

PENGARUH GREEN SKILL TERHADAP *GREEN BEHAVIOR* DENGAN PERFORMANCE DALAM IMPLEMENTASI *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT* PADA LEMBAGA PELATIHAN VOKASI

Eddy Sabarudin¹

¹Universitas Palangka Raya, Indonesia

Email: eddysabarudin@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to analyze the implementation of green human resources management and its influence on green skills on green behavior and impact to performance. This research data is cross sectional and was collected only once, through distributing an online questionnaire on Google Form using a Likert scale of up to 5 points, from strongly disagree to strongly agree. The research sample was taken using purpose sampling which resulted in 100 samples at the Vocational Training Institute in Kalimantan Tengah Indonesia. This research uses instrument tests in the form of validity tests, reliability tests and data analysis techniques with Smart PLS. According to the research's findings, implementing green human resources management has a positive impact on both green skills and green behavior. Green skills also have a positive impact on behavior because they encourage employees to voice their opinions or ask other employees to do the same on environmentally friendly issues. in order to enhance green behavior and skills. In the future, this study can help managers understand how they might support green behavior in their firms by focusing on employee dedication, contribution, and voice.

Keywords: *Performance, Green Human Resources Management, Green Skill, Green Behavior.*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji bagaimana pengelolaan sumber daya manusia yang ramah lingkungan dipraktikkan dan bagaimana hal tersebut mempengaruhi keterampilan ramah lingkungan dan perilaku ramah lingkungan serta pengaruhnya terhadap *performance*. Data penelitian cross-sectional ini hanya dikumpulkan satu kali, yaitu melalui kuesioner online Google Form yang menggunakan skala Likert 5 poin mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Pengambilan sampel penelitian dilakukan dengan menggunakan purposive sampling sehingga menghasilkan 100 sampel pada Lembaga Pelatihan Vokasi di Kalimantan Tengah Indonesia. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data Smart PLS disertai uji validitas dan reliabilitas sebagai uji instrumen. Temuan penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan memberikan dampak positif terhadap keterampilan ramah lingkungan dan perilaku ramah lingkungan. Selain itu, *green skills* juga memberikan dampak positif terhadap perilaku ramah lingkungan dengan mendorong karyawan untuk menyuarakan pendapatnya atau mengajak karyawan lain untuk melakukan hal serupa, sehingga meningkatkan keterampilan ramah lingkungan dan perilaku

ramah lingkungan. Studi ini dapat membantu para manajer di masa depan menyadari tanggung jawab mereka untuk bertindak dengan cara yang mendorong bisnis untuk sadar lingkungan, berkomitmen, dan mendengarkan karyawan mereka.

Kata Kunci: *Performance, Green Human Resources Management, Green Skill, Green Behavior.*

PENDAHULUAN

Terdapat dua keterampilan utama yang diminta oleh industri atau pemberi kerja, yaitu keterampilan teknis dan keterampilan umum. Keterampilan teknis dianggap sebagai keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan, seperti pemrograman, perbaikan mobil, dan berorientasi pada praktik. Sedangkan keterampilan umum adalah kemampuan dalam menghadapi pekerjaan dan orang seperti keterampilan komunikasi, keterampilan kerja tim, pemecahan masalah dan berpikir kritis. Keterampilan teknis dan keterampilan umum penting untuk mendapatkan pekerjaan. Namun skenario ini telah berubah. Seseorang yang memiliki keterampilan teknis dan keterampilan umum tidak lagi cukup. Diperlukan keterampilan hijau seiring dengan implementasi Green HRM seiring dengan tuntutan green ekonomi untuk mendorong pembangunan berkelanjutan di bidang sosial, perekonomian dan juga lingkungan hidup. (Sern et al., 2018).

Tantangan pembangunan berkelanjutan dan lingkungan hidup akhir-akhir ini mendapat banyak perhatian baik di negara-negara maju maupun berkembang. Banyak dunia usaha yang menerapkan praktik bisnis ramah lingkungan sebagai respons terhadap tantangan lingkungan. Dunia usaha kini menyadari betapa pentingnya menggabungkan pengelolaan lingkungan dan sumber daya manusia, atau

teknik “green HRM”. Kebijakan HRM yang dikenal sebagai “green HRM” bertujuan untuk menyoroti nilai kelestarian lingkungan dan mendorong penggunaan sumber daya berkelanjutan di perusahaan komersial. Tentu saja, hal ini memerlukan langkah-langkah SDM untuk mempromosikan praktik-praktik berkelanjutan dan meningkatkan komitmen dan kesadaran staf akan keprihatinan terkait keberlanjutan. Selain itu, manusia mempunyai dampak terhadap kemampuan organisasi untuk mencapai keberlanjutan selain unsur teknis dan ilmiah. Upaya perusahaan untuk menjadi ramah lingkungan mungkin berhasil atau gagal, sebagian besar bergantung pada sumber daya manusianya. Departemen Sumber Daya Manusia bertanggung jawab untuk mengoordinasikan kebijakan perusahaan dengan tujuan lingkungan dan mendorong integrasi praktik ramah lingkungan ke dalam budaya perusahaan. (Mehta dan Chugan, 2015).

Menurut Daily dan Huang (2001), *Green HRM* adalah alat yang sangat penting untuk penerapan strategi hijau dan teknik pengelolaan lingkungan yang efektif. Tujuan penerapan *Green MSDM* adalah untuk meningkatkan kesadaran terhadap isu-isu lingkungan. Manajemen kinerja, pelatihan dan pengembangan, pembaruan dan tunjangan, serta budaya organisasi semuanya digunakan dalam berbagai jenis

Green HRM perusahaan (Jackson et al., 2011). Manajemen senior suatu perusahaan harus berkomitmen penuh dalam menerapkan *Green* HRM, mulai dari karyawan yang akan melaksanakan implementasi rencana tersebut hingga manajemen yang akan membuat *blind plan* (Fayyazi et. al., 2015).

Setiap bisnis dapat menerapkan *Green* HRM dengan mengintegrasikan ide-ide ramah lingkungan ke dalam fungsi operasional HRM, termasuk analisis pekerjaan, desain, rekrutmen, seleksi, orientasi, evaluasi kinerja, gaji dan tunjangan, manajemen karir, dan disiplin administrasi (Ophtha & Arulrajah, 2014). Sebuah studi tentang penggunaan *Green* HRM di bidang perekrutan, pelatihan, dan kelompok kerja bagi karyawan, serta pelatihan lingkungan, pemberdayaan karyawan, penghargaan, dan penyelesaian serta pengakuan (Cherian dan Jelly (2012).

Organisasi dan karyawan akan mendapatkan manfaat dari penerapan manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan. *Green* HRM mempromosikan perilaku sadar lingkungan di antara anggota staf, dan anggota staf adalah orang-orang yang dapat meningkatkan komitmen terhadap kegiatan lingkungan hidup perusahaan (Mandip, 2012). Tentu saja, penerapan *Green* HRM tidak hanya terjadi di sektor industri; hal ini juga terjadi di sektor jasa, baik di perusahaan besar maupun kecil. Dengan menerapkan program *Green* HRM, dunia usaha mengambil kepemilikan atas ekosistem.

Penerapan praktek bisnis yang berkelanjutan, seperti dorongan untuk Praktek GHRM, dapat menjadi situasi

dimana win-win solution bagi organisasi dan penyelenggara. untuk menaikkan kinerja karyawan. Penting untuk mempromosikan praktik GHRM dengan rekrutmen dan seleksi. Pelatihan dan perluasan evaluasi kinerja Kompensasi dan perkembangan karyawan. Praktek GHRM merupakan strategi terbaik untuk setiap rencana kinerja dan praktek GHRM memberikan infrastruktur yang membantu organisasi mengelola dampak lingkungan mereka (Isrososiawan et al., 2020). Kinerja mengarah pada hasil akhir karyawan terhadap *green skill* untuk memangkas dampak negatif pada lingkungan.

Faktor-faktor berikut menjadikan penelitian ini penting: pertama, menurut penelitian yang dilakukan pada tahun 2013 oleh Delma dan Pekovic, *Green* HRM telah mendapatkan popularitas di dunia bisnis dan menjadi semakin relevan. Untuk mencapai tujuan lingkungan dalam perusahaan, sangat penting bagi organisasi untuk memiliki sistem manajemen sumber daya manusia yang efisien yang menumbuhkan perilaku sadar lingkungan di antara karyawan.

Indonesia dipilih sebagai subjek penelitian karena negara ini tidak menerapkan kebijakan ramah lingkungan. Informasi dari Kompasiana pada tahun 2016 yang menunjukkan bahwa Indonesia masih tertinggal dalam bidang ramah lingkungan. Departemen Pendidikan Nasional dan Kementerian Negara Lingkungan Hidup mengembangkan program pendidikan lingkungan hidup untuk meningkatkan pendidikan dan pendidikan menengah melalui program Adiwiyata sebagai salah satu upaya mewujudkan kesejahteraan dan pembangunan berkelanjutan melalui

perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup. Saat ini di Kalimantan Tengah telah tumbuh dan berkembang berbagai macam industri, mulai perkebunan besar kelapa sawit, pertambangan, perdagangan dan jasa serta sektor-sektor lainnya. Disamping itu juga akan menjadi daerah penyangga bagi Ibukota Nusantara yang berada di Kalimantan Timur yang membawa isu hijau dalam pembangunannya. Diperlukan SDM yang memiliki keterampilan yang berwawasan lingkungan dari lulusan Lembaga Pelatihan Vokasi sebagai bagian dari entitas penting dalam penyediaan tenaga kerja di Indonesia.

Perubahan iklim adalah ancaman lingkungan yang semakin nyata. Terutama bagi kaum muda global, yang jumlahnya mewakili seperempat total penduduk dunia, dan 86% di antaranya berasal dari negara-negara berkembang, termasuk Indonesia. Perubahan iklim akan berdampak serius terhadap lapangan kerja, terutama angka pengangguran dan krisis biaya hidup, yang menempati urutan teratas dalam peringkat risiko global menurut temuan riset dari *World Economic Forum* (Report, 2024). Salah satu solusi alternatif untuk mengurangi risiko krisis biaya hidup dan pengangguran tenaga kerja adalah melalui peningkatan ‘keterampilan hijau’ (*green skills*).

Setiap orang yang berpartisipasi dalam organisasi pendidikan memainkan peran penting; merekalah yang akan menjalankan strategi, target, KPI, visi, dan misi organisasi guna mencapai keberhasilan organisasi yang optimal. Sikap atau tindakan yang mendorong karyawan untuk terlibat dalam aktivitas tersebut dengan tujuan

meningkatkan keberlanjutan organisasi berfungsi untuk meningkatkan keterlibatan individu. *Green behavior* dan *green skill* merupakan strategi sumber daya manusia yang saat ini jarang ditemukan dalam dunia usaha, khususnya di sektor Pendidikan dan Pelatihan. Salah satu strategi organisasi untuk mengendalikan perspektif karyawan terhadap kepedulian lingkungan adalah dengan memberi penghargaan pada perilaku ramah lingkungan dan kemampuan ramah lingkungan. Karyawan dengan keterampilan dan perilaku ramah lingkungan lebih besar kemungkinannya untuk menyuarakan pemikiran mereka dan mendukung praktik ramah lingkungan, yang pada akhirnya akan menginspirasi karyawan lain untuk melakukan hal yang sama.

Pendidikan dan pelatihan vokasi memainkan peran penting dalam menghasilkan peserta didik atau SDM kompeten, yang berkontribusi pada sumber tenaga terampil (Kamis et al., 2017), yang memiliki keterampilan ramah lingkungan untuk melakukan pekerjaan ramah lingkungan guna mendorong pembangunan berkelanjutan. Tidak akan ada pembangunan berkelanjutan tanpa pendidikan dan tanpa keterampilan ramah lingkungan yang sesuai untuk mendapatkan pekerjaan. Salah satu bidang prioritas strategi UNESCO untuk pendidikan dan pelatihan vokasi pada tahun 2016-2021 adalah memfasilitasi transisi menuju ekonomi hijau dan masyarakat berkelanjutan. UNESCO akan mempromosikan *green skill* untuk kelancaran transisi menuju perekonomian ramah lingkungan. Mengintegrasikan *green skill* untuk pembangunan berkelanjutan dalam pendidikan kejuruan merupakan

salah satu rekomendasi dalam deklarasi Konferensi Asia-Pasifik tentang Pendidikan dan Pelatihan untuk memajukan TVET (pendidikan dan pelatihan teknis dan kejuruan) di Asia-Pasifik. Indonesia mendukung kampanye *green jobs* bersama ASEAN, seperti mengadakan sesi pelatihan vokasi dengan unsur *green skill*, *green productivity*, kesehatan, dan keselamatan kerja.

Dalam Peraturan Presiden nomor 68 tahun 2022 menyebutkan bahwa Pelatihan Vokasi adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan untuk bekerja dan/atau berwirausaha.(Pemerintah Indonesia, 2022) .

Peraturan presiden ini mengatur mengenai revitalisasi pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi yang dilakukan dengan tujuan antara lain untuk: meningkatkan akses, mutu, dan relevansi penyelenggaraan Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja; dan membekali sumber daya manusia/tenaga kerja dengan kompetensi untuk bekerja dan/atau berwirausaha.

Pendidikan vokasi mempersiapkan peserta didik untuk bekerja secara produktif dan profesional. Ia juga mampu merencanakan pengembangan karir pada bidang keahlian tertentu dan memberikan keterampilan kepada mahasiswa untuk mengembangkan dirinya agar sesuai dengan tuntutan yang dibutuhkan oleh pemberi kerja (Asnawi & Djatmiko, 2015). Dalam

konteks sistem pendidikan Indonesia, ada dua istilah yang terkait dengan pendidikan kejuruan yaitu pendidikan menengah dan pendidikan tinggi.

Peningkatan pemerinkatan dapat dicapai oleh civitas akademika melalui pemanfaatan pengelolaan sumber daya manusia yang ramah lingkungan. Menurut penelitian yang menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh *green HRM* (Gotschol, 2014). Prosedur GHRM bermanfaat bagi reputasi perusahaan dan kinerja keseluruhan, yang menjadikannya sukses (Cherian & Jacob, 2012). Dengan kinerja yang baik tentunya mampu menghasilkan sebuah penelitian, paper, karya tulis dan sebagainya yang bisa meningkatkan penilaian dan kualitas perguruan tinggi. Sehingga perguruan tinggi mampu menjalankan tugasnya sesuai dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu pendidikan, penelitian dan pengembangan serta pengabdian kepada masyarakat.

Studi-studi tentang *Green Human Resources Management* (GHRM) telah banyak dilakukan (Ali et al., 2020; Jia et al., 2018; Purnama & Nawangsari, 2019; Zurnali & Sujanto, 2020), namun dari beberapa studi tersebut hampir semuanya berfokus pada GHRM dalam pengembangan manajemen perusahaan. Dampak keterampilan ramah lingkungan terhadap *green behavior* dan penggunaannya dalam *green HRM* diselidiki dalam penelitian ini. Salah satu komponen penting dalam praktik ramah lingkungan adalah pengelolaan sumber daya manusia yang ramah lingkungan. Peningkatan kegiatan ramah lingkungan akan berkontribusi pada kinerja dan

kemampuan yang lebih baik. Jika masyarakat mampu memahami ilmu di balik penerapan kegiatan ramah lingkungan dalam kehidupan mereka, maka akan semakin banyak praktik ramah lingkungan yang dikembangkan. Terlibat secara konsisten dalam perilaku yang bermanfaat bagi lingkungan akan menyebabkan perilaku tersebut tertanam dalam diri kita, yang berdampak pada pengembangan pilihan gaya hidup yang ramah lingkungan. Namun optimalisasi cara ramah lingkungan yang dilakukan civitas akademika belum diimbangi dengan adanya manajemen ramah lingkungan sehingga berdampak pada pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Green Human Resources Management

Green Human Resources Management (semua aktivitas yang terlibat dalam pengembangan, penerapan, dan pemeliharaan berkelanjutan suatu sistem yang bertujuan menjadikan karyawan suatu organisasi ramah lingkungan) didefinisikan oleh Opatha (2013) dan Opatha dan Arulrajah (2014) sebagai semua aktivitas yang melibatkan pengembangan, menerapkan, dan terus memelihara sistem yang menekankan karyawan dalam organisasi ramah lingkungan. Ia melanjutkan, tujuan pengelolaan sumber daya manusia adalah untuk mengubah pekerja tetap menjadi pekerja yang sadar lingkungan dan terdorong untuk mencapai tujuan perusahaan ramah lingkungan dan, pada akhirnya, meningkatkan kelestarian lingkungan secara signifikan.

Hal ini berkaitan dengan undang-undang, adat istiadat, dan prosedur yang

memberikan keuntungan bagi pekerja dalam kehidupan pribadi, profesional, dan sosialnya. Ini adalah bidang manajemen sumber daya manusia yang difokuskan untuk mengubah pekerja tetap menjadi pekerja yang sadar lingkungan untuk memenuhi tujuan lingkungan organisasi dan pada akhirnya memberikan kontribusi signifikan terhadap kelestarian lingkungan. Ini berbicara tentang prosedur, proses, dan sistem yang mengubah suatu organisasi menjadi ramah lingkungan demi kebaikan manusia, lingkungan, perekonomian, dan masyarakat pada umumnya. Sesuai perspektif Shah (2019), ada tujuh dimensi berbeda yang membentuk manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan. Hal ini mencakup desain pekerjaan, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, manajemen kompensasi, kesehatan dan keselamatan, dan hubungan kerja.

Green Skills

Banyak orang menggunakan istilah "*Green Skills*" untuk merujuk pada teknologi ramah lingkungan, industri ramah lingkungan, lingkungan ramah lingkungan, keterampilan ramah lingkungan, dan apa pun yang terkait dengan kata "ramah lingkungan". Sedangkan *Green Skills* mengacu pada sesuatu yang didefinisikan sebagai kejadian alami, seperti merawat pohon dan hutan, kehidupan, stabilitas, dan lingkungan (Mohd Zubir et al. 2021). Hingga saat ini, *Green Skills* belum didefinisikan secara pasti. Namun jika dilihat dari sudut pandang para peneliti dalam eksperimen tersebut, "keterampilan hijau" mengacu pada konsep keterampilan yang

menekankan aspek lingkungan hidup dan bagaimana masyarakat dapat menjamin pembangunan berkelanjutan bagi negara, masyarakat, dan perekonomian mereka.

Sebagai respons terhadap perubahan iklim dan kebutuhan akan keberlanjutan, semua sektor industri memerlukan *Green Skills*. Hal ini mencakup pendekatan keberlanjutan, penyelesaian masalah, dan inovasi. Keterampilan ramah lingkungan juga merupakan aspek keterampilan kejuruan atau kejuruan, atau keterampilan generik. "*Green Skills*" juga dapat merujuk pada "*Green Skills*", yaitu kemampuan orang-orang yang meningkatkan kelestarian lingkungan dan memberikan kontribusi positif terhadapnya. Talenta hijau adalah talenta yang dikembangkan dan dipelihara dari sudut pandang teknis, moral, dan sikap untuk mendorong lingkungan yang berkelanjutan (Kit Kilag et al. 2024). Tenaga kerja memerlukan semua kompetensi ini untuk memajukan dan mempertahankan kegiatan sosial, hasil ekonomi, industri, dan komunitas.

Green Behavior

Green Behavior, dikenal sebagai perilaku pro-lingkungan, didefinisikan sebagai aktivitas yang dapat berdampak positif atau negatif terhadap lingkungan (Steg dan Vlek, 2009). Mengurangi konsumsi energi dan limbah adalah beberapa contoh yang dapat dilakukan; lebih sederhananya, semboyannya adalah "lakukan hal yang baik, hindari hal yang buruk" (Cushman-Roisin, 2012). Menurut Varela-Candamio dkk. (2018), perilaku pro-lingkungan atau "*green*" dipengaruhi oleh norma-norma masyarakat dan nilai-nilai individu.

Penggunaan produk yang ramah lingkungan, penggunaan produk dan jasa yang relevan dengan lingkungan, penggunaan produk organik, pengelolaan sampah atau daur ulang merupakan contoh perilaku pro lingkungan (Park dan Ha, 2012). Sikap dan kesadaran perilaku muncul sebagai determinan utama perilaku ramah lingkungan menuju pembangunan ekonomi ramah lingkungan, seiring dengan semakin pedulinya masyarakat saat ini terhadap lingkungan (Wu dan Chen, 2014). Studi tentang perilaku ramah lingkungan telah menunjukkan bahwa berbagai tipe konsumen menunjukkan keyakinan, sikap, dan tindakan dengan cara yang berbeda (Park dan Ha, 2012).

Kinerja

Pengertian kinerja menurut Koopsman (2012) adalah tingkah laku atau tindakan yang berhubungan dengan tujuan pada suatu organisasi, berarti tingkah laku atau aktivitas yang dilakukan harus sesuai dengan tujuan dari organisasi. Pendapat para ahli lain, Kanfer (2005) mengatakan bahwa kinerja individu dinyatakan sebagai afinitas kedekatan antara organisasi dengan anggota organisasi/ individu. Kinerja yang tinggi ditunjukkan ketika karyawan menyelesaikan tugas dan menghasilkan kepuasan dapat menyelesaikan tugas kerja. Kinerja adalah suatu kegiatan yang meliputi prosedur dan barang (hasil akhir). Prosedur individu dapat dipengaruhi oleh kinerja umum suatu organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2017), kinerja dihasilkan dari kualitas dan kuantitas karyawan dalam melaksanakan

tugasnya dengan mengikuti tugas yang diberikan.

Lembaga Pelatihan Vokasi

Lembaga Pelatihan Vokasi melalui Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) yang dikelola secara mandiri oleh swasta dan Balai Latihan Kerja (BLK) yang dikelola oleh Pemerintah adalah entitas yang sangat penting dalam menyediakan SDM Kompeten dalam waktu yang sangat singkat, guna memenuhi kebutuhan pasar kerja di berbagai macam industri. Praktek yang dilakukan saat ini LPK atau BLK memberikan pelatihan Teknis dan pengembangan softskill guna mempersiapkan SDM yang siap kerja. Namun masih sangat minim memberikan keterampilan berwawasan lingkungan (Green Skill) dalam kurikulum pelatihannya (Pandang, 2016).

Sesuai dengan Undang-Undang nomor 3 Tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan Pasal 13 (1) menyebutkan Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah dan/atau lembaga pelatihan kerja swasta. Lembaga Pelatihan Kerja Swasta terdiri dari Lembaga Pelatihan Kerja (LPK), Lembaga Pelatihan Kerja Industri / Training Center yang dimiliki Perusahaan dan Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) / Pelatihan Vokasi yang ada di komunitas seperti Pondok Pesatren atau komunitas lainnya yang memerlukan pelatihan. Sedangkan yang dikelola oleh pemerinta biasa di sebut BLK penyebutannya sesuai dengan tingkatan, ada yang dikelola oleh Pemerintah Pusat (Kementerian), Provinsi dan Kabupaten.

METODE PENELITIAN

Populasi dari penelitian ini adalah pegawai lembaga pelatihan vokasi di Kalimantan Tengah dengan jumlah mencapai 300 karyawan yang berasal dari LPK dan BLK di Kalteng yang berjumlah 17 LPK dan 10 BLK (khusus data LPK ini yang terverifikasi di Aplikasi Siap Kerja <https://kelembagaan.kemnaker.go.id>).

Sedangkan yang belum terverifikasi mencapai 42 LPK (data : HILLSI Kalteng 2023) Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan deduktif karena akan dimulai dari penurunan hipotesis berdasarkan studi literatur. Studi yang dilakukan ini bersifat penjelasan dikarenakan tidak melakukan eksplorasi ide baru melainkan hanya menguji hipotesis berdasarkan literatur yang ada berdasarkan landasan teoritis. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan menggunakan teknik *convenience sampling* yang diambil dari sekumpulan informasi dari beberapa anggota populasi dengan jarak usia antara 22 tahun sampai dengan 45 tahun keatas dengan menggunakan kuesioner *online* melalui *Google Forms* dan data yang terkumpul kemudian akan dianalisis menggunakan bantuan *software* untuk mendapatkan hasil dengan minimum 100 sample berdasarkan dengan ketiga variable yang dimiliki. Secara total, kuesioner memiliki dua bagian di mana, ada bagian satu yang berkaitan dengan item mengenai variabel dalam penelitian sedangkan bagian kedua berkaitan dengan pertanyaan demografis mengenai responden. Semua pertanyaan di bagian pertama dari kuesioner diukur pada skala 5-point Likert di mana 1 = sangat tidak setuju dan 5 = sangat setuju. Penelitian ini akan menggunakan *Partial*

Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) untuk menguji hipotesis yang ada menggunakan SmartPLS3. Penelitian ini menggunakan PLS-SEM karena dapat membantu mengatasi banyak ketergantungan yang berhubungan dengan efisiensi statistik yang tinggi (Ringle et al., 2020). PLS-SEM sendiri dapat mengolah semua jenis data dan PLS-SEM dapat digunakan untuk memprediksi, mengkonfirmasi teori, dan juga menjelaskan apakah ada hubungan antar variabel (Jogiyanto and Abdillah, 2009).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

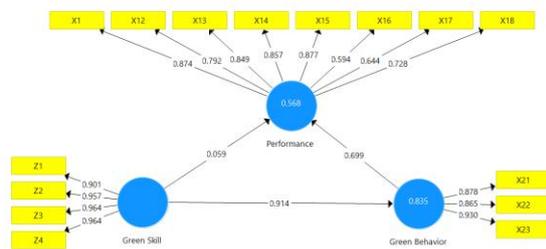
Karakteristik responden dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum tentang keadaan responden yang menjadi sampel penelitian. Jenis kelamin, masa kerja, dan usia responden termasuk di antara karakteristik responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini pria lebih dominan sebesar 64,5% dibandingkan dengan responden wanita sebesar 35,5%. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja karyawan menunjukkan bahwa responden yang memiliki frekuensi tertinggi yaitu responden dengan lama bekerja karyawan > 15 tahun sebesar 42,2% , diikuti dengan lama bekerja 6-15 tahun sebesar 37% dan 3-5 tahun sebesar 19,9%, selanjutnya lama bekerja karyawan < 1 tahun sebesar 0,9%. Karakteristik responden menurut umur menunjukkan bahwa responden yang berusia antara 46 dan 55

tahun memiliki frekuensi tertinggi (76%), sedangkan responden yang berusia di bawah 25 tahun memiliki frekuensi terendah (4,3%), diikuti oleh responden yang berusia antara 25-35 tahun dengan 25,6%, dan untuk responden berusia antara 36 sampai 45 tahun sebesar 28%, dan 4,7% untuk responden berusia di atas 55 tahun.

Analisis Data

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer model merupakan model pengukuran untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas model, menurut Ghozali (2015). *Inner model*, berusaha memprediksi hubungan antara variabel laten. Dengan mengevaluasi keandalan konvergensi, parameter model pengukuran (model *outer*). Nilai *loading factor* dan *Average Variance Extracted* (AVE) memberikan bukti uji validitas *confergent*. Kemudian memeriksa nilai *cross loading* untuk menguji validitas diskriminan. *Composite reliability* digunakan untuk mengevaluasi reliabilitas model pengukuran. Dengan penggunaan software Smart PLS, validitas dan reliabilitas data pada setiap variabel laten yaitu *performance*, *Green Skill*, dan *Green Behavior* akan dinilai pada saat evaluasi model pengukuran (*outer model*). Hasilnya didasarkan pada pemrosesan data dengan bantuan perangkat lunak Smart PLS, dan diringkas dalam gambar model *outer* di bawah ini.



Gambar 1. Tampilan SEM-PLS Uji Validitas dan Reliabilitas (Outer Model)

Hasil analisis model *outer* awal terdapat beberapa evaluasi pada koefisien variabel dengan indikatornya. Diketahui bahwa model ini memenuhi nilai standar kriteria *outer* model. Hal ini menunjukkan validitas dan reliabilitas model yang kuat. Analisis model *outer* adalah keterkaitan antara variabel-variabel yang diamati atau indikator-indikator yang mendukung variabel-variabel laten yang diteliti. Terdapat empat pengujian, termasuk *Discriminant Validity*, *Composite Reliability*, *Average Variance Extracted (AVE)*, dan *Cronbach's Alpha*, yang harus dijalankan sebagai bagian dari penelitian ini.

Nilai *loading factor* yang menunjukkan kekuatan interaksi variabel dengan masing-masing indikasi memberikan informasi tentang keterandalan indikator. Gambar 1 menampilkan model *outer* reflektif yang telah selesai. Model terbaik diperoleh dengan nilai *loading factor* masing-masing indikasi yaitu $> 0,7$.

Pengujian dikatakan valid apabila validitas menunjukkan pengujian yang konsisten dan sah. Validitas menjadi standar ukuran yang menunjukkan ketepatan. Pengukuran ini digambarkan oleh nilai *Average Variance Extracted (AVE)*. Nilai AVE untuk empat variabel di sajikan pada Tabel 1. Standar nilai AVE adalah > 0.5 .

Keseluruhan variabel dalam penelitian ini memiliki nilai AVE > 0.5 . Berdasarkan standar nilai AVE menunjukkan bahwa penelitian ini sangat konsisten dan tepat dalam mengukur instrumen.

Tabel 1 Hasil Pengolahan *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	<i>Average Variance Extract (AVE)</i>	<i>Discriminant validity</i>
Green Behavior	0,794	0,891
Green Skill	0,896	0,947
Performance	0,954	0,898

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah indikator dari setiap variabel penelitian yang digunakan merupakan konstruk yang baik dalam membentuk sebuah variabel. Nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* digunakan sebagai acuan untuk menentukan reliabilitas sebuah variabel. Semakin tinggi nilai *composite reliability* menunjukkan semakin tinggi reliabilitas, namun nilai 0,95 atau lebih merupakan sebuah masalah yang dapat mengindikasikan bahwa variabel tersebut berlebihan sehingga menurunkan *Construct Validity* (Hair *et al.*, 2019). Variabel yang digunakan pada penelitian ini menunjukkan bahwa memiliki reliabilitas yang baik dengan hasil sebagai berikut:

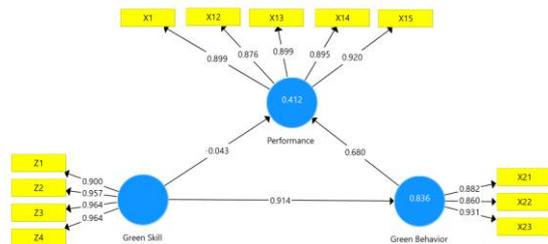
Tabel 2 Hasil Pengolahan Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite reliability</i>
Green Behavior	0,870	0,920
Green Skill	0,961	0,972
Performance	0,940	0,954

Evaluasi Penilaian pada Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Uji hipotesis dievaluasi berdasarkan nilai perpektif kekuatan (*T test*) dan

signifikansi hubungan (*p value*). *T test* memiliki syarat lebih dari 1,96 dan *p value* kurang dari 0,005 (Noviyanti & Nurhasanah, 2019).



Gambar 2 Tampilan Output PLS-SEM Uji Hipotesis

Terdapat tiga variabel laten dalam inner model, dan penilaian inner model digunakan untuk menentukan bagaimana variabel tersebut berhubungan satu sama lain. Koefisien jalur dan nilai T-statistik diperoleh dengan menggunakan pendekatan *bootstrapping* pada Smart PLS. Persyaratan bahwa $T_{hitung} > T_{tabel} = 1,96$ dan $P\text{-value} > 0,05$ menunjukkan variabel model memiliki pengaruh positif yang kuat. Hasil bootstrap menggunakan Smart PLS ditunjukkan pada Tabel 3.

Tabel 3 Uji Hipotesis

	T-Statistics	P-values	Hasil Uji
H1: Green Skill Terhadap Green Behavior	45,554	0,000	Data mendukung hipotesis
H2: Green Skill Terhadap Performance	0,140	0,888	Data tidak mendukung hipotesis
H3: Green Behavior Terhadap Performance	2,373	0,018	Data mendukung hipotesis
H4: Green Skill -> Green Behavior -> Performance	2,372	0,018	Data mendukung hipotesis

Pembahasan

Penelitian ini memberikan hasil Hipotesis 1 yaitu *Green Skill* berpengaruh terhadap *Green Behavior* dengan nilai t-statistic 45,554 dan p-value <0,05 yaitu 0,000 H1 Diterima.

Perpaduan pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai, dan sikap yang

dibutuhkan karyawan untuk hidup, tumbuh, dan mendukung masyarakat secara berkelanjutan merupakan fokus pendidikan *green skills*. Pengalaman negara-negara berkembang di Asia dalam menghadapi permasalahan lingkungan hidup yang parah yang membahayakan stabilitas kawasan, kemakmuran di masa depan, dan ketahanan pangan. Pertumbuhan ramah lingkungan sangat penting untuk mengatasi masalah lingkungan dan memajukan pembangunan berkelanjutan demi keamanan energi. Hal ini memerlukan penciptaan keterampilan kerja baru yang ramah lingkungan di dunia kerja dan mengubah pekerjaan yang ada saat ini menjadi lebih ramah lingkungan.

Karena pentingnya hal ini, pendidikan dan pelatihan *green skill* telah dimasukkan ke dalam lembaga Pelatihan Vokasi, dengan tujuan membangun sikap positif dan mempersiapkan lulusan untuk bekerja di industri berkelanjutan dan sektor lainnya. Temuan studi sebelumnya sejalan dengan Setiawan (2017), perolehan *green skill* secara jelas diintegrasikan ke dalam kurikulum pendidikan vokasi Indonesia yang ada. Selain itu, Kurikulum 2013, yaitu kurikulum SMK yang diterapkan di Indonesia saat ini, belum menjelaskan, membahas, menerapkan, dan mengintegrasikan konsep *green jobs* serta *green skills* (Asnawi & Djatmiko, 2015).

Penelitian ini memberikan hasil Hipotesis 2 yaitu Green Skill terhadap Performance dengan nilai t-statistic 0,140 dan p-value >0,05 yaitu 0,888 H2 Ditolak.

Skill seseorang dapat ditentukan oleh tinggi rendahnya pendidikan serta pengalaman. oleh sebab itu, kedua unsur tersebutlah pengetahuan serta skill bisa

didapatkan, dan apabila taraf pendidikannya seorang makin tinggi serta ditunjang bersama adanya pengalaman. Skill kerja merupakan bakat yang dilatih dan terpelihar pada diri seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaan maupun tidak bisa melaksanakan pekerjaan tersebut, apabila rendahnya suatu kinerja (*performance*) karyawan dalam perusahaan maupun organisasi merupakan suatu masalah yang sering kali di jumpai dalam perusahaan, rendahnya kinerja (*performance*) menjadi salah satu yang mencerminkan dari ketidakberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mengembangkan karyawan yang sesuai dengan yang di butuhkan serta guna mencapai tujuan perusahaan (Sari & Hadijah, 2016; Tun Huseno, 2021). Kinerja (*performance*) adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu, sedangkan manajemen kinerja (*performance*) ialah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja (*performance*) perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja (*performance*) masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut

Penelitian ini memberikan hasil Hipotesis 3 yaitu *Green Behavior* berpengaruh terhadap *Performance* dengan nilai t-statistic 2,373 dan p-value <0,05 yaitu 0,018 H3 Diterima.

Sikap merupakan alat utama untuk meningkatkan kualitas, sikap dan kinerja pegawai dalam organisasi. Kurangnya dukungan sikap akan mengakibatkan penurunan kinerja. Peningkatan kinerja karyawan adalah dilema utama organisasi di lingkungan saat ini. Alasan di balik peningkatan ini adalah keuntungan uang dan

keunggulan kompetitif. Karyawan adalah sumber dasar keuntungan dan keunggulan kompetitif. Jadi kegiatan organisasi yang terlibat dalam peningkatan kinerja karyawan sebenarnya memiliki motif peningkatan kinerja organisasi. Faktor psikologis dan lingkungan yang berbeda mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini memberikan hasil Hipotesis 4 yaitu *Performance* memediasi *Green Skill* berpengaruh terhadap *Green Behavior* dengan nilai t-statistic 2,372 dan p-value <0,05 yaitu 0,018 H4 Diterima.

Temuan di atas sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Aboramadan et al., 2022) *Green behavior*, atau perilaku hijau yang dapat mengajak dan mendorong orang lain untuk melakukan kegiatan ramah lingkungan, merupakan respons karyawan ketika organisasi menggunakan praktik pengelolaan sumber daya manusia yang ramah lingkungan. Hal ini dapat membentuk karyawan untuk selalu menerapkan perilaku ramah lingkungan atau ramah lingkungan, sehingga dapat berkontribusi pada organisasi. Berdasarkan penjelasan yang telah disebutkan sebelumnya, temuan ini juga mendukung teori yang dikemukakan oleh Gouldner (1960) yang juga dikenal sebagai teori pertukaran sosial dan norma timbal balik, yang menjelaskan bagaimana karyawan dapat menumbuhkan sikap timbal balik dalam perusahaan. Ketika seorang karyawan merasa bahwa perusahaan mendukung mereka, mereka cenderung bertindak dengan cara yang bermanfaat bagi organisasi. Menjaga jalur komunikasi tetap terbuka dengan anggota staf memungkinkan Anda mengumpulkan pemikiran mereka, mendengarkan mereka, dan menunjukkan

penghargaan atas kontribusi mereka (Rahmawati et al., 2022).

Mengembangkan strategi bisnis yang berkelanjutan adalah tanggung jawab GHRM. Sumber daya manusia yang memperhatikan lingkungan berdampak pada pencapaian keuntungan finansial dan komersial (Shaban, 2019). Menurut Jia dkk. (2018), keberlanjutan GHRM sangat penting dalam memotivasi anggota staf untuk lebih kreatif dan berkontribusi pada pendekatan penyelesaian masalah lingkungan. Karyawan diingatkan oleh GHRM mengenai kompleksitas pengelolaan lingkungan, termasuk tugas apa saja yang diperlukan, keterampilan apa yang mereka miliki, dan bagaimana mereka dapat berkontribusi terhadap lingkungan (Ali et al., 2020).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari pembahasan dan analisis pada bagian sebelumnya, terlihat jelas bahwa GHRM sebagai konsep global saat ini berperan dalam mentransformasikan perilaku karyawan menjadi karyawan yang ramah lingkungan. Karyawan mengartikan *green skill* sebagai keterampilan yang berkaitan dengan permasalahan lingkungan. Namun mereka sepakat bahwa setiap individu perlu dibekali keterampilan ramah lingkungan. Implikasi pada penelitian ini lebih banyak lagi para atasan yang mulai memperhatikan penerapan *green human resources management* khususnya dalam menerapkan praktik green dalam kegiatan promosi karyawan, memberikan apresiasi kepada karyawan yang telah ikut serta dalam mengatasi masalah lingkungan ditempat

kerja dan menerima apapun pendapatan karyawan dan melakukan diskusi bersama untuk pemecahan masalahnya. Upaya mitigasi dampak lingkungan juga terlihat pada penyelenggaraan korporasi yang menerapkan prosedur *paperless*, mengurangi penggunaan plastik, dan berbagai sampah di pelabuhan dengan menggunakan ide green port. Untuk membantu kebijakan ini menjadi budaya hijau, anggota staf yang secara rutin mendukung pengelolaan lingkungan berhak untuk berpartisipasi dalam program penghargaan.

Saran

Karena jarang ditemukan penelitian yang menggunakan variabel-variabel tersebut dan para manajer menghargai keterlibatan karyawannya dalam perilaku ramah lingkungan karena merupakan salah satu cara untuk mengetahui apa yang terjadi, maka peneliti selanjutnya memperluas penelitian mengenai *green skills*, perilaku ramah lingkungan, dan kinerja dalam implementasi GHRM sebagai sebuah pendekatan topik penting. masalah bagi pekerja. Di masa depan, penelitian ini dapat diterapkan pada organisasi yang lebih luas—tidak hanya organisasi Pendidikan dan pelatihan namun dapat mendorong para manajer untuk fokus pada kontribusi, komitmen, dan suara karyawan. Selain itu, ukuran sampel responden dapat diperluas untuk mencerminkan semakin pentingnya penerapan perilaku ramah lingkungan di tempat kerja modern.

DAFTAR PUSTAKA

Aboramadan, M., Kundi, Y. M., & Becker, A. (2022). Green human resource

- management in nonprofit organizations: effects on employee green behavior and the role of perceived green organizational support. *Personnel Review*, 51(7), 1788–1806.
<https://doi.org/10.1108/PR-02-2021-0078>
- Asnawi, R., & Djatmiko, I. W. (2015). A challenge of vocational education for preparing green employment. In 3rd UPI International Conference on Technical and Vocational Education and Training (pp. 175-178). Atlantis Press
- Cherian J. Jacob J. 2012. A Study of Green HR Practices and Its Effective Implementation in the Organization: A Review, *International Journal Of Business And Management*. (7) 21, 25-33.
- Daily, B. F. and Huang, S. (2001). Achieving sustainability through attention to human resource factors in environmental management. *International Journal of Operations & Production Management*, 21(12), 1539-1552.
- Dewi Purnama, N., & Nawangsari, L. C. (2019). Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Sustainability Business: Pendekatan Konsep The Effect of Green Human Resource Management Against Sustainability Business: A Conceptual Approach. In Universitas Mercu Buana Jakarta Tanjung Benoa Bali (Vol. 29).
- Fayyazi M. Shahbazmoradi S. Afshar Z. Shahbazmoradi M.R. 2015, Investigating the barriers of the green human resource management implementation in oil industry, *Management Science Letters* 5, 101-108.
- Jackson, S., Renwick, D., Jabbour, C. J. C., & Muller-Camen, M. (2011). State-of-the-Art and Future Directions for Green Human Resource Management *Zeitschrift für Personal for schung. German Journal of Research in Human Resource Management*, 25, 99-116.
- Kamis, A., Alwi, A., & Yunus, F. A. (2017). Integration of green skills in sustainable development in technical and vocational education. *International Journal of Engineering Research and Applications*, 7, 2248–962208.
- Mandip Gill 2012. Green HRM: People Management Commitment to Environmental Sustainability *Research Journal of Recent Sciences* Vol. 1 (ISC-2011), 244-252 (2012) *Res.J.Recent Sci. International Science Congress Association* 244. ISSN 2277-2502
- Mehta, K & Chugan PK, 2015, Green HRM in Pursuit of Environmentally Sustainable Business , *Universal Journal of Industrial and Business Management* 3(3): 74-81, DOI:10.13189/ujibm.2015.030302
- Kit Kilag, Osias T, Japeth N Mag-aso, Karl M Brian Poloyapoy, Ann H Carmel Gamboa, Angel V Magdalene Mantua, dan Wilma D Rivamonte. 2024. “Technical Vocational Education in the Philippines for Sustainable

- Development.” *European Journal of Higher Education and Academic Advancement* 1(2): 57. <http://e-science.net/index.php/EJHEAA>.
- Mohd Zubir, Muhammad Zulfadly, Chee Sern Lai, Adib Farhan Zaime, Ming Foong Lee, Badaruddin Ibrahim, dan Affero Ismail. 2021. “Dimension of green skills: Perspectives from the industry experts.” *Journal of Technical Education and Training* 13(1): 159–66. doi:10.30880/jtet.2021.13.01.017.
- Opatha, HHDNP.2013. Green Human Resource Management: A Simplified Introduction. Proceedings of the HR Dialogue Vol. 01, No. 01, 2013
- Pandang, S. (2016). *Kerangka Mutu Pelatihan Indonesia*.
- Pemerintah Indonesia. (2022). Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 62 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi. *Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia*, 132424, 17.
- Report, I. (2024). On the Global Risks Report 2024. In *Economic and Political Weekly* (Vol. 59, Issue 9).
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 1(1), 204–214.
- Sern, L. C., Zaime, A. F., & Foong, L. M. (2018). Green Skills for Green Industry: A Review of Literature. *Journal of Physics: Conference Series*, 1019(1). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1019/1/012030>
- Shargel, L. and Kanfer, I. (2005). *Generic Drug Product Development: Solid Oral Dosage Form* (2nd ed.).
- Tun Huseno, S. E. (2021). *Kinerja pegawai: Tinjauan dari dimensi kepemimpinan, misi organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).