

IMPLEMENTATION OF GREEN INDUSTRY AND GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT OF EMPLOYEE PERFORMANCE

Afriyeni Afriyeni^{1*}, Tiarawati²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP^{1,2}

afriyeni.yen@gmail.com^{1*}, watitiara227@gmail.com²

ABSTRAK

Green Industry dan Green Human Resource Management merupakan salah satu metode keberlanjutan yang diterapkan oleh sebuah perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauhmana implementasi *Green Industry* dan *Green Human Resource Management* dapat meningkatkan kinerja karyawan, baik dari aspek produktivitas maupun keberlanjutan lingkungan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan departemen SDM & Umum pada PT Semen Padang sebanyak 38 orang yang diambil secara *total sampling*. Data diolah dengan menggunakan *regresi linear berganda* dengan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara *green industry* (X1) terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh *green human resource management* (X2) terhadap kinerja karyawan dan terdapat hubungan antara *green industry* dan *green human resource management* terhadap kinerja karyawan PT Semen Padang.

Kata kunci : *Green Industry, Green Human Resource Management, Kinerja Karyawan.*

ABSTRACT

Green Industry and Green Human Resource Management are one of the sustainability methods implemented by a company. This research aims to analyze the extent to which the implementation of *Green Industry* and *Green Human Resource Management* can improve employee performance, both from the aspects of productivity and environmental sustainability. This type of research is quantitative. The population of this study was all employees of the HR & General Department at PT Semen Padang, totaling 38 people taken by total sampling. Data were processed using multiple linear regression using a questionnaire. The research results show that there is an influence between *green industry* (X1) on employee performance, there is an influence of *green human resource management* (X2) on employee performance and there is a relationship between *green industry* and *green human resource management* on the performance of PT Semen Padang employees.

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

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan ketidakpastian lingkungan, perusahaan manufaktur perlu menghadapi berbagai tantangan, seperti tekanan untuk beroperasi secara berkelanjutan, menghadapi peraturan lingkungan yang semakin ketat, meningkatkan citra perusahaan di mata

publik, serta menghadapi persaingan dalam merekrut dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Maka dari itu, perusahaan manufaktur perlu memperhatikan kegiatan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang berwawasan lingkungan karena sumber daya manusia di dalam perusahaan merupakan kunci terpenting untuk mencapai keberlanjutan dan ramah lingkungan.

Dalam konteks ini, *green industry* dan *green human resource management* muncul sebagai pendekatan yang penting dalam mempromosikan keberlanjutan lingkungan dalam konteks organisasi. Penerapan *green industry* dapat mempengaruhi motivasi karyawan dengan memenuhi kebutuhan psikologis mereka terkait pekerjaan yang memiliki dampak positif terhadap lingkungan. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja, komitmen, dan kinerja karyawan. Menurut Wartono (2017) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. Berdasarkan Kementerian Perindustrian Republik Indonesia (Kemenperin, 2022), dari 152 industri peserta pada Penghargaan Industri Hijau tahun 2021, tercatat capaian penghematan energi sebesar Rp3,2 triliun dan penghematan air sebesar Rp169 miliar. Hingga 2021, sebanyak 44 industri telah tersertifikasi Standar Industri Hijau. Beberapa perusahaan di Indonesia sudah mulai menyadari pentingnya keberlanjutan lingkungan dan menerapkan *green human resource management* dan *green industry* ramah lingkungan dalam operasional mereka. Beberapa langkah yang dilakukan antara lain memperkenalkan program-program lingkungan yang disertai dengan pelatihan dan edukasi untuk karyawan. Kesadaran perusahaan terhadap keberlanjutan lingkungan, penerapan *green industry* dan *green human resource management* di Indonesia akan semakin meningkat di masa depan. Hal ini akan dapat membantu memperbaiki kondisi lingkungan, dan juga dapat memberikan manfaat jangka panjang bagi perusahaan, karyawan, masyarakat, dan lingkungan sekitar.

Salah satu perusahaan yang sudah menerapkan *green industry* yaitu PT. Semen Padang. Untuk mewujudkan *green industry*, PT. Semen Padang telah melakukan upaya pengelolaan limbah dan emisi berupa pembangunan dan pengoperasian *Waste Heat Recovery Power Generation* (WHRPG) serta penggunaan biomass untuk mereduksi emisi gas CO₂, selain itu dengan menggunakan freon yang tidak mengandung *Chloro Fluoro Carbon* (CFC). Untuk mengurangi emisi debu, fasilitas produksi dilengkapi dengan alat khusus pengendali debu berupa *electrostatic precipitator* (ESP), *cyclone*, *conditioning tower*, *bag house filter* dan peralatan lainnya. Untuk pengelolaan limbah B3 dan Non B3 perusahaan menerapkan kebijakan 3R (*reduce, reuse, dan recycle*). Dalam pelaksanaan pengelolaan limbah B3 perusahaan memiliki izin pengelolaan berupa izin penyimpanan dan pemanfaatan limbah B3 dengan menggunakan *kiln* sebagai *incinerator* (Republika 2014).

Green industry merupakan industri yang mengutamakan efisiensi dan efektifitas penggunaan sumber daya secara berkelanjutan serta menjaga kelestarian lingkungan dalam proses produksinya. Salah satu metode yang dilakukan adalah *green manufacturing*. Menurut Machingura & Maware (2023) bahwa *green manufacturing* berdampak positif terhadap kinerja lingkungan dan operasional. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Shafaei et al (2020)

semakin hijau lingkungan kerja, semakin tinggi kebermaknaan kerja karyawan, sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H₁ : *green industry* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

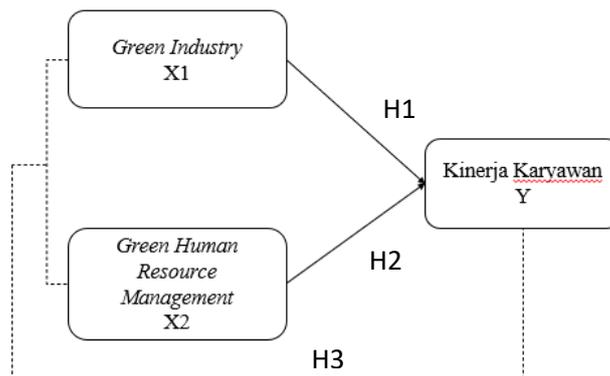
Selain penerapan *green industry* yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah penerapan *green human resource management*. Menurut Ly (2023) *Green Human Resources Management* dan komitmen organisasi terhadap keterlibatan karyawan dalam perilaku ramah lingkungan diperlukan dalam perusahaan karena karyawan merasa memiliki tanggung jawab terhadap lingkungan dan mendorong mereka untuk mengambil inisiatif dalam melaksanakan tanggung jawab tersebut. Penelitian yang dilakukan Wijonarko & Wirapraja (2022), menyatakan bahwa GHRM memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan Divisi Human Capital. Dengan demikian, hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H₂ : *green human resource management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Penerapan *green industry* dan *green human resource management* dapat membangun kepercayaan karyawan dengan menunjukkan komitmen organisasi terhadap keberlanjutan dan kepedulian terhadap lingkungan. Hal ini akan membentuk iklim kerja yang positif, meningkatkan keterlibatan karyawan, dan meningkatkan kinerja mereka. Mempekerjakan karyawan yang sadar lingkungan dan menciptakan sistem pelatihan dan pengukuran yang konsisten adalah cara efektif mendorong kesadaran lingkungan dalam berbagai fungsi perusahaan (Roscoe et al., 2019). Maka dari itu penerapan *green industry* dan *green human resource management* memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan Tze San et al (2022) bahwa penerapan *green entrepreneurial orientation* (GEO) secara signifikan memengaruhi kinerja berkelanjutan. *Green entrepreneurial orientation* (GEO) merupakan orientasi bisnis yang mengacu pada kegiatan ekonomi yang ramah lingkungan dan memberikan nilai tersendiri kepada masyarakat. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Guzm (2022) menunjukkan bahwa kolaborasi, eko-inovasi dan kinerja ekonomi memiliki pengaruh positif yang signifikan baik pada inovasi produk, proses dan manajemen, serta pada kinerja karyawan di industri otomotif. Dengan demikian, hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H₃ : terdapat hubungan positif dan signifikan antara penerapan *green industry* dan *green human resource management* terhadap kinerja karyawan.

Gambar kerangka pemikiran dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODOLOGI

Pada penelitian ini, metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan bantuan dari aplikasi SPSS 26.0. Objek dalam penelitian ini berfokus pada kinerja karyawan pada PT Semen Padang. Populasi berjumlah 38 orang karyawan pada departemen SDM & Umum, kemudian sampel yang digunakan adalah *total sampling* yakni jumlah populasi sama dengan sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner (angket). Berikut dapat dijelaskan definisi operasional dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
Kinerja Karyawan (Y)	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.	1. Kualitas 2. Ketepatan waktu 3. Kemampuan 4. Kemandirian 5. Komunikasi	(Kristanti & Pangastuti, 2016)
<i>Green Industry</i> (X1)	<i>Green Industry</i> adalah upaya manajemen membangun industri yang mampu menjaga kelestarian lingkungan dan industri mampu menerapkan pembangunan keberlanjutan untuk mengurangi pemanfaatan sumber daya alam berlebihan..	1. <i>Green Planning</i> 2. <i>Green Process</i> 3. <i>Green Product</i>	(Desa et al., 2022)
<i>Green Human Resource Management</i> (X2)	GHRM didefinisikan sebagai bagian dari upaya manajemen sumber daya manusia yang ditujukan untuk mengubah karyawan organisasi menjadi karyawan hijau dengan visi untuk mencapai tujuan keberlanjutan organisasi dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perlindungan lingkungan.	1. <i>Green recruitmen and selection</i> 2. <i>Green training and development</i> 3. <i>Green performance management and appraisal</i> 4. <i>Green reward and compensation</i>	(Sujarwo & Si, 2020)

Sumber: Kristanti & Pangastuti, 2016, Desa et al., 2022, Sujarwo & Si, 2020.

Penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu variabel terikat dan variabel bebas, dimana variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y) dan variabel bebas yaitu *green industry* (X1), dan *green human resource management* (X2). Teknik analisis data menggunakan uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas), hitungan regresi linear berganda dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui dinyatakan valid atau tidaknya suatu penelitian, uji ini dinyatakan valid apabila nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item Pertanyaan	Corrected Item Total Correlation	r _{tabel}	Keterangan
1	0,721	0,320	Valid
2	0,806	0,320	Valid
3	0,853	0,320	Valid
4	0,904	0,320	Valid
5	0,830	0,320	Valid
6	0,888	0,320	Valid
7	0,851	0,320	Valid
8	0,698	0,320	Valid
9	0,752	0,320	Valid
10	0,784	0,320	Valid
11	0,738	0,320	Valid
12	0,815	0,320	Valid

Sumber : Olah Data, SPSS 26, 2023

Dari tabel 2 diambil diketahui bahwa dari semua pernyataan mengenai variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan valid dimana r-hitung lebih besar dari r-tabel.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Green Industry

Item Pertanyaan	Corrected Item Total Correlation	r _{tabel}	Keterangan
1	0,829	0,320	Valid
2	0,824	0,320	Valid
3	0,817	0,320	Valid
4	0,884	0,320	Valid
5	0,698	0,320	Valid
6	0,857	0,320	Valid
7	0,824	0,320	Valid
8	0,878	0,320	Valid
9	0,880	0,320	Valid
10	0,801	0,320	Valid
11	0,791	0,320	Valid
12	0,848	0,320	Valid
13	0,818	0,320	Valid

Sumber : Olah Data, SPSS 26, 2023

Dari tabel 3 diketahui bahwa dari semua pernyataan mengenai variabel *green industrty* dapat dinyatakan valid dimana r-hitung lebih besar dari r-tabel.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel *Green Human Resource Management (X2)*

Item Pertanyaan	Corrected Item Total Correlation	r _{tabel}	Keterangan
1	0,747	0,320	Valid
2	0,749	0,320	Valid
3	0,719	0,320	Valid
4	0,913	0,320	Valid
5	0,883	0,320	Valid
6	0,777	0,320	Valid
7	0,877	0,320	Valid
8	0,651	0,320	Valid
9	0,815	0,320	Valid
10	0,827	0,320	Valid
11	0,878	0,320	Valid
12	0,708	0,320	Valid
13	0,881	0,320	Valid
14	0,799	0,320	Valid
15	0,927	0,320	Valid
16	0,908	0,320	Valid
17	0,874	0,320	Valid
18	0,776	0,320	Valid
19	0,927	0,320	Valid
20	0,927	0,320	Valid
21	0,775	0,320	Valid
22	0,814	0,320	Valid

Sumber : Olah Data, SPSS 26, 2023

Dari tabel 4 dapat diketahui bahwa dari semua pernyataan mengenai variabel *green human resource management* dinyatakan valid dimana r-hitung lebih besar dari r-tabel.

Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* yang apabila nilai tersebut lebih dari 0,600 maka menunjukkan kehandalan (reliabilitas) instrumen, dan apabila nilai tersebut kurang dari 0,600 maka dinyatakan kurang handalnya instrumen.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Batas	Keterangan
1	Kinerja Karyawan (Y)	0,950	0,600	Reliabel
2	<i>Green Industry (X1)</i>	0,960	0,600	Reliabel
3	<i>Green Human Resource Management (X2)</i>	0,977	0,600	Reliabel

Sumber : Olah Data, SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variable kinerja karyawan, *green industry*, *green human resource management* > 0,600. Dari tabel diatas menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,600. Maka dapat disimpulkan bahwa jawaban-jawaban yang diberikan responden sudah reliabel sehingga tahapan pengolahan data selanjutnya dapat dilakukan.

Uji Normalitas

Dalam pengujian ini dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov sehingga dapat menjadi distribusi normal. Suatu data dikatakan berdistribusi normal jika hasilnya $\geq 0,05$ dan apabila tidak normal jika hasilnya menunjukkan $\leq 0,05$. (Sugiyono, 2017). Untuk selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini (Tabel 6);

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.50140541
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.076
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Olah Data, SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat hasil olahan data bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) menunjukkan lebih besar dari Alpha (0,05), sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang diolah berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menguji model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas/independen.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolienaritas

Variabel	Collinearity statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
<i>Green Industry</i> (X1)	0.538	1.860	Tidak terdapat indikasi Multikolinearitas
<i>Green Human Resource Management</i> (X2)	0.538	1.860	Tidak terdapat indikasi Multikolinearitas

Sumber : Olah Data, SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil uji multikolineritas pada tabel 7 menunjukkan nilai *tollerance* dari variabel *green industry* 0,538 > 0,1 dan nilai VIF 1,860 < 10 dan variabel *Green Human Resource Management* 0,538 > 0,1 dan nilai VIF 1,860 < 10, maka dapat disimpulkan bahwa di antara kedua variabel tersebut tidak adanya persoalan multikolinearitas atau biasa di sebut bebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu menguji adanya perbedaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya, yang mana jika hal ini terjadi maka disimpulkan bahwa terdapat gejala heteroskedastisitas.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Alpha	Keterangan
<i>Green Industry (X1)</i>	0.286	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
<i>Green Human Resource Management (X2)</i>	0.920	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Olah Data, SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui SPSS dapat dilihat bahwa nilai signifikansi setiap variabel independen di atas adalah lebih besar dari nilai Alpha (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Perhitungan regresi linear berganda antara *green industry (X1)*, *green human resource management (X2)* dan kinerja karyawan (Y) yang mana dalam perhitungannya dibantu dengan program SPSS sehingga diperoleh hasil sebagai berikut dalam tabel di bawah ini (Tabel 9):

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel Terikat	Konstanta dan Variabel Bebas	Koefisien Regresi
Kinerja Karyawan (Y)	Konstanta (α)	9.731
	<i>Green Industry (X1)</i>	0.559
	<i>Green Human Resource Management (X2)</i>	0.126

Sumber : Olah Data, SPSS 26, 2023

Berdasarkan pada tabel 9 dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 9,731 + 0,559 X_1 + 0,126 X_2$$

Persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan antara variabel *independen* dengan variabel *dependen* secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Persamaan regresi diatas pada konstanta bernilai 9,731 satuan, maksudnya jika variabel *Green Industry (X1)*, dan *Green Human Resource Management (X2)* diasumsikan sama dengan nol, maka kinerja karyawan bernila 9,731 satuan.
2. Nilai koefisien *green industry* sebesar 0,559 satuan, artinya bahwa setiap peningkatan variabel *green industry* sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,559 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan
3. Nilai koefisien *green human resource management* sebesar 0,126 satuan, artinya bahwa setiap peningkatan variabel *green human resource management* sebesar 1 satuan, maka

kinerja karyawan meningkat sebesar 0,126 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Uji Hipotesis

Uji t

Dalam pengujian ini agar dapat mengetahui pengujian dalam menentukan pengaruh variabel independen dan variabel mediasi terhadap variabel dependen secara parsial dan digunakan untuk mengukur signifikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 10. Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel Penellian	t table	t hitung	Sig.	A	Kesimpulan
<i>Green Industry</i> (X1)	2,030	5,253	0,000	0,05	H ₁ diterima
<i>Green Human Resource Management</i> (X2)	2,030	2,382	0,023	0,05	H ₂ diterima

Sumber : Olah Data, SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 10, hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Variabel *Green Industry* (X₁) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang. Dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($5,253 > 2,030$), dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0,000 < 0,05$) dengan demikian dapat disimpulkan H₀ ditolak dan H₁ diterima, artinya *Green Industry*(X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y).
- Variabel *Green Human Resource Management* (X₂) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang. Dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,382 > 2,030$), dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0,023 < 0,05$) dengan demikian dapat disimpulkan H₀ ditolak dan H₂ diterima, artinya *Green Human Resource Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun dasar pengambilan kesimpulan pada uji F ialah sebagai berikut:

- Apabila nilai F hitung $< F$ tabel dan jika probabilitas (signifikasi) $> 0,05(\alpha)$, maka H₀ diterima, artinya variabel independen secara simultan atau bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
- Apabila nilai F hitung $> F$ tabel dan jika probabilitas (signifikasi) lebih kecil dari $0,05(\alpha)$, maka H₀ ditolak, artinya variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

Tabel 11. Uji Simultan (F)

Variabel Penelitian	F Tabel	F Hitung	Sig.	a	Kesimpulan
<i>Green Industry</i> dan <i>Green Human Resource Management</i>	3.267	46.769	.000 ^b	0,05	H3 diterima

Sumber : Olahan Data Primer Bulan Oktober 2023

Diketahui bahwa nilai F-hitung adalah sebesar 46,769 dan nilai Sig. adalah 0,000. Karena F-hitung lebih besar dari F-tabel ($46,769 > 3,267$) dan nilai Sig. Lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *green industry* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semen Padang. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan nilai koefisien regresi *green industry* sebesar 0,559 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $5,253 > 2,030$ berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Desa et al., (2022) bahwa penerapan konsep *green industry* pada kawasan berikat selain berdampak positif kepada kinerja karyawan, juga akan tetap berpengaruh positif terhadap perekonomian negara dari peningkatan keuntungan perusahaan sebab adanya *green satisfaction* dan *green loyalty* konsumen. Sedangkan menurut Machingura & Maware (2023) *Green manufacturing* berdampak positif terhadap kinerja lingkungan dan operasional.

Pada variabel *green human resource management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semen Padang, maka hipotesis kedua pada penelitian ini dapat diterima. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan nilai koefisien regresi *green human resource management* sebesar 0,126 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,382 > 2,030$ berarti H_2 diterima dan H_0 ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ly (2023) tentang *green human resources management* dan komitmen organisasi terhadap keterlibatan karyawan dalam perilaku ramah lingkungan diperlukan dalam perusahaan karena karyawan merasa memiliki tanggung jawab terhadap lingkungan dan mendorong mereka untuk mengambil inisiatif dalam melaksanakan tanggung jawab tersebut. Artinya bahwa hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan menurut Wijonarko & Wirapraja (2022) GHRM memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan Divisi *Human Capital*. Dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini yaitu GHRM mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara simultan ditemukan bahwa variabel *green industry* dan *green human resource management* secara bersamaan atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semen Padang. Berdasarkan perbandingan nilai F hitung dengan F tabel maka F hitung lebih besar dari F tabel, yaitu $46,769 > 3,267$ dan nilai Sig. Lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) berarti H_3 diterima dan H_0 ditolak. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Guzm (2022) menyatakan bahwa kolaborasi, eko-inovasi dan kinerja

ekonomi memiliki pengaruh positif yang signifikan baik pada inovasi produk, proses dan manajemen, serta pada kinerja bisnis perusahaan di industri otomotif.

SIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *Green Industry* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Semen Padang. Kemudian *Green Human Resource Management* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Semen Padang. Selanjutnya dari hasil uji F juga ditemukan bahwa secara simultan *Green Industry* dan *Green Human Resource Management* memiliki pengaruh secara dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semen Padang. Dengan demikian dapat direkomendasikan bahwa dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan PT. Semen Padang, maka manajemen perlu menerapkan *green industry* dan *green human resource*.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriyeni., & Kurnia, N. F. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Billman Pada PT.PLN (Persero) Indarung. *Business and Economic Analysis Journal*, 2(1), 51–60. <https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/beaj>
- Arifin, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Industri Terasi Di Kabupaten Sumenep. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 5(3), 577–588.
- Arulrajah, A. A., Opatha, H. H. D. N. P., & Nawaratne, N. N. J. (2015). Green Human Resource Management Practices : A Review Literature Review on Green HRM Practices. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 5(1), 1–16.
- Desa, M., Serai, P., & Perspektif, L. (2022). Implementasi green industry pada kawasan berikat. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(4), 1483–1490.
- Fajri, N. M., Rosyida, E. E., & Efendi, I. B. (2022). Upaya Peningkatan Produktivitas Penerapan Green Industry Dengan Perubahan Metode Pengolahan Limbah Untuk Menjamin Sustainability Production Pt.ABC. *Studi Teknik Industri Universitas Islam Majapahit*, 1(1), 208–219. <https://doi.org/10.36815/semastek.v1i1.37>
- Framelita Mariana, W. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 2752–2760.
- Gerhana, W. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan). 3(1), 49–57.
- Ghozali, I. (2016). *aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss 23*. universitas diponegoro.
- Gumilang, G. S. (2016). Metode Penelitian Kualitatif dalam Bidang Bimbingan dan Konseling. *Bimbingan Dan Konseling, Universitas Nusantara PGRI Kediri*, 2(2). <http://ejournal.stkipmpringsewu-lpg.ac.id/index.php/fokus/a>
- Guzm, G. M. (2022). Collaboration , eco-innovation and economic performance in the

- automotive industry. *International Journal of Industrial Engineering and Operations Management*. <https://doi.org/10.1108/IJIEOM-09-2022-0041>
- Irmawati, B., & Trihardjanti, C. (2020). Implementasi Green Human Resources Management Pada Perusahaan Di Semarang. *Laporan Penelitian, Pusat Peng*, v+ 27.
- Isrososiawan, S., Rahayu, A., & Wibowo, L. A. (2021). Green Human Resources Management Mendukung Kinerja Lingkungan Industri Perhotelan. *Jurnal Co-Management Universitas Pendidikan Indonesia*, 3(2), 457–470. <https://doi.org/10.32670/comanagement.v3i2.425>
- Itniwardani & Afriyeni. (2023). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(3).
- Jabbour, C., Beatriz, A., Sousa, L. De, Jos, C., Sao, P., State, P., Eng, A., Carrijo, E., & Bauru, Z. C. (2016). *Green Human Resource Management and Green Supply Chain Management: linking two emerging agendas*. 112, 1824–1833. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2015.01.052>
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2016). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. penerbitmsc@gmail.com
- Ly, B. (2023). Green HRM and eco-friendly behavior in Cambodian public organizations: The mediation of organizational commitment. *School of Public Policy and Management, Tsinghua University*, 10(November 2022), 100674. <https://doi.org/10.1016/j.envc.2022.100674>
- Machingura, T., & Maware, C. (2023). A hierarchical complementary Lean-Green model and its impact on operational performance of manufacturing organisations. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 2553. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-03-2022-0115>
- Mandago, R. J. (2018). Influence of Green Reward and Compensation Practice on Environmental Sustainability in Selected Service Based State *European Journal of Business and Strategic ...*, 3(6), 1–12.
- Pham, N. T., Hoang, H. T., & Phan, Q. P. T. (2020). Green human resource management: a comprehensive review and future research agenda. *International Journal of Manpower*, 41(7), 845–878. <https://doi.org/10.1108/IJM-07-2019-0350>
- Priyatno, D. (2014). *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS*. Mediakom.
- Rahmawanti, N. P. (2014). (*Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara*). 8(2), 1–9.
- Roscoe, S., Subramanian, N., Jabbour, C. J. C., & Chong, T. (2019). Green human resource management and the enablers of green organisational culture: Enhancing a firm's environmental performance for sustainable development. *Business Strategy and the Environment*, 28(5), 737–749. <https://doi.org/10.1002/bse.2277>
- Sajangbati, I. A. S., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2013). Motivasi, disiplin, dan kepuasan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Pt. Pos Indonesia (Persero) cabang Bitung. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado*, 1(4), 667–

678.

- Shafaei, A., Nejati, M., & Mohd Yusoff, Y. (2020). Green human resource management: A two-study investigation of antecedents and outcomes. *International Journal of Manpower*, 41(7), 1041–1060. <https://doi.org/10.1108/IJM-08-2019-0406>
- Sugiyono. (2017a). *Metode Penelitian Bisnis* (S. Y. Suryandari (ed.); 3rd ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2017b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sujarwo, A., & Si, M. (2020). Pentingnya Green Human Resource Management pada Perusahaan di Indonesia. *Informasi Komputer Akuntansi Dan Manajemen, Vol. XVI*.
- Tri Wartono. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, 4(2), 41–55.
- Tze San, O., Latif, B., & Di Vaio, A. (2022). GEO and sustainable performance: the moderating role of GTD and environmental consciousness. *Journal of Intellectual Capital*, 23(7), 38–67. <https://doi.org/10.1108/JIC-10-2021-0290>
- Wijonarko, G., & Wirapraja, A. (2022). Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja dan Produktivitas Karyawan Melalui Perspektif Technology Acceptance Model (TAM). *Konvergensi Teknologi Dan Sistem Informasi*, 2(1), 13–22. <https://doi.org/10.24002/konstelasi.v2i1.5545>