

Pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap Kinerja Karyawan

Muhammad Fikri Imaduddin*, Sri Suwarsi

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*muhmmdfikri06@gmail.com , dr.srisuwarsi@gmail.com

Abstract. The production and distribution process in the business flow causes nature to be damaged and its balance is disturbed. All kinds of aspects have contributed to the destruction of nature that is happening now. In the development of science, various kinds of breakthroughs have been made to at least reduce the environmental damage that occurs, one of which is through the implementation of environmentally friendly human resource management. In previous studies that have been conducted, it has been stated that the implementation of environmentally friendly human resource management has a positive effect on performance. This study aims to 1) To find out the implementation of Green Human Resource Management at Bank Bjb. 2) To find out the performance of employees at Bank Bjb. 3) To determine the effect of implementing Green Human Resource Management on employee performance at Bank Bjb. The sampling technique is Nonprobability Sampling, namely by using a saturated sample where the entire population in the research object is used as a sample. This study used descriptive and verification methods with a total of 48 employees using data collection techniques from field research and library research. The results of this study conclude that: 1) Green Human Resource Management in the Human Capital Division, Bank Bjb Head Office, Bandung City is in the Good category. 2) Implementation of Employee Performance is in the Good category. 3) Green Human Resource Management has a direct influence on the performance of employees of the Human Capital Division at Bank Bjb Head Office, Bandung City. It can be concluded that there is an influence between Green Human Resource Management on the performance of employees of the Human Capital Division at Bank Bjb Head Office, Bandung City.

Keywords: *Green Human Resource Management, Employee Performance.*

Abstrak. Proses produksi dan distribusi pada alur bisnis menyebabkan alam saat ini semakin rusak dan terganggu keseimbangannya. Segala macam aspek telah berkontribusi dalam kerusakan alam yang terjadi sekarang. Dalam pengembangan ilmu pengetahuan berbagai macam terobosan telah dilakukan untuk setidaknya mengurangi kerusakan lingkungan yang terjadi, salah satunya melalui implementasi manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan. Dalam penelitian-penelitian sebelumnya yang telah dilakukan menyebutkan bahwasanya implementasi manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk 1) Untuk mengetahui penerapan *Green Human Resource Management* di Bank Bjb. 2) Untuk mengetahui kinerja karyawan di Bank Bjb. 3) Untuk mengetahui pengaruh penerapan *Green Human Resource Management* terhadap kinerja karyawan di Bank Bjb. Teknik penarikan sampel adalah Nonprobability Sampling yaitu dengan menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi di objek penelitian dijadikan sampel. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan metode verifikatif dengan jumlah responden sebanyak 48 karyawan menggunakan teknik pengumpulan data penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) *Green Human Resource Management* di Divisi Human Capital Kantor Pusat Bank Bjb Kota Bandung termasuk kategori Baik. 2) Penerapan Kinerja Karyawan termasuk kategori Baik. 3) *Green Human Resource Management* memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan Divisi Human Capital Kantor Pusat Bank Bjb Kota Bandung. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara *Green Human Resource Management* terhadap kinerja karyawan Divisi Human Capital Kantor Pusat Bank Bjb Kota Bandung.

Kata Kunci: *Green Human Resource Management, Kinerja karyawan.*

A. Pendahuluan

Kerusakan lingkungan saat ini menjadi perhatian untuk segera diselesaikan. Segala macam aspek telah berkontribusi dalam kerusakan alam yang terjadi sekarang. Dari dunia industri, pemerintahan dan bahkan masyarakat itu sendiri yang menyumbang atas kerusakan alam tersebut. Kerusakan tersebut berdampak pada perubahan iklim yang sesungguhnya berdampak balik pada proses bisnis itu sendiri. Saat ini terdapat peningkatan kesadaran di kalangan komunitas bisnis tentang pentingnya menjadi ramah lingkungan dan mengadopsi berbagai teknik manajemen lingkungan (D'Mello, Manjush, & Monteiro, 2016: 843).

Program inisiatif dari OJK (Otoritas Jasa Keuangan) yaitu konsep “Sustainable Finance” yang merupakan wujud nyata komitmen perbankan Indonesia dalam menerapkan praktik keuangan berkelanjutan melalui 8 (delapan) bank di Indonesia yang tergabung dalam ‘The First Movers on Sustainable Banking’. Yang dimana salah satu dari 8 bank Indonesia yang menerapkan Sustainable Finance tersebut adalah Bank Bjb.

Yang menjadi objek penelitian ini adalah Kantor Pusat Bank Bjb yang beralamatkan di Jalan Naripan Nomor 12-14, Kota Bandung. Bank Bjb merupakan salahsatu perusahaan yang bergerak dibidang perbankan. Bank Bjb mempunyai peranan yang sangat penting dalam perekonomian daerah terutama pada area Jawa Barat dan Banten sebagai Bank Pembangunan Daerah terbesar di Indonesia. Untuk selalu mempertahankan sumbangsihnya bagi negeri, Bank Bjb mengedepankan pertumbuhan ekonomi keberlanjutan dalam setiap operasional bisnis perseroan. Bank Bjb sadar bahwa keberlanjutan tidaklah dapat tercapai tanpa adanya sinergi yang kuat antara keseimbangan *people*, *planet*, dan *profit*. Dimana sinergi ini diwujudkan untuk mencapai pertumbuhan ekonomi keberlanjutan (Sustainable Finance) Bank Bjb melalui optimalisasi bisnis dan digitalisasi.

Dalam penerapan Sustainable Finance di Bank Bjb tersebut disebutkan mengenai peningkatan aspek lingkungan dan Sumber Daya Manusia. Dalam penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia yang diintegrasikan dengan pengelolaan lingkungan bertujuan untuk menjaga keberlanjutan lingkungan. Manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan (Green Human Resource Management) dapat mendorong komitmen dan keterlibatan karyawan dalam praktik lingkungan sehingga meningkatkan rasa kepemilikan dan kebanggaan karyawan, memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras. Oleh karena itu, praktik ramah lingkungan ini dapat membantu perusahaan mengembangkan reputasi yang baik, mengurangi tekanan dari pemangku kepentingan, dan menguntungkan generasi mendatang dalam jangka panjang.

Konsep Green Human Resources Management diperkenalkan untuk memenuhi kebutuhan yang berdampak pada keseimbangan antara pertumbuhan perusahaan untuk menciptakan kekayaan dan perlindungan lingkungan alam yang memungkinkan untuk membangun masa depan yang sukses.

Penerapan Green Human Resource Management yang mulai coba diterapkan di Bank Bjb dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena faktor-faktor dalam Green Human Resource Management seperti rekrutmen ramah lingkungan, pelatihan ramah lingkungan, kinerja ramah lingkungan, kompensasi ramah lingkungan jika diterapkan dengan baik nantinya dapat berpengaruh juga terhadap citra perusahaan. Yang mana nantinya dengan citra perusahaan yang baik dapat mewujudkan tujuan utama dari perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: “Bagaimana pengaruh penerapan Green Human Resource Management terhadap kinerja karyawan di Bank Bjb?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui penerapan Green Human Resource Management di Bank Bjb.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan di Bank Bjb.
3. Untuk mengetahui pengaruh penerapan Green Human Resource Management terhadap kinerja karyawan di Bank Bjb.

B. Metodologi Penelitian

Pada penelitian ini metode deskriptif verifikatif digunakan untuk menguji apakah *Green Human Resource Management* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karyawan di Kantor Pusat Bank Bjb Kota Bandung, serta melakukan pengujian hipotesis apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan Divisi Human Capital Kantor Pusat bank Bjb Bandung.

Karena jumlah populasinya sedikit maka penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 48 orang responden.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh *Green Human Resource Management* (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sebelum peneliti melakukan pengolahan data untuk mengukur tingkat pengaruh dengan analisis regresi, maka data dari hasil kuesioner yang berupa data ordinal harus terlebih dahulu dirubah menjadi interval melalui transformasi data dengan MSI (*Method Succesive Interval*). Setelah itu melalui tahap itu maka dilakukan pengolahan data untuk mengukur pengaruh dengan menggunakan program SPSS 26 maka akan didapat output sebagai berikut :

Tabel 1. Koefisien Kolerasi Variabel *Green Human Resource Management* Terhadap Kinerja Karyawan

Correlations			
		GHRM (X)	KINERJA (Y)
GHRM (X)	Pearson Correlation	1	.642**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	48	48
KINERJA (Y)	Pearson Correlation	.642**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	48	48
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, didapat koefisien antara variabel *Green Human Resource Management* (X) dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar $r = 0.642$ kemudian melihat tabel interpretasi koefisien korelasi, hasil korelasi tersebut berada pada interval 0,60 - 0,799 artinya terdapat hubungan yang kuat antara *Green Human Resource Management* dengan Kinerja Karyawan.

Tabel 2. Koefisiensi determinasi variabel *Green Human Resource Management* Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 ^a	.413	.400	7.793
a. Predictors: (Constant), GHRM (X)				
b. Dependent Variable: KINERJA (Y)				

Berdasarkan tabel diatas, Koefisien determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0.413 atau sebesar 41.3%. Yang artinya variabel *Green Human Resource Management* (X) dipengaruhi oleh variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 41.3 %, sedangkan sisanya 64.2 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Berdasarkan hipotesis tersebut disusunlah hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, *Green Human Resource Management* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. $H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, *Green Human Resource Management* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil F-sign dibandingkan dengan α dengan kriteria: Tolak H_0 jika nilai F-sign $< \alpha$ 0.10

Uji-F *Green Human Resource Management* Terhadap Kinerja Karyawan

Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis untuk membuktikan apakah *Green Human Resource Management*, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan rumusan hipotesis statistik sebagai berikut.

1. $H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari *Green Human Resource Management* terhadap Kinerja karyawan.
2. $H_1: \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan dari *Green Human Resource Management* terhadap Kinerja karyawan.
3. *Probability* = 0.10/10%

Tabel 3. Pengaruh Variabel *Green Human Resource Management* terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1961.858	1	1961.858	32.302	.000 ^b
	Residual	2793.809	46	60.735		
	Total	4755.667	47			
a. Dependent Variable: KINERJA (Y)						
b. Predictors: (Constant), GHRM (X)						

Sumber: diolah melalui *IBM SPSS Statistics 26*

Pada $\alpha = 10\%$ H_0 diterima karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $32.302 > 2.40$. Artinya, secara bersama-sama variabel X berpengaruh terhadap variable Y. Maka *Green Human Resource Management* (X) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) Divisi Human Capital Kantor Pusat Bank Bjb Kota Bandung.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukan bahwa GHRM memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan Divisi Human Capital Kantor Pusat Bank Bjb Kota Bandung. Dapat diketahui bahwa H_1 dalam penelitian ini didukung yaitu GHRM mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Proses GHRM dalam pengelolaan sumber daya manusia harus dimulai dari proses rekrutment, pelatihan karyawan, penilaian, dan sistem kompensasi bagi karyawan. Setelah komitmen organisasional dalam perilaku ramah lingkungan diterapkan dalam kebijakan dan praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) maka diharapkan akan terjadi perubahan perilaku karyawan untuk berperilaku ramah lingkungan di tempat kerja. Proses penerapan GHRM

pada kebijakan dan prosedur di lingkungan perusahaan mengakibatkan terstrukturnya segala aktivitas operasional perusahaan dengan keberlangsungan hidup lingkungan sekitar. Implementasi GHRM tersebut mampu berpengaruh pada lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman sehingga dalam bekerja, karyawan akan merasakan kenyamanan. Kenyamanan yang diperoleh selama bekerja mendorong karyawan untuk lebih mudah meningkatkan prestasi kerja atau kinerjanya.

2. Tingkat kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan. Ketika karyawan merasakan lingkungannya bersih, sehat, adanya berbagai program kesehatan yang ditawarkan perusahaan serta adanya dukungan dari perusahaan untuk mencintai dan melindungi lingkungan dapat membuat karyawan merasa nyaman di perusahaan sehingga kinerjanya meningkat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa adanya praktik GHRM di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan Divisi Human Capital Kantor Pusat Bank Bjb Kota Bandung.
3. Berdasarkan pengujian hipotesis, karena nilai *Green Human Resource Management* (X) pada $\alpha = 0,00$, H_1 diterima sebab $F_{hitung} > F_{tabel}$ $32.302 > 2.40$. Artinya, secara bersama-sama variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. Maka *Green Human Resource Management* (X) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) Divisi Human Capital Kantor Pusat Bank Bjb Kota Bandung.

Acknowledge

Peneliti ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada keluarga khususnya pada Ummi Ida Rohidah yang telah melahirkan dan mendidik peneliti dengan kasih sayangnya dan juga pada Abi Tedy Rusmawan, atas segala pengorbanan, dukungan baik moril dan materil, terimakasih atas support, motivasi, dan doanya.

Peneliti juga berterima kasih kepada pihak yang telah terlibat dalam penelitian ini, yang telah memberikan bantuan kepada peneliti, terutama kepada:

4. Bapak Prof. Dr. H. Edi Setiadi, S.H., M.H. selaku rektor Universitas Islam Bandung.
5. Ibu Dr. Nunung Nurhayati, S.E., Ak, M.Si, CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung beserta jajarannya.
6. Ibu Dr. Hj. Sri Suwarsi, S.E., M.Si., CGA., CHCM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung, dan juga sebagai pembimbing utama yang selalu meluangkan waktu untuk membantu, memberi dukungan dan memberi masukan mengenai penelitian yang dilakukan.
7. Ibu Allya Roosallyn S.E., M.Si. selaku wali dosen peneliti yang telah memberikan pengarahan dan nasehat kepada peneliti selama menjalankan perkuliahan di Universitas Islam Bandung
8. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung yang telah memberikan ilmu serta pengalaman yang dimiliki kepada peneliti.
9. Kepada kakak dan adik, Jundullah Imaduddin, Azka Imanulhaq, Hauna Fathinah, dan Ishfa Hani yang terus saling mendoakan sehingga salahsatu step kehidupan peneliti yaitu menyelesaikan kuliah bisa terlaksana.
10. Kepada sahabat tercinta, Syahidan, Hamzah Romzul, Shidqi, Irsyad, Habib, Hamzah Nasrullah, Mursyid, Teh Shofaa, Teh Khonsa dan teman-teman peneliti lainnya yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu yang telah membantu dan memberi motivasi kepada peneliti.
11. Kepada guru-guru saya yaitu Bapak Ahmad Rahmat, Bapak Jupri Siswanto, Ibu Didin, Teh Ipah yang memberikan support untuk peneliti bisa terus semangat menyelesaikan skripsi ini.
12. Kepada teman-teman kelas peneliti yaitu Gymnastiar, Zenda Eka, Ilman Hilmi, Agung Mulyadi, Dendi dan Raja Alfaris yang telah banyak membantu dan memberikan dukungan kepada peneliti.
13. Bapak Taufik Sidiq sebagai mentor, yang terus membantu dan mendorong dalam proses penelitian skripsi ini.

14. Teman-teman seperjuangan skripsi Manajemen SDM 2017 yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu.
15. Teman-teman satu pembimbing dan satu perjuangan yang tidak bisa peneliti sebutkan satu-persatu yang selalu mendukung satu sama lain dan membantu proses pembuatan skripsi ini agar dapat terselesaikan tepat waktu.
16. Kepada teman-teman Manajemen Universitas Islam Bandung Angkatan 2017.
17. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, terimakasih atas bantuan, dukungan dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun selalu peneliti harapkan demi kesempurnaan penelitian ini. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi semua pihak, dan semoga amal baik yang telah diberikan kepada peneliti, mendapat balasan dari Allah SWT, Amin. Akhirnya Peneliti berharap semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua dan awal dari kesuksesan kita semua.

Daftar Pustaka

- [1] Aulia, Nisha, Suwarsi, Sri. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Bagian Twisting dan Inspecting pada PT. X*. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis 2(2). 65-74.
- [2] D'Mello, L., Manjush, H. H., & Monteiro, M. (2016). a Study on the Green Human Resource Management At Gateway Hotel , Mangalore. International Journal of Scientific Research and Modern Education (IJSRME), I(I), 843–852.