

PERAN *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT* (GHRM) DAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19

Gugus Wijonarko¹; Alexander Wirapraja²

STIAMAK Barunawati, Surabaya¹; Institut Informatika Indonesia, Surabaya²

Email : gugus.wijonarko@stiamak.ac.id¹; awirapraja85@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan studi untuk mengkaji praktik Green Human Resources Management (GHRM) pada karyawan perusahaan bisnis. Secara khusus tujuan dilakukan penelitian pada PT. X adalah untuk mengetahui praktik manajemen dalam penerapan konsep GHRM bersama pengaruh Kepuasan Kerja dan kaitannya terhadap Kinerja Karyawan khususnya pada masa pandemi Covid-19. Ruang lingkup penelitian ini akan mengukur hubungan antara variabel penelitian baik variabel dependen dan variabel independen dengan menggunakan metode kuantitatif yaitu metode regresi linier berganda. Dalam penelitian ini diambil sampel penelitian dari karyawan PT. X dan diperoleh sejumlah 76 responden dengan metode pengambilan sampel menggunakan kuisioner yang disebar ke bagian SDM di PT. X baik dari karyawan maupun pihak manajemen. Hasil tanggapan responden dari kuisioner dan diolah sehingga diperoleh hasil bahwa baik variabel GHRM maupun variabel kepuasan kerja, keduanya memiliki hubungan antar variabel dan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada perusahaan bisnis.

Kata Kunci : GHRM; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan; Regresi Linear

ABSTRACT

This research is a study to examine the practice of Green Human Resources Management (GHRM) in business company employees. In particular, the purpose of doing research on PT. X is to find out management practices in implementing the GHRM concept along with the influence of Job Satisfaction and its relation to Employee Performance, especially during the Covid-19 pandemic. The scope of this study will measure the relationship between the research variables both the dependent variable and the independent variable using the quantitative method, namely the multiple linear regression method. In this study, samples were taken from employees of PT. X and obtained number of 76 respondents with the sampling method using a questionnaire distributed to the HR department at PT. X both from employees and management. The results of the respondents' responses from the questionnaire were processed so that the results obtained were that both the GHRM variable and the job satisfaction variable both had a relationship between variables and a significant influence on employee performance variables in business companies.

Keywords : GHRM; Job Satisfaction; Employee Performance; Linear Regression

PENDAHULUAN

Orientasi bisnis moderen yang didorong oleh kegiatan berorientasi laba berubah dengan cepat. Saat ini dunia usaha dan dunia usaha telah menyadari bahwa faktor

manusia adalah pusat dari segala aktivitas. Hal ini secara nyata juga telah mengubah dunia korporat dan melahirkan keberlanjutan perusahaan yang menciptakan nilai jangka panjang bagi konsumen dan karyawan, antara lain adalah dengan mengembangkan strategi hijau “green strategy”. Strategi ini merupakan upaya manajemen untuk fokus dalam mengubah karyawan khususnya pada kebiasaan kerja dari kebiasaan “normal” menjadi karyawan yang bekerja dengan menggunakan konsep manajemen "hijau" yang secara istilah disebut pula sebagai karyawan hijau.

Karyawan hijau sendiri memiliki arti sebagai karyawan yang terlibat secara pro-aktif dalam perilaku yang bersifat pro-lingkungan terkait kegiatan manajerial misalnya keterlibatan pada tahapan pengembangan, proses implementasi dan manajemen pemeliharaan sistem. Proses manajerial ini juga turut menciptakan efek positif terhadap lingkungan. Upaya ini saat ini dikenal dengan nama Green Human Resources Management (GHRM). Sebagian besar praktik operasional perusahaan dan keberlanjutan perusahaan dan segala upaya untuk mengadopsinya sangat dipengaruhi oleh aspek manusia. Praktik *Green-Oriented management* pada organisasi bisnis sepenuhnya dilakukan oleh karyawan dalam bentuk ekspresi positif melalui perhatian terhadap lingkungan berikut disertai dengan tanggung jawab atas tindakan mereka Jamal dkk. (2021). Praktik manajemen sumber daya manusia hijau (GHRM) sendiri meliputi praktik utama seperti proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, pembayaran, pemberian penghargaan, dan keterlibatan karyawan yang semuanya harus berorientasi kepada praktik yang ramah lingkungan.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui tingkat persepsi karyawan pada PT.X terkait penerimaan mereka terhadap implementasi konsep GHRM dan bagaimana pengaruh kepuasan karyawan dalam bekerja terhadap tingkat kinerja karyawan itu sendiri dalam upaya peningkatan produktivitas di lingkungan kerja merek. Maka rumusan hipotesis pada penelitian ini terdapat dua hipotesis yaitu:

H1: GHRM mempengaruhi secara positif variabel kepuasan kerja karyawan pada PT.X

H2: Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif pada variabel kinerja karyawan PT.X

TINJAUAN PUSTAKA

Green Human Resources Management (GHRM)

Konsep GHRM dipahami sebagai aspek manajemen pekerja dari sudut pandang manajemen yang berorientasi lingkungan. melalui konsep GHRM manajemen dapat melakukan pengelolaan pekerja, menciptakan dan memelihara aspek lingkungan pekerja sehingga dapat memberikan dampak maksimal bagi organisasi. Hubungan antara Green Relations dan aspek Sumber Daya Manusia menekankan pada pentingnya praktik ramah lingkungan yang dilakukan oleh pekerja sebagai salah satu aset dalam perusahaan Saifudin dkk, (2021).

Konsep Manajemen juga telah menyertakan GHRM sebagai dasar perencanaan, pelaksanaan, dan sistem yang saling terintegrasi khususnya bagi seluruh pekerja dalam mencapai hasil yang positif. Manajemen sumber daya manusia hijau (GHRM) mengacu pada kebijakan-kebijakan, sistem operasional dan praktik organisasi yang memiliki tujuan untuk membuat praktik operasional manajemen organisasi yang dilakukan oleh karyawan berorientasi kepada praktik dengan tujuan turut serta melindungi alam di tingkat individu, masyarakat, dan bisnis Shoaib dkk. (2021). Beberapa indikator dalam praktik GHRM menurut Jamal dkk. (2021) meliputi aktivitas-aktivitas seperti:

1. *Green Involvement*: Keterlibatan hijau (*Green Involvement*) mengacu pada keterlibatan karyawan organisasi dalam kegiatan yang berbasis manajemen hijau. Keterlibatan karyawan dalam aktivitas manajemen hijau ini merangsang dan menginspirasi para karyawan untuk mendukung pencegahan polusi dan limbah yang berlebihan Jamal dkk. (2021).
2. *Green Recruitment and Selection*: Praktik Rekrutmen Hijau dan seleksi yang berbasis ramah lingkungan menurut Rawashdeh (2018) adalah salah satu dari bentuk praktik HRM yang memberikan kesempatan bagi perusahaan sebagai langkah awal dalam memperkenalkan manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan kepada calon pelamar kerja. Pada konteks sumber daya manusia mempekerjakan dan mempertahankan karyawan yang memiliki bakat dan talenta yang baik merupakan tugas paling menantang yang dihadapi pemimpinan dalam melakukan manajemen pekerja mereka di lingkungan bisnis global.
3. *Green Training*: secara definisi merupakan sesi pelatihan hijau yang bertujuan untuk memberikan pendidikan hijau tentang kepedulian lingkungan untuk membawa perubahan sikap dan perilaku staf manajerial dan non manajerial. Terkait manajemen dan konteks pelatihan hijau menurut Amjad dkk. (2021), organisasi harus

memperbarui pengetahuan karyawan mereka terkait kebijakan manajemen dan prosedur hijau (*green policy*), manfaat terhadap kinerja lingkungan dan kinerja lingkungannya melalui peningkatan inisiatif organisasi Yusoff dkk. (2020).

4. *Green Pay and Rewards (GPR)*: didefinisikan sebagai pendekatan strategis dari manajemen dalam mengelola pemberian penghargaan kepada manajemen (*reward management*) dalam bentuk menyarankan pembayaran dan penghargaan hijau adalah "sistem penghargaan finansial dan non-finansial" yang ditujukan untuk mencapai tujuan menarik, mempertahankan, dan akhirnya memotivasi karyawan yang paling cocok untuk berkontribusi terhadap tujuan hijau perusahaan Jamal dkk. (2021).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja secara pengertian menurut Lusri dan Siagian (2017) diartikan sebagai bentuk positif dari karyawan dalam menerima evaluasi terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan ditempat kerja. Studi kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan topik yang menarik dan dapat dijadikan pertimbangan saat mengkaji model pergantian karyawan (Zulkarnaen, W., dan Sofyan, Y., 2018:184). Sedangkan definisi dari kepuasan kerja menurut Maulidiyah dkk. (2021) menyebutkan bahwa kepuasan kerja dapat berupa keadaan emosi karyawan terhadap pekerjaannya baik secara positif maupun negatif. Indikator dari kepuasan kerja menurut Robbins tahun 2011 dalam Wijaya dkk. (2022) memiliki lima faktor antara lain:

1. Pekerjaan yang menantang: kecenderungan dari karyawan akan merasa puas dan menyukai pekerjaan mereka apabila mereka mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan kompetensi mereka. pekerjaan yang tidak menantang akan menciptakan rasa jenuh dan bosan sehingga akan mempengaruhi kualitas dari pekerjaan itu sendiri.
2. Gaji dan Upah: setiap karyawan tentu akan menginginkan sistem upah yang mereka anggap layak dan kesempatan untuk promosi bagi mereka secara adil dan segaris.
3. Kondisi lingkungan kerja: lingkungan kerja yang mendukung, bersifat supportif, memiliki rasa aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, faktor jarak pun dapat berpengaruh seperti jarak antara rumah dan kantor serta kelengkapan dan ketersediaan dari fasilitas kerja yang memadai juga merupakan faktor penentu dari kepuasan kerja karyawan.

4. Hubungan dengan rekan kerja: interaksi antar karyawan dalam lingkungan kerja juga turut mempengaruhi kepuasan kerja, hubungan antar rekan kerja yang “toxic” akan memberikan ketidaknyamanan bagi karyawan sehingga mereka akan cenderung untuk menghindari pekerjaan atau mengalami penurunan produktivitas. Pada hal ini pengaruh dari pimpinan perusahaan juga memiliki pengaruh besar dalam mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan tersebut.
5. Kesesuaian pribadi dengan pekerjaan: kecocokan individu terhadap pekerjaannya akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Individu yang memiliki kepribadian yang sama terhadap pekerjaannya akan memiliki kepuasan yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan keberhasilan dalam penyelesaian tugas dan pekerjaannya.

Kinerja Karyawan

Penelitian dari Abrar dan Isyanto (2019) menyebutkan bahwa definisi dari kinerja karyawan adalah ukuran prestasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai atau karyawan sesuai tugas, pokok, fungsi dan tanggung jawabnya, penelitian dari Hasibuan tahun 2011 dalam jurnal ini juga menyebutkan bahwa faktor kecakapan, pengalaman, rasa tanggung jawab, kesungguhan dan waktu merupakan faktor yang menentukan ukuran dari kinerja karyawan. Definisi dari kinerja karyawan juga dikemukakan dalam penelitian Duka dkk. (2020) yang menyatakan bahwa definisi dari kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan dalam satuan waktu atau periode yang dilakukan oleh karyawan dan penekannya terhadap hasil kerja yang diselesaikan oleh karyawan dalam periode atau ukuran waktu. Sedangkan indikator dari kinerja seorang karyawan menurut Utami (2019) meliputi 6 hal antara lain:

1. Kualitas: merupakan ukuran dari hasil kerja karyawan terhadap standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Apabila kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan di atas standar yang telah ditentukan oleh perusahaan maka kinerja karyawan tersebut akan dianggap baik.
2. Kuantitas: merupakan ukuran kinerja yang ditentukan dari jumlah sebuah nilai baik ukuran mata uang, unit produksi ataupun total dari aktivitas yang telah terselesaikan
3. Tepat Waktu (*Timeliness*): berkaitan dengan ukuran atau ketepatan waktu yang digunakan sebagai bagian dari penyelesaian pekerjaan, semakin cepat pekerjaan

terselesaikan maka waktu tersebut dapat dialokasikan untuk memaksimalkan aktivitas yang lain.

4. Efektivitas Biaya: merupakan ukuran luaran dari penggunaan sumber daya baik fisik maupun material dengan meminimalisir pengeluaran yang ada.
5. Ketergantungan terhadap supervisor (*Need for Supervisor*): merupakan ukuran kemandirian dari seorang karyawan apabila dapat bekerja dengan baik dan mandiri.
6. Dampak interpersonal: merupakan tingkatan dari dalam diri karyawan secara psikologi yang berkaitan dengan rasa nyaman, aman, kepercayaan diri, sikap positif dan hubungan relasi kerjasama dengan rekan kerja.

Kerangka Penelitian

Kerangka atau model penelitian yang menunjukkan hubungan antar setiap variabel-variabel independen dan variabel dependen termasuk pula beserta dengan indikatornya beserta dengan hipotesis dapat dilihat pada gambar 1. Variabel independent atau bebas pada penelitian ini adalah kepuasan kerja dan GHRM sedangkan untuk variabel terikat atau dependen adalah variabel kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang diambil dan digunakan menggunakan metode dengan pendekatan kuantitatif, menurut Tanjung dkk (2019) penelitian kuantitatif dapat pula dikategorikan sebagai penelitian asosiatif karena adanya tujuan mengetahui pengaruh dari hubungan dua variabel penelitian atau lebih. Proses pengambilan sampel akan menggunakan survei yang dilakukan dengan menggunakan sebaran kuesioner. Adapun skala likert merupakan skala pengukuran terhadap tanggapan responden yang digunakan dalam penelitian ini, pada skala ini tingkat pengukuran interval penilaian memiliki 4 tahapan skor meliputi: sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), tidak setuju (skor 2) dan sangat tidak setuju (skor 1). Pada skala penilaian ini tidak menyertakan angka 3 untuk menghindari bias dan keragu-raguan terhadap tanggapan yang diberikan responden Wirapraja dkk. (2021).

Metode pengolahan data akan menggunakan metode regresi yaitu regresi linear berganda. Penelitian dari Ghazali (2016) menyatakan bahwa penelitian menggunakan metode regresi untuk mengetahui tingkat pengaruh dari variabel independent terhadap variabel terikat/dependen. Sehingga berdasarkan pernyataan tersebut pengolahan data dengan analisis regresi linear berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui

pengaruh dari konsep praktik dan implementasi GHRM dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja dari karyawan pada PT. X.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan dari perolehan data berupa tanggapan responden yang telah mengisi kuesioner maka diperoleh jumlah responden yang dipilih menjadi sampel dalam penelitian didapatkan sebanyak 76 orang. Adapun 76 orang responden ini merupakan para pegawai dan jajaran pimpinan divisi dari PT. X.

Uji Validitas

Proses pengujian validitas adalah melakukan perbandingan terhadap hasil dari uji validitas menggunakan metode korelasi Pearson. Nilai dari rtabel dimana nilai yang didapatkan dari uji validitas harus diatas nilai dari rtabel Wardani dan Haryani (2019). Nilai rtabel sendiri untuk keseluruhan 76 responden adalah didapatkan nilai 0,224. Hasil uji validitas yang ditampilkan pada tabel 1 menunjukkan nilai dari setiap item pertanyaan kuesioner memiliki nilai lebih besar dari 0,224, sehingga dapat ditarik simpulan bahwa keseluruhan item kuesioner dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas mendapatkan hasil sebesar 0,947 dari total 30 item pernyataan yang diuji keandalannya seperti pada tabel 2. Berdasarkan hasil uji reliabilitas (tabel 2) tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil reliabilitas menunjukkan konstruk yang baik karena berada diatas nilai 0,7. Penelitian dari Peterson dalam Achmad dan Patiro (2021) menyatakan bahwa nilai reliabilitas yang sesuai berada di atas 0,7.

Hasil Pengujian Metode Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan grafik pada gambar 2 yang ditampilkan dalam bentuk plot, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terlihat pola titik yang ada pada grafik tersebut mengikuti dari garis diagonal dan berada dekat dengan garis diagonal. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya dari Tanjaya dkk (2019) yang terbukti data terdistribusi stabil dan normal, sehingga keseluruhan data pada penelitian ini dapat digunakan dan dilanjutkan.

Uji Multikolinieritas

Hasil pengujian Multikolinieritas seperti yang ditunjukkan pada tabel 3 memberikan hasil dimana didapatkan nilai tolerance dari setiap variabel penelitian memiliki nilai diatas 0,10 dan nilai VIF dibawah 10 maka sesuai dengan penelitian dari Achmad dan Patiro (2021) dapat ditarik hasil model regresi pada penelitian ini tidak terjadi masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas menggunakan metode koefisien korelasi spearman dan melihat pola dari scatter plot yang akan dihasilkan seperti yang ditunjukkan pada gambar 3. berdasarkan penelitian dari Sugiyono (2018) menyebutkan bahwa apabila hasil dari uji tersebut yang ditunjukkan oleh *scatter plot* memiliki ciri-ciri: (1) titik data menyebar keatas dan dibawah sekitar angka 0, (2) adanya pola titik yang tidak mengumpul, (3) persebaran data yang tidak terdapat bentuk pola gelombang melebar yang menyempit dan melebar kembali serta (4) Sebaran titik-titik yang tidak memiliki pola. Berdasarkan ciri-ciri tersebut dan seperti yang ditunjukkan pada gambar 3 dapat ditarik kesimpulan bahwa pada model penelitian ini dapat dinyatakan baik dan ideal karena tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil olah data menggunakan pengukuran regresi linier berganda membentuk persamaan regresi: $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$. Sehingga persamaan regresi linear berganda dari pengolahan data yang telah dilakukan adalah:

$$Y = 3,420 + 0,220x_1 + 0,900x_2$$

Keterangan:

- Y = Variabel terikat/dependen
- b_1, b_2 = Koefisien Regresi
- x_1, x_2 = Variabel Independen
- a = Nilai Konstanta

Uji Hipotesis

Pada fase pengujian hipotesis dengan tujuan untuk menjawab rumusan permasalahan yang diungkapkan pada penelitian ini maka dilakukan menggunakan dua pengujian yaitu uji T dan uji F.

Uji T

Syarat melakukan uji T menurut Sugiyono (2017) adalah apabila hasil dari nilai sig. pada uji t kurang sama dengan dari 0,05 ($\leq 0,05$) sehingga dapat dinyatakan variabel independen yaitu GHRM dan kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh

signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Hasil pengujian dari uji t dapat dilihat pada tabel 4.

Berdasarkan hasil yang ditampilkan melalui tabel 4 diketahui nilai distribusi t dicari dengan menggunakan derajat kebebasan (df) dimana diketahui nilai derajat kebebasan dari 76 responden pada penelitian ini seperti pada tabel t adalah sebesar 1,993. Bila hasil ini dibandingkan dengan hasil dari tabel 4 (t-hitung) terhadap tabel t maka diperoleh hasil:

- Koefisien regresi variabel GHRM: Nilai t hitung > t tabel ($2,390 > 1,993$)
- Koefisien regresi dari variabel kepuasan kerja diketahui bahwa Nilai t hitung > t tabel ($8,398 > 1,993$)

Dari kedua hasil tersebut maka dinyatakan baik hipotesis 1 dan hipotesis 2 dapat diterima karena nilai dari t hitung diketahui berada diatas nilai t tabel sehingga dinyatakan bahwa baik variabel GHRM dan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. X

Uji F

Hasil uji F pada penelitian ini terlihat pada tabel 5. Uji F sendiri merupakan pengujian yang memiliki tujuan mengetahui tingkat dari pengaruh simultan atau serentak variabel independen terhadap variabel dependennya.

Hasil dari tabel 5 mendapatkan hasil bahwa nilai F adalah sebesar 72,073 dan nilai dari tingkat signifikansi adalah $0,00 < 0,05$. Derajat kebebasan (df) dengan dua variabel pada tabel F didapatkan hasil sebesar 3,122, maka dengan membandingkan Fhitung terhadap F Tabel. Didapatkan hasil bahwa $72,073 > 3,122$. Maka kesimpulan yang dapat ditarik dari pengolahan data tersebut adalah variabel GHRM dan variabel kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian terhadap faktor GHRM dan Kepuasan Kerja untuk mengukur pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X didapatkan kesimpulan antara lain:

1. Penerapan konsep GHRM terbukti memiliki pengaruh signifikan pada kinerja para karyawan pada PT. X dimana didapatkan hasil bahwa apabila semakin tinggi faktor

implementasi GHRM khususnya pada masa pandemi covid-19 maka semakin tinggi kinerja karyawan PT. X tersebut.

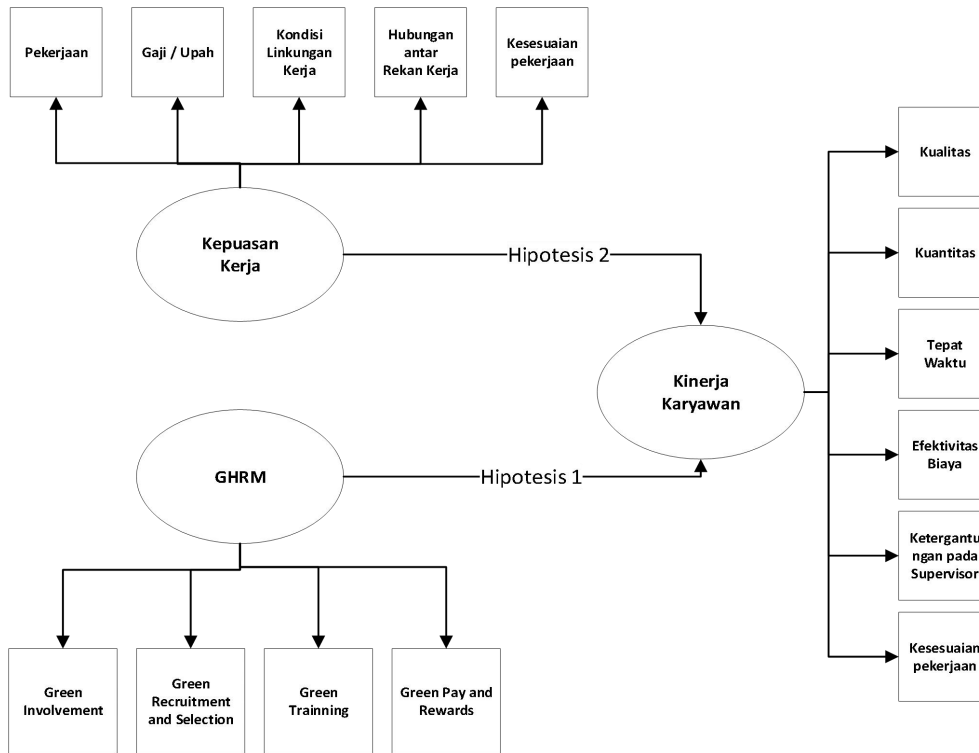
2. Pada hasil pengolahan data yang telah dilakukan juga mendapatkan hasil bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja. Hasil ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dari PT. X terutama pada masa pandemic covid-19 ini maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan PT. X terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrar, U., & Isyanto, I. (2019). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Urchindize Cabang Madura). *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 7(2), 115. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v7i2.868>
- Achmad, M., & Patiro, S. P. S. (2021). Servant Leadership, Job Demands dan Kepuasan Kerja dalam Perspektif Aparatur Sipil Negara di Indonesia. *Jurnal Aparatur Kementerian Energi Dan Sumber Daya Mineral*, 5(1).
- Amjad, F., Abbas, W., Zia-UR-Rehman, M., Baig, S. A., Hashim, M., Khan, A., & Rehman, H. ur. (2021). Effect of green human resource management practices on organizational sustainability: the mediating role of environmental and employee performance. *Environmental Science and Pollution Research*, 28(22), 28191–28206. <https://doi.org/10.1007/s11356-020-11307-9>
- Duka, A. C., Fanggidae, R. E., & Timuneno, T. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pt bosowa berlian motor kupang. *Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial, Vol 2 No 1*, 23–38.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan Program IBM SPSS 23 . Edisi 8. Cetakan ke-8. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2011.
- Jamal, T., Zahid, M., Martins, J. M., Mata, M. N., Rahman, H. U., & Mata, P. N. (2021). Perceived green human resource management practices and corporate sustainability: Multigroup analysis and major industries perspectives. *Sustainability (Switzerland)*, 13(6), 1–17. <https://doi.org/10.3390/su13063045>
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 2–8.
- Maulidiyah, N. N., Roifah, T. N., & Armanto, N. (2021). Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Alternatif Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Al-Idarah*, 2(1), 41–48.
- Rawashdeh, A. M. (2018). The impact of green human resource management on organizational environmental performance in Jordanian health service organizations. *Management Science Letters*, 8(10), 1049–1058. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2018.7.006>
- Saifudin, A., Havidz Aima, M., Sutawidjaya, A. H., & Sugiyono. (2021). Hospital digitalization in the era of industry 4.0 based on ghrm and service quality. *International Journal of Data and Network Science*, 5(2), 107–114. <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2021.2.004>
- Shoaib, M., Zamecnik, R., Abbas, Z., Javed, M., & Rehman, A. U. (2021). Green

- Human Resource Management and Green Human Capital: a Systematic Literature Review. *Contemporary Issues in Business, Management and Economics Engineering 2021, May*. <https://doi.org/10.3846/cibmee.2021.649>
- Sugiyono. (2017). *Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Evaluasi*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tanjaya, S. C., Maneke, L., Tawas, H., Informasi, P. K., Dan, K., Konsumen, K., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2019). Pengaruh Kualitas Informasi, Kepercayaan Dan Kemudahan Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian Produk Vape Di Instagram. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.25701>
- Utami, S. (2019). Penerapan Metode Technology Acceptance Model Pada Penilaian Kinerja Karyawan. *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, 7(2), 128–133. <https://doi.org/10.31294/jki.v7i2.6702>
- Wardani, D. K., & Haryani, S. (2019). Dampak Corporate Governance Terhadap Pengungkapan Lingkungan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 14(2), 67. <https://doi.org/10.21460/jrak.2018.142.325>
- Wijaya, A., Mashalinda, & Rinaldi. (2022). Determinan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan Pt Bank Central Asia Cabang Utama Pasar Baru Jakarta. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(74), 228–239.
- Wirapraja, A., Aribowo, H., & Setyoadi, E. T. (2021). The Influence of E-Service Quality, and Customer Satisfaction On Go-Send Customer Loyalty In Surabaya. *Indonesian Journal of Information Systems*, 3(2), 128. <https://doi.org/10.24002/ijis.v3i2.4191>.
- Yusoff, Y. M., Nejati, M., Kee, D. M. H., & Amran, A. (2020). Linking Green Human Resource Management Practices to Environmental Performance in Hotel Industry. *Global Business Review*, 21(3), 663–680. <https://doi.org/10.1177/0972150918779294>.
- Zulkarnaen, W., & Sofyan, Y. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan PT. Delami Garmen Kota Bandung. *Widya Cipta*, 2(2), 183–192.

GAMBAR DAN TABEL



Gambar 1. Kerangka Penelitian
Sumber: Olahan Peneliti

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas Kuesioner

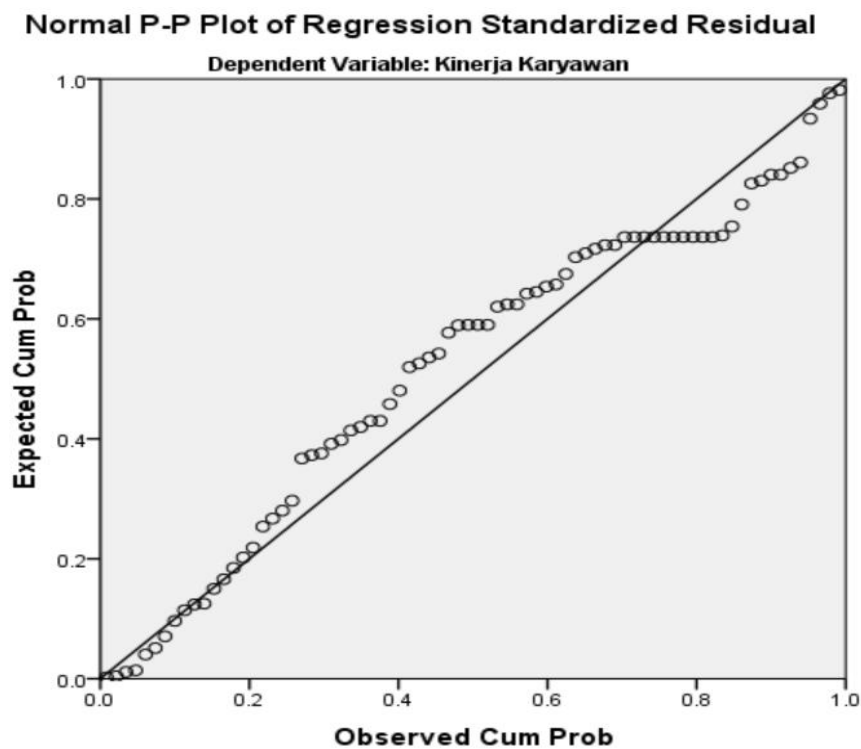
Variabel	Item	Nilai <i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
GHRM	X11	0,763	Valid
	X12	0,859	Valid
	X13	0,845	Valid
	X14	0,648	Valid
Kepuasan Kerja	X21	0,650	Valid
	X22	0,797	Valid
	X23	0,742	Valid
	X24	0,709	Valid
Kinerja Karyawan	X25	0,807	Valid
	Y11	0,713	Valid
	Y12	0,704	Valid
	Y13	0,709	Valid
Kinerja Karyawan	Y14	0,671	Valid
	Y15	0,537	Valid
	Y16	0,657	Valid

Sumber: Olahan Peneliti

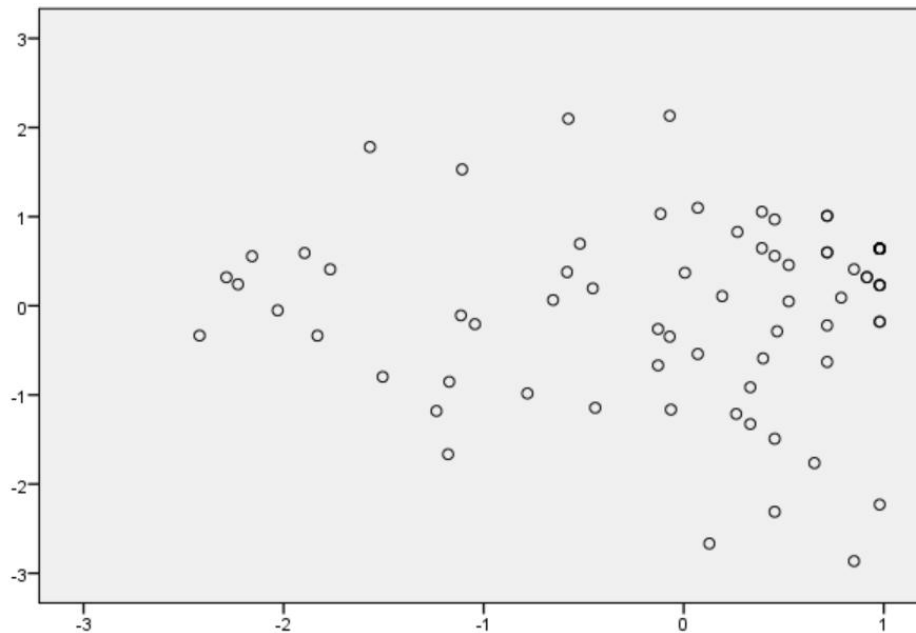
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
0.947	30

Sumber: Olahan Peneliti



Gambar 2. Pengujian Normalitas
Sumber: Olahan Peneliti



Gambar 3. Output Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Olahan Peneliti

Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.420	3.328		1.028	.307		
GHRM	.220	.092	.196	2.390	.019	.685	1.460
Kepuasan Kerja	.900	.107	.688	8.398	.000	.685	1.460

Sumber: Olahan Peneliti

Tabel 4. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.420	3.328		1.028	.307
GHRM	.220	.092	.196	2.390	.019
Kepuasan Kerja	.900	.107	.688	8.398	.000

Sumber: Olahan Peneliti

Tabel 5. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	881.241	2	440.621	72.073	.000 ^b
Residual	446.285	73	6.113		
Total	1327.526	75			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, GHRM

Sumber: Olahan Peneliti