

Pengaruh Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan (GHRM) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Bima Arviansyah¹, Shintya Dewi Saraswati²

^{1,2}Fakultas Hukum, Manajemen dan Informatika Universitas Karya Husada Semarang

¹Arviansyahbima@gmail.com

ABSTRACT

*Green human resources management is a workforce that understands, appreciates and practices environmentally friendly initiatives and maintains goals throughout the human resources process including recruiting, training, managing talented employees, compensation and separation. Employee performance is the result of the work achieved by employees in carrying out the obligations given by the company to its workers which are based on skill, experience, perseverance and time. Employee performance is the result of the behavior of company employees, where changing behavior for the better is the main priority. Work involvement focuses more on a high level of enthusiasm which is reflected in work activities (vigor and absorption), as well as a high level of joy in doing work. **Objective:** to analyze and prove whether work engagement can be an intervening variable between green human resource management and employee performance for UMKM. **Method:** The sampling technique uses a total sampling of 100 respondents. This research uses a quantitative approach with data analysis methods in the form of descriptive statistical analysis and regression analysis. **Results:** prove that green human resources management have a positive influence on employee performance, green human resources management have a positive influence on work engagement, work engagement has a positive influence on employee performance, work engagement is able to mediate the influence of green human resource management on employee performance*

ABSTRAK

*Green human resources management merupakan tenaga kerja yang memahami, menghargai, dan mempraktikkan inisiatif ramah lingkungan dan mempertahankan tujuan di seluruh proses sumber daya manusia antara lain merekrut, melatih, mengelola karyawan berbakat, kompensasi dan pemisahan. Kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja yang diraih oleh karyawan dalam mengerjakan kewajiban yang telah diberikan dari perusahaan kepada pekerjanya yang dilandaskan atas keahlian, pengalaman, dan ketekunan serta waktu. Kinerja karyawan merupakan hasil dari perilaku karyawan perusahaan, dimana perubahan perilaku menjadi lebih baik adalah prioritas utama. Keterlibatan kerja lebih menitikberatkan pada tingkat semangat yang tinggi yang tercermin dalam aktivitas kerja (vigor dan absorption), serta tingkat kegembiraan yang tinggi dalam melakukan pekerjaan. **Tujuan:** menganalisis dan membuktikan apakah keterlibatan kerja mampu menjadi variabel intervening antara green human resource management terhadap kinerja karyawan pada karyawan UMKM. **Metode:** Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling sebanyak 100 responden. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis data berupa analisis statistik deskriptif dan analisis regresi. **Hasil:** membuktikan bahwa green human resource management pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, green human resource management pengaruh positif terhadap keterlibatan kerja, keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Keterlibatan kerja mampu memediasi pengaruh green human resource management terhadap kinerja karyawan.*

Kata Kunci: Green Human Resource Management (GHRM), Kinerja Karyawan, Keterlibatan Kerja .

1. PENDAHULUAN

Green human resource management merupakan pendekatan inovatif terhadap kinerja dan fungsi SDM dalam suatu organisasi, dimana konteks lingkungan merupakan dasar dari semua inisiatif yang dilakukan. Hasil penelitian oleh Aktar, *et al* (2019) dan Aboramadan (2020) menemukan bahwa *green human resource management* berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja. Keterlibatan semua kegiatan dalam pengembangan, implementasi dan pemeliharaan sistem yang berkelanjutan yang bertujuan membuat

karyawan organisasi menjadi ramah 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.

Faktor lain yang berpengaruh pada kinerja karyawan yaitu keterlibatan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja akan selalu menunjukkan bahwa individual memiliki

karakteristik yang penuh semangat, selalu berkonsentrasi terhadap pekerjaan, dan profesionalisme yang tinggi saat melakukan pekerjaannya termasuk proaktif, kreatif, dan produktif dalam pekerjaannya. Keterlibatan karyawan saat bekerja ataupun memiliki perasaan bahwa dirinya mempunyai peran penting dan diperlukan oleh tempat kerjanya, dapat mendorong munculnya dukungan dari sisi psikologis dan fisik yang memiliki efek untuk menyelesaikan pekerjaannya. Keterlibatan yang akhirnya muncul pada karyawan akan mendorong karyawan untuk lebih antusias saat melakukan pekerjaannya sehingga kemudian memiliki pengaruh positif pada pekerjaannya dan kemudian bagi organisasinya (Rahmatia et al., 2022).

Penelitian ini dilakukan di UMKM Kelurahan Manyaran karena adanya Usaha Mikro, Kecil dan Menengah. Perkembangan UMKM di Kelurahan Manyaran Kota Semarang pada kenyataannya masih

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Kinerja Karyawan

Green human resource management merupakan pendekatan inovatif terhadap kinerja dan fungsi SDM dalam suatu organisasi, di mana konteks lingkungan merupakan dasar dari semua inisiatif yang dilakukan. *Green human resource management* dinyatakan sebagai keterlibatan semua kegiatan dalam pengembangan, implementasi dan pemeliharaan sistem yang berkelanjutan yang bertujuan menghasilkan kinerja karyawan menjadi ramah lingkungan (Nasrifa, 2023). 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 lembaga atau perusahaan mengembangkan reputasi yang baik, mengurangi tekanan dari pemangku kepentingan, dan menguntungkan generasi mendatang dalam jangka panjang (Nasrifa, 2023).

Hasil penelitian oleh Nasrifa (2023); Fikri Imaduddin & Suwarsi (2023); Wijonarko & Wirapraja (2023); Kalalo (2024) menemukan bahwa *Green human resource management* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uraian penelitian diatas, maka hipotesis pertama penelitian ini yaitu :

H1 = *Green human resource management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan
Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Keterlibatan Kerja

Green human resource management sebuah konsep untuk mengubah pola pikir dan perilaku karyawan menjadi lebih memahami dan menghargai lingkungan dengan cara memasukkan konsep tersebut dalam fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia

menghadapi beberapa permasalahan, antara lain sistem *recruitment* yaitu para pelamar masih menggunakan kertas dan menulis manual dalam menulis surat lamaran, hal tersebut seharusnya bisa diganti dengan menggunakan sarana yang lebih *modern* seperti melalui *whatsapp* atau *website* yang disediakan. Sistem absensi yang masih menggunakan kertas dengan tanda tangan manual, seharusnya bisa menggunakan *google form*, tidak adanya proses pembuangan limbah yang efektif seperti membedakan antara sampah organik dan anorganik serta semua sampah dikumpulkan menjadi satu. Dalam upaya keterlibatan karyawan yaitu kurangnya rasa inisiatif karyawan dalam mengerjakan sesuatu, para karyawan sering bermalas-malasan apabila tidak ada pengawas yang mengawasi sehingga untuk proses produksi akan terhambat yang berdampak produksi yang dihasilkan tidak sesuai dengan target harian dan juga sering terlambat dalam memenuhi pesanan konsumen.

(Sitorus & Suhartini 2022). *Green human resource management* adalah sebuah konsep untuk mengubah pola pikir dan perilaku karyawan menjadi lebih memahami dan menghargai lingkungan dengan cara memasukkan konsep tersebut dalam fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia. Kebijakan *green human resource management* dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dengan mengurangi polusi dan limbah serta meningkatkan kualitas lingkungan kerja. Lingkungan yang bersih dan nyaman dapat meningkatkan kepuasan dan keterlibatan kerja karyawan. *Green human resource management* sering mencakup pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada keberlanjutan. Ini tidak hanya membantu karyawan memahami praktik ramah lingkungan tetapi juga memberikan mereka keterampilan tambahan yang dapat meningkatkan rasa pencapaian dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan (Sitorus & Suhartini, 2022).

Hasil penelitian oleh Aktar, et al (2019) dan Aboramadan (2020) menemukan bahwa *green human resource management* berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja. Dari hasil uraian penelitian diatas, maka hipotesis kedua penelitian ini yaitu :

H2 = *Green human resource management* berpengaruh terhadap keterlibatan kerja pada karyawan

Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja akan selalu menunjukkan bahwa individual memiliki karakteristik yang penuh semangat, selalu berkonsentrasi terhadap pekerjaan, dan profesionalisme yang tinggi saat melakukan pekerjaannya termasuk proaktif, kreatif, dan produktif dalam pekerjaannya. Keterlibatan karyawan saat bekerja ataupun memiliki perasaan bahwa dirinya mempunyai peran penting dan diperlukan oleh tempat kerjanya, dapat mendorong munculnya dukungan dari sisi psikologis dan fisik yang memiliki efek untuk

menyelesaikan pekerjaannya. Keterlibatan yang akhirnya muncul pada karyawan akan mendorong karyawan untuk lebih antusias saat melakukan pekerjaannya sehingga kemudian memiliki pengaruh positif pada pekerjaannya dan kemudian bagi organisasinya (Rahmatia et al., 2022).

Hasil penelitian oleh Rahmatia et al. (2022); Pitaloka & Putri (2021); Sitorus & Suhartini (2022) menyimpulkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uraian penelitian diatas, maka hipotesis ketiga penelitian ini yaitu:

H3 = Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterlibatan Kerja

Penerapan praktik *green human resource management* yang efektif dapat meningkatkan keterlibatan kerja, yang pada gilirannya dapat memperbaiki kinerja karyawan. *Green human*

3. METODOLOGI

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UMKM Kelurahan Manyaran Kota Semarang sebanyak 100 responden. Teknik sampel penelitian ini adalah total sampling. Instrument dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan pengukuran variabel-

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Analisis Data

a) Uji Validitas

1) Uji Validitas Green Human Resource Management (GHRM)

Tabel 2.1
Uji Validitas GHRM

No.	Pertanyaan	r hitung
1	Pertanyaan 1	0.609
2	Pertanyaan 2	0.774
3	Pertanyaan 3	0.835
4	Pertanyaan 4	0.754
5	Pertanyaan 5	0.789

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2.1 di atas dapat diketahui bahwa seluruh pertanyaan memiliki nilai r hitung > r tabel (0,3610) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Motivasi Kerja adalah valid.

2) Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 2.2
Uji Validitas Kinerja Karyawan

No.	Pertanyaan	r hitung
1	Pertanyaan 1	0,621
2	Pertanyaan 2	0,742
3	Pertanyaan 3	0,755
4	Pertanyaan 4	0,605
5	Pertanyaan 5	0,737

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2.2 di atas dapat diketahui bahwa seluruh pertanyaan memiliki nilai r hitung > r tabel (0,3610) sehingga dapat disimpulkan bahwa

resource management menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi, yang penting untuk meningkatkan kinerja individu dan tim. Ketika perusahaan menerapkan praktik *green human resource management*, karyawan menjadi lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Keterlibatan kerja yang meningkat kemudian berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Dengan kata lain, *green human resource management* memperbaiki keterlibatan kerja, yang pada gilirannya, mempengaruhi kinerja karyawan secara positif (Sekhar et al., 2018).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sekhar et al. (2018) Engin Ari et al (2020) menyimpulkan bahwa keterlibatan kerja mampu memediasi pengaruh *Green human resource* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uraian penelitian diatas, maka hipotesis keempat penelitian ini yaitu :

H4 = Keterlibatan kerja mampu memediasi pengaruh *green human resource management* terhadap kinerja karyawan.

variabel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala Likert ditandai dengan angka 1-5. Adapun metode analisis data terdiri dari Analisis Kuantitatif yang terdiri dari Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Berganda, Uji T, Uji F dan Uji Sobel

seluruh pertanyaan pada variabel kinerja karyawan adalah valid.

3) Uji Validitas Keterlibatan
Tabel 2.3

Uji Validitas Keterlibatan Kerja

No.	Pertanyaan	r hitung
1	Pertanyaan 1	0,736
2	Pertanyaan 2	0,707
3	Pertanyaan 3	0,714
4	Pertanyaan 4	0,669
5	Pertanyaan 5	0,676

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2.3 di atas dapat diketahui bahwa seluruh pertanyaan memiliki nilai r hitung > r tabel (0,3610) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Keterlibatan Kerja adalah valid

b) Uji Reliabilitas

Tabel 2.4

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai r	Alpha
GRHM	0,811	
Kinerja Karyawan	0,714	
Keterlibatan	0,779	

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2.4 diatas dapat diketahui seluruh variabel memiliki nilai

Cronbach Alpha > 0,70, hal ini berarti bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Untuk mengetahui secara detail apakah data tersebut berdistribusi normal, maka dapat dilihat pada Uji Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 3.1
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,000000
	Std. Deviation	1,30896
Most Extreme Differences	Absolute	,119
	Positive	,079
	Negative	-,119
Test Statistic		,119
Asymp. Sig. (2-tailed)		,059 ^c

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Dari tabel 3.1 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,059 > taraf signifikansi 5% atau 0,05. Dengan demikian nilai signifikan terdistribusi secara normal sehingga model penelitian dinyatakan telah memenuhi asumsi normalitas.

a) Uji Multikolinieritas

Tabel 3.2

Uji Multikolinieritas			
No.	Variabel	Tolerance	VIF
1	GRHM	0.120	8.326
2	Kinerja Karyawan	0.120	8.326

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3.2 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai VIF variabel GRHM dan Kinerja Karyawan sebesar 8,326 < 10. Dengan demikian semua variabel penelitian bebas multikolinieritas karena nilai VIF < 10.

b) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3.3

Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficient	Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	1,853	,455		4,074 ,000
GHRM	-,041	,062	-,191	-,664 ,508
Kinerja Karyawan	-,002	,060	-,011	-,038 ,969

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Tabel 3.3 diatas menunjukkan hasil uji heterokedastisitas yang diujikan dengan hasil nilai signifikansi variabel GHRM sebesar 0,508 lebih dari 0,05 atau 5% dan nilai signifikansi Kinerja Karyawan sebesar 0,969 lebih dari 0,05 atau 5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi penelitian yang digunakan sehingga dapat dikatakan bahwa uji heterokedastisitas terpenuhi.

3. Analisis Regresi Berganda dengan Variabel Independen yaitu GHRM terhadap Kinerja

Tabel 4.1
Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficient	Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	-1,115	,680		- 1,641 ,104
GHRM	,472	,093	,424	5,067 ,000
Kinerja Karyawan	,587	,089	,550	6,575 ,000

4. Uji t

a) Pengaruh Green Human Resource Management terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 5.1
Pengaruh GRHM terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficient	Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	-,967	,813		-1,190 ,237
GHRM	1,047	,039	,939	27,100 ,000

a. Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 5.1 diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 27,100 yang lebih besar daripada nilai t_{tabel} sebesar 1.660 ($27,100 > 1.660$) dan nilai signifikansi sebesar 0.000, yang lebih kecil daripada tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Green Human Resource Management memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b) Pengaruh Green Human Resource Management terhadap Keterlibatan Kerja

Tabel 5.2
Pengaruh GRHM terhadap Keterlibatan Kerja

Model	Unstandardized Coefficient	Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	,252	,769		,328 ,744
GHRM	,980	,037	,938	26,795 ,000

a. Variable: Keterlibatan Kerja
Berdasarkan tabel 5.2 diatas dapat diinterpretasikan hasil uji secara berikut ini: Hasil uji t pada variabel (X) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 26,795 yang lebih besar daripada nilai t_{tabel} sebesar 1.660 ($26,795 > 1.660$) dan nilai signifikansi sebesar 0.000, yang lebih kecil daripada tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Green Human Resource Management memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Keterlibatan Karyawan.

c) Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 5.3
Pengaruh Keterlibatan terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients Beta	t	Sig
	B	Std. Error			
(Constant)	-,052	,724		-,072	,943
GHRM	1,011	,035	,947	29,216	,000

a. Variable: Kinerja Karyawan
Berdasarkan tabel 5.3 diatas hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 29,216 yang lebih besar daripada nilai t_{tabel} sebesar 1.660 ($29,216 > 1.660$) dan nilai signifikansi sebesar 0.000, yang lebih kecil daripada tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Keterlibatan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5. Uji F
Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterlibatan Kerja

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pertama penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Green Human Resources Management terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan penelitian oleh (Nasrifa, 2023); (Fikri Imaduddin & Suwarsi, 2023); (Wijonarko & Wirapraja, 2023); (Kalalo, 2024) menemukan bahwa Green human resource management berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama penelitian (H1) yaitu terdapat pengaruh positif antara green human resource management terhadap kinerja karyawan, **diterima**. Hasil uji T menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 27,100 yang lebih besar daripada

Tabel 6.1
Pengaruh GHRM Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterlibatan Kerja

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F
Regression	1913,414	2	956,707	547,089
Residual	169,626	97	1,749	
Total	2083,040	99		

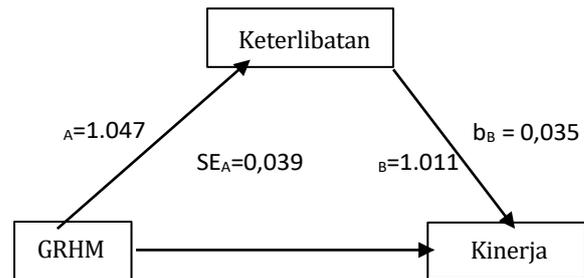
a. Variable: Keterlibatan Kerja

b. Predictors: (Constant), Green Human Resource Management, Kinerja Karyawan

Berdasarkan table 6.1 diatas, hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 547,089 yang lebih besar daripada nilai F_{tabel} sebesar 3.09 dan nilai signifikansi sebesar 0.000^b yang lebih kecil daripada tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Keterlibatan Kerja mampu memediasi pengaruh Green Human Resource Management memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

6. Sobel Test (Path Analysis)

Berikut ini gambar analisis jalur untuk membuktikan efek mediasi keterlibatan pada pengaruh GRHM terhadap kinerja :



nilai t_{tabel} sebesar 1.660 ($27,100 > 1.660$) dan nilai signifikansi sebesar 0.000, yang lebih kecil daripada tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa green human resource management memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlu upaya pimpinan untuk mengoptimalkan Green Human Resources Management dengan memperhatikan indikator yaitu Dalam perekrutan tenaga kerja UMKM memasukkan unsur lingkungan pada strategi rekrutmennya, UMKM mengembangkan ketrampilan dan pengetahuan karyawan tentang pengelolaan lingkungan melalui pelatihan, UMKM menghimbau kepada karyawan untuk mengurangi sampah plastic, UMKM saya memberikan penghargaan untuk karyawan yang mempunyai kinerja lingkungan yang baik, dan UMKM tempat kerja saya harus mendorong

praktik ramah lingkungan di tempat kerja untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keberlanjutan.

2. Pengaruh *Green Human Resource Management* Terhadap Keterlibatan Kerja

Hasil pengujian hipotesis kedua penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara *Green Human Resource Management* terhadap Keterlibatan Kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan penelitian oleh Aktar, *et al* (2019) dan Aboramadan (2020) menemukan bahwa *Green human resource management* berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja. Dengan demikian hipotesis kedua penelitian (H2) yaitu terdapat pengaruh positif antara *green human resource management* terhadap keterlibatan kerja, **diterima**. Hasil uji t pada variabel (X) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 26,795 yang lebih besar daripada nilai t_{tabel} sebesar 1.660 ($26,795 > 1.660$) dan nilai signifikansi sebesar 0.000, yang lebih kecil daripada tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa *green human resource management* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Keterlibatan Karyawan.

Green human resource management adalah sebuah konsep untuk mengubah pola pikir dan perilaku karyawan menjadi lebih memahami dan menghargai lingkungan dengan cara memasukkan konsep tersebut dalam fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia. Kebijakan *green human resource management* dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dengan mengurangi polusi dan limbah serta meningkatkan kualitas lingkungan kerja. Lingkungan yang bersih dan nyaman dapat meningkatkan kepuasan dan keterlibatan kerja karyawan. *Green human resource management* sering mencakup pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada keberlanjutan. Ini tidak hanya membantu karyawan memahami praktik ramah lingkungan tetapi juga memberikan mereka keterampilan tambahan yang dapat meningkatkan rasa pencapaian dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan (Sitorus & Suhartini, 2022).

3. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis ketiga penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan penelitian oleh (Rahmatia *et al.*, 2022); (Pitaloka & Putri, 2021); (Sitorus & Suhartini, 2022) menyimpulkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis ketiga penelitian (H3) yaitu keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, **diterima**. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 29,216 yang lebih besar daripada nilai t_{tabel} sebesar 1.660

($29,216 > 1.660$) dan nilai signifikansi sebesar 0.000, yang lebih kecil daripada tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Keterlibatan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlu upaya pimpinan untuk mengoptimalkan keterlibatan kerja dengan memperhatikan indikator yaitu meningkatkan semangat karyawan di tempat kerja dapat berkontribusi pada produktivitas dan kepuasan kerja yang lebih tinggi, Dedikasi karyawan terhadap pekerjaan di UMKM berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan, Ketertarikan yang mendalam dalam pekerjaan membuat karyawan fokus di UMKM tempat bekerja, sehingga waktu terasa berjalan cepat ketika bekerja, karyawan merasa memiliki tanggung jawab atas pekerjaan dan hasilnya, serta merasa bahwa mereka adalah bagian penting dari UMKM dan karyawan merasa dilibatkan dalam keputusan yang mempengaruhi pekerjaan saya di UMKM, sehingga karyawan lebih berkomitmen dan termotivasi.

4. Pengaruh *Green Human Resource Management* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterlibatan Kerja

Hasil pengujian hipotesis keempat penelitian menunjukkan bahwa *Green human resource management* berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan melalui keterlibatan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan penelitian oleh (Sekhar *et al.*, 2018) menyimpulkan bahwa keterlibatan kerja mampu memediasi pengaruh *Green human resource management* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis keempat penelitian (H4) yaitu Keterlibatan kerja mampu memediasi pengaruh *Green human resource management* terhadap terhadap kinerja karyawan, **diterima**. Dari hasil hasil uji Sobel tes menunjukkan bahwa nilai Z_{hitung} sebesar 19.66 yang lebih besar daripada nilai Z_{tabel} sebesar 1.96 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \text{taraf signifikansi } 5\%$ atau 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh *green human resource management* terhadap kinerja dengan keterlibatan kerja sebagai variabel *intervening*.

Penerapan praktik GHRM yang efektif dapat meningkatkan keterlibatan kerja, yang pada gilirannya dapat memperbaiki kinerja karyawan. GHRM menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi, yang penting untuk meningkatkan kinerja individu dan tim. Ketika perusahaan menerapkan praktik GHRM, karyawan menjadi lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Keterlibatan kerja yang meningkat kemudian berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Dengan kata lain, GHRM memperbaiki keterlibatan kerja, yang pada gilirannya, mempengaruhi kinerja karyawan secara positif (Sekhar *et al.*, 2018).

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

- Green human resource management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000.
- Green human resource management* berpengaruh terhadap keterlibatan kerja dengan nilai signifikansi 0,000.
- Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000.
- Green human resource management* berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan melalui keterlibatan kerja. dengan nilai signifikansi uji sobel 19,66.

5.2 Saran

Bagi Peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumbangsih pikiran yang dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan evaluasi guna pengambilan kebijakan pimpinan UMKM dalam meningkatkan kinerja karyawan UMKM tentang pengaruh *green human resource management* terhadap kinerja karyawan dengan keterlibatan kerja sebagai variabel intervening

DAFTAR PUSTAKA

- Aboramadan. (2020). The effect of green HRM on employee green behaviors in higher education: the mediating mechanism of green work engagement. *International Journal of Organizational Analysis*. Vol. 30 No. 1. pp. 7-23.
- Ahmad, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. *Jurnal Benefita*, 4(2), 377. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3944>
- Akta. (2019). Green Human Resource Management Practices and Employee Engagement: Empirical evidence from RMG sector in Bangladesh. *Green Human Resource Management Practices and Employee Engagement: Empirical evidence from RMG sector in Bangladesh*.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Aziez, A. (2022). The Effect Of Employee Engagement On Employee Performance With Job Satisfaction And Compensation As Mediating Role. *JOSR: Journal of Social Research*, 1(3), 221–230. <http://https://ijsr.internationaljournallabs.com/index.php/ijsrhttp://ijsr.internationaljournallabs.com/index.php/ijsr>
- Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris. (2008). Work Engagement: An Emerging Concept in Occupational Health Psychology. *Work and Stress Journal*, 22(3), 187–200.
- Bukhari, S., & Pasaribu, E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Dewi, N. K., Hermawan, A., & Affandi, M. J. (2019). Pengaruh Job Characteristics Dan Leader Member Exchange (LMX) Terhadap Work Engagement Di Pt Elang Perdana Tyre Industry. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 5(3), 430–440. <https://doi.org/10.17358/jabm.5.3.430>
- Fikri Imaduddin, M., & Suwarsi, S. (2023). Pengaruh Green Human Resource Management terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(1). <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i1.7123>
- Gallup. (2008). *Employee Engagement - What's Your Engagement Ratio?*
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara.
- Kalalo, R. R. (2024). The Effect Of Green Human Resource Management On Employee Performance With Work Environment As Moderation Variable. *International Journal of Economic Literature (INJOLE)*, 2(4), 1003–1011.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Erlangga.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nasrifa, E. (2023). Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Sekolah Insan Mandiri Jakarta). *Inspirasi Ekonomi : Jurnal Ekonomi Manajemen*, 5(3).
- Natakusumah, M. O., Hidayatullah, S., Windhyastiti, I., & Sudibyo, P. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Coffeeshop Di Perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor. *Jurnal JIMMU*, 7(1).
- Pitaloka, E., & Putri, F. M. (2021). The Impact Of Employee Engagement And Organizational Commitment On Employee Performance. *Business Management Journal*, 17(2). <https://doi.org/10.30813/bmj.v%vi%i.2739>
- Rahmatia, Mahdi, M. F., & Hayati, N. R. (2022). Pengaruh Keterlibatan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan Saat Masa Pandemi Covid-19. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(3).
- Salanova, M., W. B., Schaufeli, S. L., J.M. Piero, & R. Grau. (2001). *The Measurement Of Engagement And Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach*.
- Sekhar, C., Patwardhan, M., & Vyas, V. (2018). Linking Work Engagement to Job Performance

- Through Flexible Human Resource Management. *Advances in Developing Human Resources*, 20(1), 1–16. <https://doi.org/10.1177/1523422317743250>
- Sihombing, R. (2018). *Analisa Pengaruh Work Values dan Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement Generasi Milenial (Studi pada Karyawan di Cikarang dan Sekitarnya)*. President University.
- Sitorus, R. S., & Suhartini. (2022). Keterampilan dan GHRM: Dampaknya terhadap Keterlibatan Karyawan dan Kinerja. *Selekta Manajemen : Jurnal Mahasiswa Bisnis Dan Manajemen*, 01(05), 183–202. <https://journal.uii.ac.id/selma/index>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Wati Lidia, Murapi Ikang, & Muliani. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai di kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD). *Maret*, 4(1), 2721–4109. <https://doi.org/10.30812/rekan.v4i1.2875>
- Wibowo, M. P., Kartika, F., Nasution, S. W., Azim, F., & Rasyid, A. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai. *JMB : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 135–139.
- Wijonarko, G., & Wirapraja, A. (2023). Peran Green Human Resource Management (GHRM) Dan Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19. *JIMEA : Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 7(1).