (GHRM) terhadap Kinerja Lingkungan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₄ : Komitmen Organisasional memediasi hubungan antara *Green Human Resource Management* (GHRM) terhadap Kinerja Lingkungan.

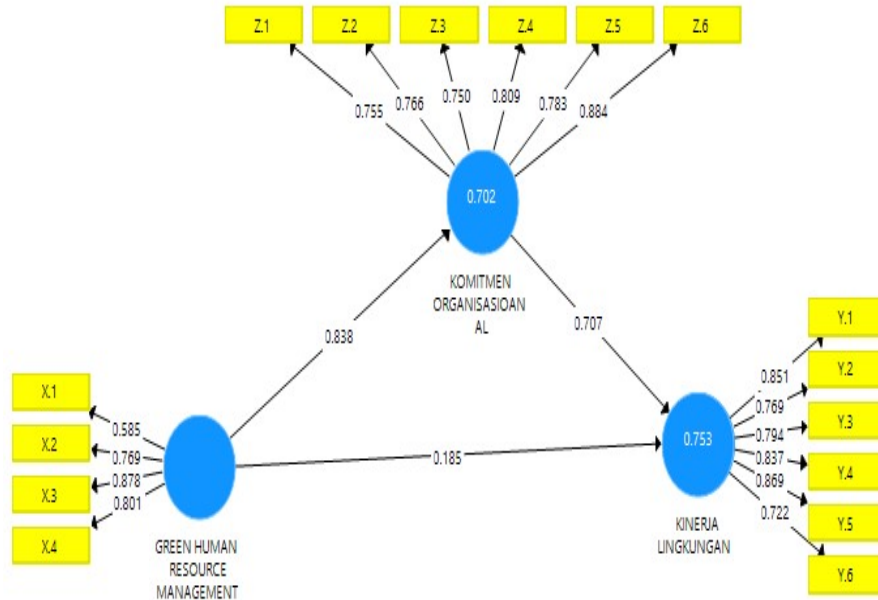
Kerangka Penelitian

Penelitian ini menggunakan Komitmen Organisasional sebagai variabel mediasi dan Kinerja Lingkungan sebagai variabel dependen. Sementara *Green Human Resource Management* sebagai variabel independen dalam penelitian ini. Model ini bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara GHRM terhadap kinerja lingkungan (H1), GHRM terhadap komitmen organisasional (H2), dan GHRM terhadap kinerja lingkungan yang dimediasi oleh komitmen organisasional (H3). Kerangka penelitian dalam penelitian ini dapat disusun sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 2. Outer Model

Pengujian outer model digunakan untuk menentukan spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya, pengujian ini meliputi validitas, reliabilitas dan multikolinieritas.

Analisis Outer Model

Convergen Validity

Suatu indikator dinyatakan memenuhi convergent validity dalam kategori baik apabila nilai *outer loading* > 0.7. Berikut adalah nilai outer loading masing-masing indikator pada variabel penelitian.

Tabel 1. Nilai Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading
Green Human Resource Management (X1)	X.1	0,585
	X.2	0,769
	X.3	0,878
	X.4	0,801
Komitmen Organisasional (Z)	Z.1	0,755
	Z.2	0,766
	Z.3	0,750
	Z.4	0,809
	Z.5	0,783
	Z.6	0,884
Kinerja Lingkungan (Y)	Y.1	0,851
	Y.2	0,769

Y.3	0,794
Y.4	0,837
Y.5	0,869
Y.6	0,722

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1, maka diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian banyak yang memiliki nilai outer loading > 0,7. Namun menurut (Ghozali & Latan, 2015) skala pengukuran nilai loading 0,5 hingga 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat convergent validity. Data diatas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai outer loading-nya dibawah 0,5, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Discriminant Validity

Menilai validitas diskriminan (discriminant validity) yaitu dengan melihat nilai AVE (*Average Variance Extracted*) > 0.5 sehingga dapat dikatakan valid secara validitas diskriminan. Berikut nilai AVE dari masing-masing variabel penelitian ini:

Tabel 2. Nilai Average Variance Extracted

Variabel	AVE	Keterangan
<i>Green Human Resource Management</i> (X1)	0,586	Valid
Komitemen Organisasional (Z)	0,628	Valid
Kinerja Lingkungan (Y)	0,654	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 2, maka setiap variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai AVE (*Average Variance Extrancted*) yaitu .> 0,5. Setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai maing-masing untuk *green human resource management* sebesar 0,586, Komitmen Organisasional sebesar 0,628, dan untuk kinerja lingkungan sebesar 0,654. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan *valid* secara validitas diskriminan.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjukkan tingkat konsistensi dan stabilitas alat ukur atau instrument penelitian dalam mengukur suatu konsep atau konstruk (Abdillah dan Hartono, 2015). Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*.

Composite reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* > 0.7. Di bawah ini merupakan nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang ada dalam penelitian ini:

Tabel 3. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
<i>Green Human Resource Management</i> (X1)	0,847
Komitemen Organisasional (Z)	0,910
Kinerja Lingkungan (Y)	0,919

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dari tabel 3, maka dapat ditunjukkan untuk nilai *composite reliability* semua variabel penelitian bernilai > 0.7. Dengan nilai *green human resource management* sebesar 0,847, komitmen organisasional sebesar 0,910, dan untuk kinerja lingkungan sebesar 0,919. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel sudah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Uji reliabilitas yang ke dua adalah *Cronbachs Alpha*. *Cronbachs Alpha* adalah uji yang dimana uji ini adalah teknik statistika yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal dalam uji reliabilitas instrumen atau data psikometrik. Konstruk dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* lebih dari 0.60. dibawah ini merupakan nilai *Cronbachs Alpha* dalam penelitian ini.

Tabel 4. Cronbach Alpha

Variabel	Cronbachs Alpha
<i>Green Human Resource Management</i> (X1)	0.823
Komitemen Organisasional (Z)	0.878
Kinerja Lingkungan (Y)	0.848

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4, maka menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* semua variabel dalam penelitian ini bernilai di atas > 0,7 yang artinya nilai *cronbach alpha* telah memenuhi syarat sehingga seluruh konstruk dapat dikatakan reliabel.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Multikolinearitas dapat dideteksi dengan nilai cut off yang menunjukkan nilai *tolerance* > 0,1 atau sama dengan nilai VIF < 10. Dibawah ini adalah nilai VIF yang ada dalam penelitian ini.

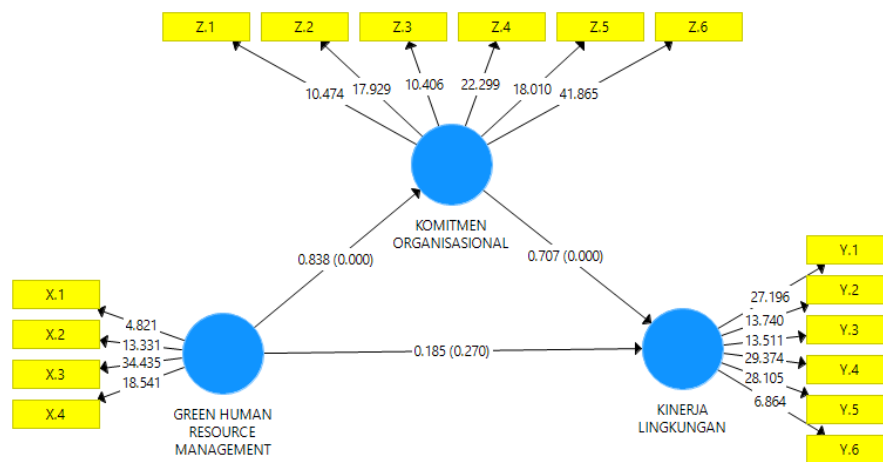
Tabel 5. Colinearity Statistic (VIF)

	Kinerja Lingkungan	Komitmen Organisasional
<i>Green Human Resource Management</i> (X1)	3,351	1,000
Komitmen Organisasional (Z)	3,351	
Kinerja Lingkungan (Y)		

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dari tabel 5, maka hasil dari *Collinierity Statistics* (VIF) untuk melihat uji multikolinearitas dengan hasil dari variabel *green marketing* terhadap *E-WOM* sebesar 1,000. Kemudian variabel *green marketing* terhadap keputusan pembelian sebesar 1,830. Dan *E-WOM* terhadap keputusan pembelian sebesar 1,830. Dari setiap variabel mempunyai nilai cut off > 0,1 atau sama dengan nilai VIF < 5 maka hal itu tidak melanggar uji multikolinieritas.

Analisis Inner Model



Gambar 3. Inner Model

Inner model digunakan untuk menguji pengaruh antara satu variabel laten dengan variabel laten lainnya. Pengujian *inner model* dapat dilakukan dengan tiga analisis yaitu mengukur nilai R^2 (*R-square*), *Godness of Fit* (*Gof*) dan *path coefficient*.

Uji Kebaikan Model (*Goodness of fit*)

Evaluasi model struktural dilakukan untuk menunjukkan keterkaitan antara variabel manifes dan laten dari variabel prediktor utama, mediator dan hasil dalam satu model yang kompleks. Uji kebaikan model ini terdiri dari dua uji yaitu *R Square* (R^2) dan *Q-Square* (Q^2).

Nilai R^2 atau *R-Square* menunjukkan determinasi variabel eksogen terhadap variabel endogennya. Semakin besar nilai R^2 menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik. Nilai R^2 0.75, 0.50, dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate (sedang), dan lemah (Ghozali, 2015).

Tabel 6. Nilai R-Square

	<i>R-Square</i>
Komitmen Organisasional	0,702
Kinerja Lingkungan	0,753

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 6, maka *R-Square* digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel *green human resource management* terhadap Komitmen Organisasional yaitu dengan nilai 0,702 atau 70,2% maka dapat dikatakan hubungan ini adalah hubungan yang moderate (sedang). Dan variabel *green human resource management* terhadap Kinerja Lingkungan yaitu dengan nilai 0,753 atau 75,3% maka dapat dikatakan hubungan ini adalah hubungan yang kuat.

Uji selanjutnya adalah uji *Q-Square*. Nilai Q^2 dalam pengujian model struktural dilakukan dengan melihat nilai Q^2 (*Predictive relevance*). Nilai Q^2 dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model juga parameteranya. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*, sedangkan nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

Berdasarkan hasil perhitungan didapat nilai *Q-Square* sebesar 0,926. Nilai tersebut menjelaskan keragaman dari data penelitian dapat dijelaskan oleh model penelitian sebesar 92,6%, sedangkan sisanya sebesar 7,4% dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar model penelitian ini. dengan demikian, dari hasil perhitungan tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

Uji Hipotesis

Uji Path Coefficient

Nilai *p value* < 0,05 menunjukkan ada pengaruh langsung antar variabel sedangkan nilai *p value* > 0,05 menunjukkan tidak ada pengaruh langsung antar variabel. Pada penelitian ini nilai signifikansi yang digunakan adalah *t-statistic* 1.96 (significant level = 5%). Jika nilai *t-statistic* > 1,96 maka terdapat pengaruh signifikan. Tabel 7, merupakan nilai *path coefficient* hasil pengujian.

Tabel 7. Path Coefficient

	Hipotesis	Original Sample	t-Statistics	P Values	Keterangan
<i>Green Human Resource Management</i> (X1) -> Kinerja Lingkungan (Y)	H1	0,185	1,105	0,270	Positif Signifikan
<i>Green Human Resource Management</i> (X1) -> Komitmen Organisasional (Z)	H2	0,838	23,097	0,000	Positif Signifikan
Komitmen Organisasional (Z) -> Kinerja Lingkungan (Y)	H3	0,707	4,605	0,000	Positif Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 7, maka interpretasinya sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama menguji apakah *Green Human Resource Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Lingkungan. Dari tabel 7, menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 1,105 dengan besar pengaruh sebesar 0,185 dan nilai *p-value* sebesar 0,270. Dengan nilai *t-statistic* <1,96 dan nilai *p value* >0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis satu ditolak.
2. Hipotesis kedua menguji apakah *Green Human Resource Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Dari tabel 7, menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 23,097 dengan besar pengaruh sebesar 0,838 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Dengan nilai *t-statistic* >1,96 dan nilai *p value* <0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dua diterima.
3. Hipotesis ketiga menguji apakah Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Lingkungan. Dari tabel 7, menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 4,605 dengan besar pengaruh sebesar 0,707 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Dengan nilai *t-statistic* >1,96 dan nilai *p value* <0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis tiga diterima.

Uji Indirect Effect

Jika nilai P-Values < 0,05 maka signifikan. Artinya variabel mediator, memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen, dengan kata lain pengaruhnya adalah tidak langsung. Jika nilai P-Value > 0,05 maka tidak signifikan. Artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung (Juliandi, 2018).

Tabel 8. Uji Indirect Effect

<i>Indirect Effect</i>	<i>Original Sample</i>	<i>t-Statistics</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
<i>Green Human Resource Management (X1) -> Komitmen Organisasional (Z) -> Kinerja Lingkungan (Y)</i>	0,592	4,116	0,000	Positif Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 8, maka diperoleh hasil bahwa :

4. Hipotesis ke empat menguji apakah Komitmen Organisasional memediasi hubungan antara *Green Human Resource Management* terhadap Kinerja Lingkungan. Berdasarkan tabel 8, menunjukkan bahwa nilai *t-statistic* sebesar 4,273 yang artinya >1.96 dengan nilai *p value* sebesar 0.000 yang artinya <0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa *Green Human Resource Management* terhadap Kinerja Lingkungan bisa di mediasi oleh Komitmen Organisasional secara parsial.

Pembahasan

Pengaruh *Green Human Resource Management* Terhadap Kinerja Lingkungan

Green Human Resource Management tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Lingkungan. Hasil ini bertolak belakang dengan penelitian (Pramudita & Gunawan, 2023) yang menemukan bahwa GHRM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Lingkungan. GHRM mempunyai nilai *t-statistic sebesar* 1,105 dengan besar pengaruh sebesar 0,185 dan nilai *p-value* sebesar 0,270 sehingga *Green Human Resource Management* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Lingkungan. Jadi hasil dari penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya.

Green Human Resource Management (GHRM) merupakan kebijakan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara berkelanjutan dengan melibatkan aspek lingkungan untuk menjaga kelestarian alam dalam pengelolaan perusahaan. GHRM semakin diperlakukan sebagai instrumen untuk menentukan strategi hijau dan praktik pengelolaan lingkungan. Praktik GHRM dapat meningkatkan motivasi pekerja serta memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam kegiatan hijau.

Di PT Bank Boyolali sendiri para karyawan sudah diberi pelatihan mengenai praktik ramah lingkungan, seperti pengurangan limbah, efisiensi energi, dan penggunaan bahan ramah lingkungan. Selain itu saat proses perekrutan PT Bank Boyolali memastikan bahwa calon karyawan memiliki kesadaran lingkungan yang tinggi dan komitmen terhadap praktik berkelanjutan. Namun hal tersebut sepertinya masih kurang untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam hal menjaga kelestarian alam.

Pengaruh *Green Human Resource Management* Terhadap Komitmen Organisasional

Green Human Resource Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Hasan, 2022) yang menemukan bahwa GHRM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. GHRM mempunyai nilai *t-statistic sebesar* 22,071 dengan besar pengaruh sebesar 0,838 dan nilai *p-value* sebesar 0,000 sehingga *Green Human Resource Management* berpengaruh Komitmen Organisasional. Jadi hasil dari penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya.

Praktik GHRM merupakan strategi terbaik untuk setiap rencana kinerja lingkungan dan praktik GHRM memberikan infrastruktur yang membantu organisasi mengelola dampak lingkungan mereka (Abadiyah et al., 2019). HRM pada perusahaan membutuhkan komitmen yang kuat baik manajemen tingkat atas yang membuta perencanaan sampai pada level karyawan sebagai pelaksana dari perencanaan tersebut. Adanya komitmen yang kuat akan membuat pelaksanaan GHRM semakin kuat.

Karyawan pada PT Bank Boyolali banyak yang merasa puas karena adanya praktik ramah lingkungan yang dilakukan oleh perusahaan. Selain itu banyak karyawan, terutama generasi milenial dan generasi Z, menempatkan nilai tinggi pada

keberlanjutan dan tanggung jawab sosial. Ketika PT Bank Boyolali menerapkan GHRM, hal ini menciptakan keselarasan antara nilai-nilai pribadi karyawan dengan nilai-nilai perusahaan, yang dapat memperkuat komitmen karyawan terhadap PT Bank Boyolali.

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Lingkungan

Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Lingkungan. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Asi et al., 2021) yang menemukan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Lingkungan. Komitmen Organisasional mempunyai nilai *t-statistic* sebesar 4,824 dengan besar pengaruh sebesar 0,707 dan nilai *p-value* sebesar 0,000 sehingga Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Lingkungan. Jadi hasil dari penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya.

Komitmen merupakan salah satu faktor yang menjadi pembeda manajemen sumber daya manusia dengan *personnel management*. Komitmen organisasi adalah penyertaan emosi karyawan, identifikasi dan keterlibatan karyawan merupakan acuan yang menunjukkan adanya komitmen karyawan terhadap organisasi. Prinsip komitmen dari sebuah integrasi adalah adanya nilai ketulusan tentang sebuah kejujuran dalam melakukan tindakan kebenaran. Untuk itu komitmen organisasional merupakan hal yang perlu ada, sehingga hal ini akan mempengaruhi kinerja.

Karyawan pada PT Bank Boyolali banyak yang termotivasi untuk mengusulkan dan mengembangkan proyek-proyek ramah lingkungan yang dapat meningkatkan kinerja lingkungan bank. Selain itu karyawan PT Bank Boyolali yang berkomitmen akan lebih teliti dalam melakukan monitoring dan evaluasi terhadap kinerja lingkungan, serta melakukan perbaikan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Pengaruh *Green Human Resource Management* Terhadap Kinerja Lingkungan Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional

Komitmen Organisasional dapat memediasi hubungan antara *Green Human Resource Management* terhadap Kinerja Lingkungan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari (Muchsinati & Fairly, 2023) yang menemukan bahwa Komitmen Organisasional dapat memediasi hubungan antara *Green Human Resource Management* (GHRM) terhadap Kinerja Lingkungan. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai *t-statistic* 4,273 dan nilai *p value* 0,000 sehingga Komitmen Organisasional dapat memediasi hubungan antara *Green Human Resource Management* Terhadap Kinerja Lingkungan. Jadi hasil dari penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya.

Komitmen organisasional sangatlah diperlukan oleh sebuah organisasi, setidaknya dengan adanya komitmen yang tinggi di dalam sebuah organisasi, maka akan menumbuhkan iklim kerja yang efektif serta profesional. Adanya GHRM akan mempengaruhi kinerja lingkungan para karyawan. Sistem GHRM akan membutuhkan komitmen dari para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja lingkungan.

PT Bank Boyolali menerapkan berbagai kebijakan dan praktik GHRM seperti pelatihan ramah lingkungan, penghargaan bagi karyawan yang berpartisipasi dalam

inisiatif hijau, dan rekrutmen yang fokus pada kesadaran lingkungan. Pelatihan dan program pengembangan yang diberikan oleh PT Bank Boyolali meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen mereka terhadap PT Bank Boyolali.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan diperoleh bahwa *Green Human Resource Management* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Lingkungan. *Green Human Resource Management* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Komitmen Organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Lingkungan. Dan Komitmen Organisasional dapat memediasi hubungan antara *Green Human Resource Management* terhadap Kinerja Lingkungan.

Saran untuk penelitian selanjutnya adalah dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja lingkungan seperti variabel motivasi dan gaya kepemimpinan. Untuk penelitian selanjutnya lebih baik melakukan pendekatan terlebih dahulu kepada para responden atau dapat memberikan hadiah kepada para responden yang mengisi kuesioner. Penelitian selanjutnya lebih baik menggunakan metode wawancara dan observasi karena akan mendapatkan jawaban yang lengkap dari responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, R., Eliyana, A., Sridadi, A. R., Adonia Siburian, N., Sugiarto, A., Trimono, T., & Nawangsari, L. C. (2019). Implementasi Praktik Green Human Resources Management (Studi Kasus Pada Perusahaan Pertambangan). *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 9(2), 981–989.
- Afazis, R. D., & Handayani, S. (2020). Penerapan Akuntansi Manajemen Lingkungan Terhadap Kinerja Keuangan: Kinerja Lingkungan Sebagai Pemediasi. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 22(2), 257–270.
- Ainunnisa, D. A., & Kussudyarsana. (2022). *Pengaruh green human resources management bagi Perilaku karyawan terhadap kualitas lingkungan Dan kinerja lingkungan di tingkat universitas (studi kasus pada universitas muhammadiyah Surakarta)*. 122.
- Aisah, S. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 8(1), 42–50. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Angelina, M., & Nursasi, E. (2021). Pengaruh Penerapan Green Accounting Dan Kinerja Lingkungan Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 14(2), 211–224.

- Asi, Lisda. L., Gani, A., & Sukmawati, ST. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1), 01–24. <https://doi.org/10.52103/jms.v2i1.295>
- Darim, A. (2020). Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22–40. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i1.29>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. UNDIP Press.
- Hadjri, M. I., Perizade, B., Zunaidah, Z., & Farla WK, W. (2020). Green Human Resource Management dan Kinerja Lingkungan: Studi Kasus pada Rumah Sakit di Kota Palembang. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 8(2). <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v8i2.1627>
- Hasan, H. (2022). Green Human Resources Management Untuk Keberlanjutan Perusahaan Pada Industri Penerbangan. *Jurnal Transportasi, Logistik, Dan Aviassi*, 2(1), 10–16. <https://doi.org/10.52909/jtla.v2i1.91>
- Hayati, R. (2021). *Pengertian Skala Likert, Ciri, dan Contohnya*. Penelitianilmiah.Com. <https://penelitianilmiah.com/skala-likert/>
- Isrososiawan, S., Rahayu, A., & Wibowo, L. A. (2021). Green Human Resources Management Mendukung Kinerja Lingkungan Industri Perhotelan. *Jurnal Co Management*, 3(2), 457–470. <https://doi.org/10.32670/comanagement.v3i2.425>
- Makarim, A. F. (2021). *Pengaruh Praktik Green Human Resource Management (Ghrm) Terhadap Turnover Intentions Dimediasi Lingkungan Kerja*.
- Muchsinati, E. S., & Fairly, D. (2023). Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Environmental Performance Dengan Green Employee Empowerment Sebagai Variabel Mediating Pada Industri Perhotelan. *Cakrawala*, 6(3), 31–41.
- Mulyati, T., Rosdiana, Y., & Fitriah, E. (2020). Pengaruh Penerapan Akuntansi Manajemen Lingkungan terhadap Kinerja Lingkungan. *Prosiding Akuntansi*, 12(5), 845–853.
- Nurdianti, I. T., & Ilyas, F. (2019). Pengaruh Kolektivisme, Komitmen Organisasi, Dan Penalaran Moral Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing Pada Pt. Bank Bri (Persero), Tbk. Cabang Bengkulu. *Jurnal Akuntansi*, 8(1), 15–25. <https://doi.org/10.33369/j.akuntansi.8.1.15-25>
- Oktaviana Dewi, I., Wahyudi, I., Setiawan, N., & Uyun, J. (2023). Fraud Ditinjau dari Etika Profesi dan Etika Bisnis Kasus PT Garuda Indonesia. *Media Komunikasi Ilmu Ekonomi*, 40(1), 41–53. <https://doi.org/10.58906/melati.v40i1.101>

- 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/10.36418/glosains.v4i1.385>
- Putu, N. I., Shintia, N., Cahyanti, D. W. I., Pariwisata, J., & Bali, P. N. (2023). *Penerapan Green Human Resources Management dalam Meningkatkan Kinerja Lingkungan di Mercure Bali Nusa Dua*. Politeknik Negeri Bali.
- Rifai, A. (2019). Kontribusi Ketidakpastian Lingkungan dan Sistem Akuntansi Manajemen pada Kualitas Kinerja Manajerial Era Copid 19 UKM Pedagang jajanan Area Dago House kota Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, 08(02), 100–117.
- Sampul, H. (2023). *Skripsi penerapan green human resources management dalam meningkatkan kinerja lingkungan di hotel indigo bali seminyak beach*.
- Septianingsih, H. (2022). *Pengaruh Green Human Resource Management terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Lingkungan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sukatin, Nurkhalipah, Kurnia, A., Ramadani, D., & Fatimah. (2022). Humantech Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia. *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*, 1(9), 1278–1285.
- Ufi, D. T., & Wijono, S. (2020). Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Guru di SMA Negeri di Kota Kupang. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, 4(2), 179–191. <https://doi.org/10.28932/humanitas.v4i2.2495>
- Yalviolita, C., & Hendayani, R. (2022). Pengaruh green supply chain management terhadap kinerja lingkungan dan ekonomi perusahaan pada peternakan ayam di Kabupaten Pesisir Selatan Sumatera Barat. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 689–699. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i2.2325>