



ECONOMIC DEVELOPMENT PROGRESS

EISSN : 3031-335X

www.journal.stie-binakarya.ac.id

Implementasi Green Human Resource Practices dan Metode Menerapkan Praktik SDM Hijau untuk Mengurangi Jejak Karbon dalam Industri

Frederick Rudy Sentosa Rajagukguk^{1*}, Hastuti Handayani Harahap¹, Indra Welly Arifin¹

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Karya¹

Email: rudyrajagukguk00241@gmail.com*

ABSTRACT

This research is about the Implementation of Green Human Resource Practices and Methods of Implementing Green Human Resource Practices to Reduce Carbon Footprints in Industry. Quantitative methods with PLS-SEM are the right approach for research on GHRP and reducing carbon footprints. PLS-SEM allows analysis of complex variable relationships, while SmartPLS makes it easier to analyze structural models. Through this approach, researchers can evaluate the effectiveness of each GHRP practice and provide appropriate recommendations for companies in reducing their carbon footprint. This study emphasizes the importance of HR's role in a company's environmental strategy. By implementing GHRP, companies can create a more environmentally conscious workforce that is actively involved in efforts to reduce carbon impact. Green training in particular makes a major contribution, as it helps employees understand and implement environmentally friendly practices in their daily work..

Keywords: *Green Human Resource Practices, Green Human Resource Practices and Reducing Carbon Footprint*

ABSTRAK

Penelitian ini mengenai Implementasi Green Human Resource Practices dan Metode Menerapkan Praktik SDM Hijau untuk Mengurangi Jejak Karbon dalam Industri. Metode kuantitatif dengan PLS- SEM merupakan pendekatan yang tepat untuk penelitian mengenai GHRP dan pengurangan jejak karbon. PLS-SEM memungkinkan analisis hubungan variabel yang kompleks, sementara SmartPLS mempermudah analisis model struktural. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat mengevaluasi efektivitas setiap praktik GHRP dan memberikan rekomendasi yang tepat bagi perusahaan dalam mengurangi jejak karbon mereka. Penelitian ini menekankan pentingnya peran SDM dalam strategi lingkungan perusahaan. Dengan menerapkan GHRP, perusahaan dapat menciptakan tenaga kerja yang lebih sadar lingkungan dan terlibat aktif dalam upaya pengurangan dampak karbon. Pelatihan hijau secara khusus memberikan kontribusi besar, karena membantu karyawan memahami dan menerapkan praktik ramah lingkungan dalam pekerjaan sehari-hari.

Kata kunci: Green Human Resource Practices, Praktik SDM Hijau dan Mengurangi Jejak Karbon

PENDAHULUAN

Implementasi Green Human Resource Practices (GHRP) atau Praktik Sumber Daya Manusia Hijau menjadi semakin penting seiring dengan meningkatnya kesadaran perusahaan terhadap isu keberlanjutan dan tanggung jawab lingkungan. Dalam era modern, perusahaan tidak hanya diukur dari keberhasilan finansial, tetapi juga dari bagaimana mereka mengelola dampak lingkungan. GHRP adalah serangkaian praktik SDM yang dirancang untuk mendukung tujuan keberlanjutan melalui pengurangan dampak negatif terhadap lingkungan, misalnya dengan mengelola sumber daya lebih efisien, mengurangi limbah, dan mempromosikan budaya kerja yang ramah lingkungan. Praktik ini mencakup beberapa area SDM, seperti rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, serta keterlibatan karyawan dalam inisiatif hijau. Misalnya, dalam proses rekrutmen, perusahaan dapat mencari kandidat yang memiliki kesadaran dan komitmen terhadap isu lingkungan. Dalam pelatihan, karyawan diberikan edukasi tentang cara-cara untuk bekerja lebih ramah lingkungan, seperti mengurangi penggunaan energi dan meminimalkan limbah (Suryaman, 2024).

Namun, meski penerapan GHRP memiliki banyak manfaat potensial, pelaksanaannya dalam industri menghadapi beberapa tantangan. Salah satu tantangan utama adalah adanya persepsi bahwa praktik hijau membutuhkan biaya lebih tinggi, baik dalam hal implementasi maupun pelatihan karyawan. Selain itu, kurangnya pemahaman tentang pentingnya praktik hijau dalam jangka panjang serta resistensi dari karyawan atau manajemen dapat menghambat keberhasilan GHRP. Metode yang efektif dalam menerapkan praktik SDM hijau sangat diperlukan. Metode ini dapat meliputi integrasi tujuan hijau dalam visi perusahaan, insentif untuk karyawan yang mendukung praktik ramah lingkungan, serta kampanye internal untuk membangun budaya sadar lingkungan (Priadana et al., 2021; Sudrajat et al., 2023; Che Arshad et al., 2023). Dengan pendekatan yang tepat, perusahaan dapat mengatasi tantangan-tantangan ini dan memaksimalkan manfaat dari praktik SDM hijau dalam mencapai keberlanjutan lingkungan dan operasional yang efisien. Green Human Resource Practices (GHRP) atau Praktik Sumber Daya Manusia Hijau merupakan tren yang berkembang dalam industri global sebagai bagian dari upaya untuk mengurangi dampak lingkungan yang negatif. Semakin banyak perusahaan yang mulai memperhatikan isu keberlanjutan, tidak hanya dari segi operasional tetapi juga dalam pengelolaan sumber daya manusia. GHRP mencakup berbagai aspek, mulai dari rekrutmen ramah lingkungan, pelatihan karyawan mengenai praktik keberlanjutan, hingga pengelolaan kinerja yang mendukung inisiatif hijau perusahaan.

Namun, penerapan GHRP di berbagai industri masih menghadapi beberapa fenomena masalah yang signifikan. Kurangnya Kesadaran dan Pemahaman banyak perusahaan masih belum sepenuhnya memahami pentingnya implementasi GHRP. Sumber daya manusia sering dianggap sebagai fungsi administratif yang terpisah dari upaya keberlanjutan. Akibatnya, praktik SDM hijau kurang diperhatikan atau bahkan diabaikan. Resistensi terhadap perubahan budaya penerapan GHRP sering kali membutuhkan perubahan budaya yang signifikan dalam organisasi. Resistensi ini sering muncul, terutama di industri tradisional yang belum terbiasa dengan inisiatif hijau. Karyawan atau manajemen yang tidak terbiasa dengan praktik ramah lingkungan bisa merasa bahwa GHRP mengganggu proses kerja yang sudah ada. Persepsi biaya yang tinggi salah satu tantangan utama adalah anggapan bahwa penerapan praktik SDM hijau membutuhkan biaya tambahan yang besar. Misalnya, investasi dalam pelatihan khusus, teknologi ramah lingkungan, atau program penghargaan untuk karyawan sering dipandang sebagai beban biaya oleh perusahaan yang belum melihat keuntungan jangka panjangnya. Kurangnya dukungan kebijakan internal dan regulasi eksternal beberapa perusahaan mungkin ingin menerapkan GHRP tetapi merasa tidak mendapatkan dukungan regulasi yang cukup dari

pemerintah atau kebijakan internal yang jelas. Hal ini menghambat upaya mereka dalam mengintegrasikan praktik hijau secara konsisten. Keterbatasan sumber daya dan infrastruktur

Hijau di beberapa industri, keterbatasan infrastruktur dan sumber daya untuk mendukung implementasi GHRP menjadi kendala. Hal ini terutama terasa pada industri yang sangat bergantung pada teknologi tinggi atau industri manufaktur yang menghasilkan banyak limbah. Dalam beberapa dekade terakhir, isu lingkungan dan keberlanjutan menjadi perhatian global, terutama terkait dengan dampak negatif dari aktivitas industri terhadap perubahan iklim (Rostiana et al., 2022; Djulius et al., 2022). Salah satu dampak yang paling signifikan adalah jejak karbon yang dihasilkan oleh berbagai proses industri. Banyak perusahaan di seluruh dunia kini mulai menyadari pentingnya mengurangi jejak karbon sebagai bagian dari tanggung jawab sosial dan upaya menjaga keberlanjutan lingkungan. Di sinilah Green Human Resource Practices (GHRP) atau Praktik Sumber Daya Manusia Hijau memainkan peran penting, dengan fokus pada pengelolaan SDM yang mendukung keberlanjutan dan pengurangan emisi karbon. GHRP mengacu pada strategi dan praktik yang diterapkan oleh perusahaan untuk mempromosikan kesadaran lingkungan di antara karyawan, mengelola dampak lingkungan dalam aktivitas sehari-hari, dan mendukung tujuan keberlanjutan perusahaan secara keseluruhan. Praktik ini mencakup beberapa aspek utama, seperti rekrutmen hijau, di mana perusahaan mencari kandidat dengan pemahaman dan komitmen terhadap keberlanjutan; pelatihan karyawan yang berfokus pada pengurangan penggunaan sumber daya dan pengelolaan limbah; serta inisiatif untuk meningkatkan efisiensi energi dan mengurangi emisi dalam operasional.

Praktik SDM hijau mencakup berbagai metode untuk mengurangi dampak lingkungan dari operasional perusahaan melalui keterlibatan aktif karyawan dan budaya organisasi yang mendukung keberlanjutan. Beberapa metode ini meliputi rekrutmen hijau, di mana perusahaan memilih kandidat yang memiliki pemahaman dan kesadaran tentang isu-isu lingkungan; pelatihan dan pengembangan karyawan untuk mengedukasi mereka tentang praktik ramah lingkungan, seperti penghematan energi dan pengurangan limbah; serta penerapan insentif bagi karyawan yang mendukung inisiatif hijau. Untuk mengatasi tantangan-tantangan ini, perusahaan perlu menerapkan metode yang lebih strategis dalam praktik SDM hijau guna mengurangi jejak karbon. Strategi ini bisa meliputi menjadikan keberlanjutan sebagai nilai utama perusahaan sehingga seluruh kegiatan operasional dan sumber daya manusia didorong untuk mengikuti praktik ramah lingkungan. Menyediakan pelatihan dan pendidikan berkelanjutan untuk karyawan guna meningkatkan kesadaran dan keterampilan dalam menjaga lingkungan melalui pekerjaan mereka. Memberikan penghargaan atau insentif kepada karyawan yang berkontribusi pada upaya pengurangan karbon atau yang berhasil mengurangi penggunaan sumber daya. Menyesuaikan prosedur kerja untuk mendukung penghematan energi, pengurangan limbah, serta efisiensi sumber daya yang berkelanjutan. Dengan implementasi metode yang tepat, perusahaan dapat memanfaatkan GHRP untuk secara efektif mengurangi jejak karbon, meningkatkan kinerja lingkungan, dan membangun citra yang positif di mata publik serta para pemangku kepentingan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian dan Pentingnya Green Human Resource Practices (GHRP)

Menurut Kusuma (2019), Green Human Resource Practices adalah serangkaian strategi manajemen sumber daya manusia yang dirancang untuk mendorong kepedulian lingkungan di tempat kerja. GHRP bertujuan untuk memastikan bahwa setiap aspek pengelolaan SDM, mulai dari rekrutmen hingga penilaian kinerja, memperhatikan aspek keberlanjutan dan keberpihakan terhadap lingkungan. Implementasi GHRP ini dianggap penting karena dapat menciptakan budaya organisasi yang mendukung inisiatif hijau dan membantu perusahaan mencapai tujuan keberlanjutan mereka.

Rekrutmen dan Seleksi Karyawan dengan Orientasi Hijau

Menurut Santoso (2019), praktik rekrutmen hijau melibatkan pemilihan kandidat yang memiliki kesadaran lingkungan serta komitmen untuk mendukung inisiatif keberlanjutan perusahaan. Rekrutmen hijau tidak hanya mencakup kemampuan teknis kandidat tetapi juga kesesuaian sikap terhadap budaya lingkungan. Santoso menyatakan bahwa perusahaan yang menerapkan rekrutmen hijau memiliki karyawan yang lebih mudah diarahkan untuk mendukung program pengurangan jejak karbon karena mereka secara pribadi memahami pentingnya keberlanjutan.

Pelatihan dan Pengembangan dengan Fokus pada Pengurangan Jejak Karbon

Menurut Rahayu (2019), pelatihan dan pengembangan karyawan yang diarahkan pada praktik-praktik ramah lingkungan dapat membantu perusahaan dalam mengurangi jejak karbon. Rahayu menjelaskan bahwa perusahaan yang memberikan pelatihan keberlanjutan kepada karyawan, seperti pengurangan limbah, penghematan energi, dan pengelolaan sumber daya, akan lebih mudah untuk mengurangi emisi karbon dalam operasionalnya. Pelatihan ini membentuk kesadaran dan keahlian yang lebih mendalam tentang pentingnya pengelolaan lingkungan di setiap tugas yang dilakukan oleh karyawan.

Manajemen Kinerja Berbasis Lingkungan

Menurut penelitian dari Irawan (2019), sistem penilaian kinerja yang memasukkan indikator keberlanjutan membantu mendorong karyawan untuk berkontribusi pada upaya pengurangan jejak karbon perusahaan. Irawan menekankan bahwa memberikan insentif bagi karyawan yang menunjukkan praktik ramah lingkungan dalam pekerjaan mereka akan memperkuat budaya hijau di tempat kerja. Metode ini bisa mencakup penghargaan khusus atau bonus bagi karyawan yang mendukung inisiatif hijau, misalnya, melalui penghematan energi atau pengurangan limbah.

Kendala dalam Implementasi GHRP

Menurut Hasan (2019), tantangan dalam menerapkan GHRP di industri terkait dengan kurangnya kesadaran manajemen, keterbatasan anggaran, dan resistensi budaya organisasi. Hasan berpendapat bahwa keberhasilan GHRP sangat bergantung pada komitmen manajemen puncak untuk menciptakan lingkungan yang mendukung praktik hijau. Selain itu, perubahan budaya organisasi menjadi penting karena resistensi terhadap inisiatif hijau sering kali muncul dari karyawan yang merasa bahwa perubahan ini mengganggu alur kerja yang sudah ada.

Kebijakan dan Regulasi Pendukung

Menurut Mariam (2019), kebijakan pemerintah dan regulasi industri juga berperan penting dalam mendukung implementasi GHRP. Tanpa adanya regulasi yang mendorong praktik ramah lingkungan, perusahaan cenderung merasa tidak terdorong untuk mengadopsi praktik SDM

hijau. Mariam juga menyatakan bahwa insentif dari pemerintah bagi perusahaan yang menerapkan praktik ramah lingkungan akan meningkatkan motivasi perusahaan untuk mengadopsi GHRP sebagai bagian dari strategi mereka.

Manfaat Jangka Panjang dari Penerapan GHRP

Menurut Hidayati (2019), penerapan GHRP tidak hanya bermanfaat bagi lingkungan tetapi juga meningkatkan citra perusahaan dan keterlibatan karyawan. Hidayati menjelaskan bahwa perusahaan yang berkomitmen pada keberlanjutan seringkali dipandang lebih positif oleh masyarakat, pelanggan, dan karyawan. Peningkatan citra ini bisa berdampak pada kepuasan karyawan serta daya tarik bagi talenta yang peduli pada isu lingkungan.

METODE

Menurut Santoso (2019), pendekatan kuantitatif memungkinkan peneliti untuk mengukur hubungan antara variabel independen dan dependen secara lebih objektif. Dalam konteks GHRP, penelitian kuantitatif dapat mengungkap seberapa signifikan pengaruh berbagai praktik SDM hijau (seperti green recruitment, green training, dan green performance appraisal) terhadap tujuan keberlanjutan lingkungan perusahaan, seperti pengurangan jejak karbon. Pendekatan ini dianggap efektif karena memungkinkan analisis yang berbasis data numerik untuk memverifikasi hipotesis yang terukur.

Kusuma (2019) menyatakan bahwa PLS-SEM adalah metode yang cocok untuk penelitian yang melibatkan beberapa variabel laten dan indikator yang saling berkaitan, seperti dalam kasus implementasi GHRP. Dengan PLS-SEM, peneliti dapat memodelkan dan menguji hubungan kompleks antara variabel, bahkan ketika data tidak memenuhi asumsi distribusi normal. Menurut Kusuma, penggunaan PLS-SEM yang diolah dengan SmartPLS memungkinkan peneliti untuk melakukan analisis yang lebih fleksibel dan memperoleh hasil yang lebih akurat dalam mengukur dampak praktik hijau.

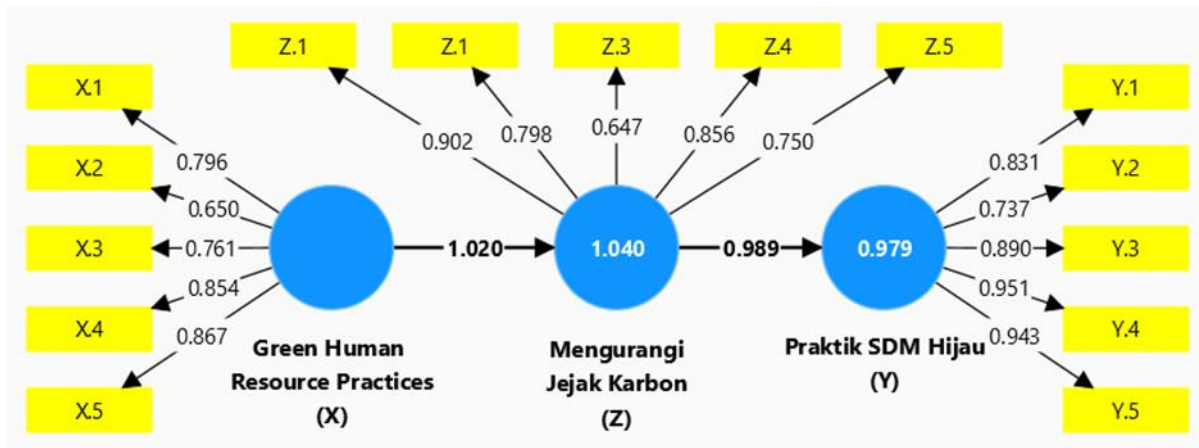
Menurut Mariam (2019), data dalam penelitian GHRP sebaiknya dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang disebarkan kepada manajer SDM atau karyawan yang terlibat langsung dalam praktik hijau di perusahaan. Penggunaan kuesioner memberikan data kuantitatif yang mudah diolah dalam SmartPLS. Setelah data dikumpulkan, SmartPLS digunakan untuk menguji model struktural dan mengidentifikasi kontribusi setiap praktik hijau terhadap tujuan lingkungan (Setiawan et al., 2021; Manik et al., 2023).

Hidayati (2019) menjelaskan bahwa dalam PLS-SEM, hasil analisis terdiri dari uji reliabilitas, validitas, dan uji struktural model. Nilai path coefficient dan t-statistic menunjukkan kekuatan hubungan antar variabel. Hidayati menekankan pentingnya menganalisis hasil ini secara cermat agar dapat memberikan wawasan yang bermanfaat bagi penerapan SDM hijau dalam perusahaan, khususnya dalam kaitannya dengan pengurangan jejak karbon.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Model pengukuran (outer model) yaitu analisis faktor konfirmatori atau confirmatory factor analysis (CFA) dengan menguji validitas dan reliabilitas konstruk laten. Berikut merupakan hasil evaluasi outer model pada penelitian ini.



Gambar 1. Outer Model

Convergent Validity

Convergent validity dari model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score dengan construct score yang dihitung dengan PLS. Berikut hasil pengujian model pengukuran convergent validity menggunakan loading factor dapat dilihat:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Menggunakan Loading Factor

Variabel	Green Human Resource Practices (X)	Mengurangi Jejak Karbon (Z)	Praktik SDM Hijau (Y)
X.1	0.796		
X.2	0.750		
X.3	0.761		
X.4	0.854		
X.5	0.867		
Y.1			0.831
Y.2			0.737
Y.3			0.890
Y.4			0.951
Y.5			0.943
Z.1		0.798	
Z.2		0.902	
Z.3		0.747	
Z.4		0.856	
Z.5		0.750	

Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 1 diatas dapat diketahui seluruh nilai loading factor telah melewati batas 0,7 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa masing-masing indikator pada penelitian ini adalah valid. Oleh karena itu, indikator-indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel dengan melihat nilai dari Average Variance Extracted lebih dari 0,5, Cronbach Alpha lebih dari 0,6 dan Composite Reliability lebih dari 0,7. Berikut hasil perhitungan reliabilitas melalui Average Variance Extracted (AVE), Cronbach Alpha dan Composite Reliability dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 2. Perhitungan AVE, Cronbach Alpha, dan Composite Reliability

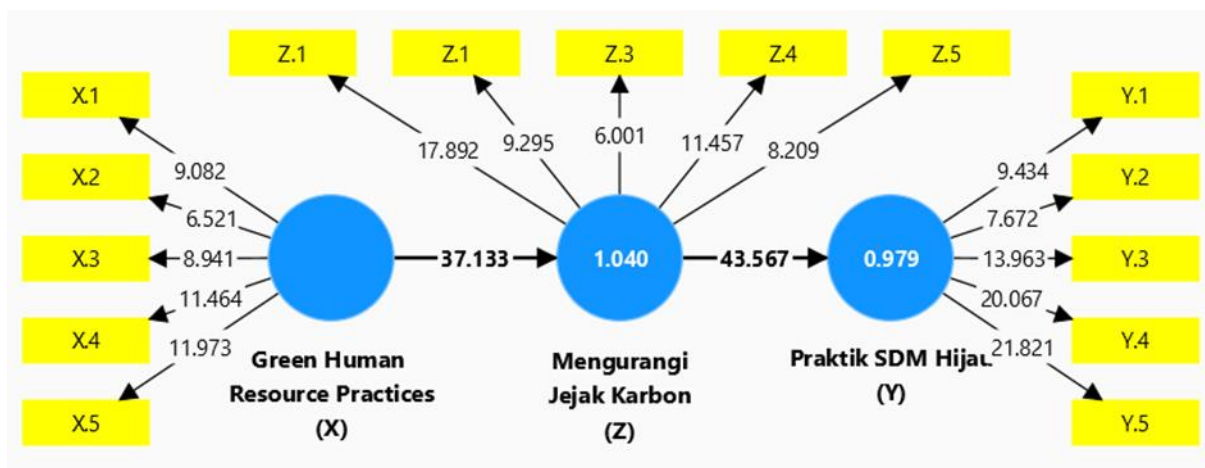
	Cronbach's alpha	Rho_a	Rho_c	AVE
Green Human Resource Practices (X)	0.889	0.898	0.891	0.623
Mengurangi Jejak Karbon (Z)	0.892	0.903	0.895	0.632

Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha dari variabel Mengurangi Jejak Karbon (Z) sebesar 0,892, variabel Praktik SDM Hijau (Y) sebesar 0,940, variabel Green Human Resource Practices (X) sebesar 0,889. Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa seluruh indikator telah reliabel dalam mengukur variabel latennya.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Evaluasi inner model dapat dilihat dari beberapa indikator yang meliputi koefisien determinasi (R^2), Predictive Relevance (Q^2) dan Goodnes of Fit Index (GoF) (Hussein, 2015). Hasil model structural yang ditampilkan oleh Smart PLS 3.0 pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2 Model Struktural (Inner Model)

Hasil R^2 (R-square)

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Hasil perhitungan r^2 pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Nilai Korelasi (r^2)

	R_square	Adjusted R-square
Praktik SDM Hijau (Y)	0.840	0.841
Mengurangi Jejak Karbon (Z)	0.979	0.982

Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan bootstrapping pada Tabel 4.14 diatas, maka diketahui nilai r^2 dari variabel Mengurangi Jejak Karbon (Z) sebesar 0.982 yang berarti bahwa variabel Mengurangi Jejak Karbon (Z) dipengaruhi oleh variabel Green Human Resource Practices (X) sebesar 98,2 % atau dengan kata lain kontribusi variabel Green Human Resource Practices (X) sebesar 98,2 % sedangkan sisanya sebesar 1,8% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hasil r^2 dari variabel Praktik SDM Hijau (Y) sebesar 0.841 yang berarti bahwa variabel Praktik SDM Hijau (Y) dipengaruhi oleh Green Human Resource Practices (X) sebesar 84.1% atau dengan kata lain kontribusi variabel Green Human Resource Practices (X) sebesar 84,1 % sedangkan sisanya sebesar 15,9 % merupakan kontribusi variabel lain.

Goodness of Fit Model

Perhitungan goodness of fit dapat digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi yang diberikan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Nilai GoF dalam analisa PLS dapat dihitung dengan menggunakan Q-square predictive relevance (Q^2). Berikut hasil perhitungan Goodness of Fit Model dalam penelitian ini:

$$Q^2 = 1 - (1 - r_1^2) (1 - r_2^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,982) (1 - 0,841)$$

$$Q^2 = 0,9971$$

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh nilai Q-square predictive relevance (Q^2) sebesar 0,9971 atau 99,71%. Hal ini mampu menunjukkan bahwa keragaman variabel Praktik SDM Hijau (Y) mampu dijelaskan model secara keseluruhan sebesar 0,9971 atau dapat juga diartikan bahwa kontribusi variabel Green Human Resource Practices (X) terhadap variabel Praktik SDM Hijau (Y) secara keseluruhan adalah sebesar 99,71 %, sedangkan sisanya sebesar 0,29 % merupakan kontribusi variabel yang tidak dibahas pada penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil dari outer model yang dilakukan, seluruh hipotesis yang diujikan telah memenuhi persyaratan, sehingga dapat digunakan sebagai model analisis dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan alpha 5% yang berarti apabila nilai t-statistik $\geq 2,048$ atau nilai probabilitas $\leq$ level of significance ($\alpha = 5\%$).

Tabel 4. Path Coefficients

	Sampel (0)	Rata_rata (M)	STDEV	T-Statistik	P-Values
--	-------------------	----------------------	--------------	--------------------	-----------------

$X \rightarrow Z$	1.020	1.023	0.027	37.133	0.000
$X \rightarrow Y$	1.009	1.014	0.034	29.844	0.000
$Z \rightarrow Y$	0.989	0.992	0.023	43.567	0.000

Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4. diperoleh hasil pengujian dari masing-masing hipotesis sebagai berikut:

- Green Human Resource Practices (X) berpengaruh terhadap Mengurangi Jejak Karbon (Z). Berdasarkan hasil pengujian yang terdapat pada Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa nilai t-statistik hubungan antara variabel Green Human Resource Practices (X) terhadap variabel Mengurangi Jejak Karbon (Z) adalah sebesar 37,133 dengan sig. sebesar 0.000 Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa t-statistik $\leq 1,96$ dan nilai sig. $\geq$ level of significance ($\alpha = 5\%$). Dengan demikian hipotesis pertama diterima bahwa Green Human Resource Practices (X) berpengaruh terhadap Mengurangi Jejak Karbon (Z).
- Green Human Resource Practices (X) berpengaruh terhadap Praktik SDM Hijau (Y). Berdasarkan hasil pengujian yang terdapat pada Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa nilai t-statistik hubungan antara variabel Green Human Resource Practices (X) terhadap variabel Praktik SDM Hijau (Y) adalah sebesar 29,844 dengan sig. sebesar 0.000 Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa t-statistik $\leq 1,96$ dan nilai sig. $\geq$ level of significance ($\alpha = 5\%$). Dengan demikian hipotesis kedua diterima bahwa Green Human Resource Practices (X) berpengaruh terhadap Praktik SDM Hijau (Y).
- Mengurangi Jejak Karbon (Z) berpengaruh terhadap Praktik SDM Hijau (Y). Berdasarkan hasil pengujian yang terdapat pada Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa nilai t-statistik hubungan antara variabel Mengurangi Jejak Karbon (Z) terhadap variabel Praktik SDM Hijau (Y) adalah sebesar 43,567 dengan sig. sebesar 0.000 Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa t-statistik $\leq 1,96$ dan nilai sig. $\geq$ level of significance ($\alpha = 5\%$). Dengan demikian hipotesis ketiga diterima bahwa Mengurangi Jejak Karbon (Z) berpengaruh terhadap Praktik SDM Hijau (Y).

Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Uji pengaruh tidak langsung dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (variabel X) ke variabel dependen (variabel Y) melalui variabel intervening (variabel Z) dengan syarat nilai t-statistik $> 1,96$. Pengaruh tidak langsung dapat dinyatakan signifikan jika kedua pengaruh langsung yang membentuknya adalah signifikan. Hasil uji ini dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 5. Indirect Effect

	Sampel (0)	Rata_rata (M)	STDEV	T- Statistik	P- Values
$X \rightarrow Z \rightarrow Y$	0.942	0.991	0.134	9.842	0.000

Sumber : Data primer diolah (2024)

Green Human Resource Practices (X) berpengaruh signifikan terhadap Praktik SDM Hijau

(Y) melalui Mengurangi Jejak Karbon (Z). Berdasarkan hasil pengujian yang terdapat pada Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa nilai t-statistik hubungan antara variabel Green Human Resource Practices (X) terhadap variabel Praktik SDM Hijau (Y) melalui variabel Mengurangi Jejak Karbon (Z) adalah sebesar 9,842 dengan sig. sebesar 0.000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa t-statistik $> 1,96$ dan nilai sig. $< 0,000$ level of significance ($\alpha = 5\%$).

Dengan demikian hipotesis keempat diterima bahwa Green Human Resource Practices (X) berpengaruh signifikan terhadap Praktik SDM Hijau (Y) melalui Mengurangi Jejak Karbon (Z) sebagai variabel intervening.

KESIMPULAN

Praktik GHRP, termasuk green recruitment, green training, green performance appraisal, dan green rewards, terbukti berkontribusi signifikan dalam pengurangan jejak karbon di industri. Setiap praktik ini memiliki peran unik dalam membangun budaya perusahaan yang ramah lingkungan dan mendorong karyawan untuk mendukung tujuan keberlanjutan perusahaan.

Penelitian ini menekankan pentingnya peran SDM dalam strategi lingkungan perusahaan. Dengan menerapkan GHRP, perusahaan dapat menciptakan tenaga kerja yang lebih sadar lingkungan dan terlibat aktif dalam upaya pengurangan dampak karbon. Pelatihan hijau secara khusus memberikan kontribusi besar, karena membantu karyawan memahami dan menerapkan praktik ramah lingkungan dalam pekerjaan sehari-hari.

Temuan ini memberikan kontribusi penting bagi perusahaan di industri yang ingin berpartisipasi dalam gerakan keberlanjutan. Dengan mengadopsi GHRP, perusahaan tidak hanya dapat memperkuat citra hijau mereka tetapi juga berperan aktif dalam pengurangan emisi karbon.

REFERENSI

- Che Arshad, N., & Irijanto, T. T. (2023). The creative industries effects on economic performance in the time of pandemic. *International Journal of Ethics and Systems*, 39(3), 557-575.
- Dj Julius, H., Lixian, X., Lestari, A. N., & Eryanto, S. F. (2022). The Impact of a Poor Family Assistance Program on Human Development in Indonesia. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 11(4), 59-70.
- Hasan, M. (2019). *Tantangan dalam Menerapkan Green Human Resource Practices (GHRP)*. Jakarta: Penerbit Nusantara.
- Hidayati, R. (2019). *Penerapan Green Human Resource Practices (GHRP)*. Bandung: Penerbit Jaya Mandiri.
- Irawan, D. (2019). *Sistem Penilaian Kinerja*. Surabaya: Penerbit Cipta Utama.
- Kusuma, A. (2019). *Green Human Resource Practices*. Jakarta: Penerbit Sejahtera.
- Manik, E., Affandi, A., Priadana, S., Hadian, D., & Puspitaningrum, D. A. (2023, January). Comparison of normality testing with chi quadrat calculations and tables for the statistical value departement of elementary school education student at the University of Jember. In *AIP Conference Proceedings* (Vol. 2679, No. 1, p. 020018). AIP Publishing LLC.
- Mariam, S. (2019). *Kebijakan dan Implementasi Green Human Resource Practices*. Jakarta: Penerbit Mandiri.
- Priadana, S., Sunarsi, D., Wahyitno, A. P. S., Mogi, A., Agustin, F., Irawati, L., ... & Purwanto, A. (2021). The Effect of Strategic Leadership on Competitive Strategy and Business

Performance: Evidence from Indonesian SME's. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 4908-4918.

- Rahayu, T. (2019). *Pelatihan dan Pengembangan Karyawan*. Bandung: Penerbit Mandiri.
- Santoso, B. (2019). *Pendekatan Kuantitatif dalam Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Nusantara.
- Santoso, B. (2019). *Praktik Rekrutmen Hijau*. Yogyakarta: Penerbit Harmoni.
- Rostiana, E., Djulius, H., & Sudarjah, G. M. (2022). Total Factor Productivity Calculation of the Indonesian Micro and Small Scale Manufacturing Industry. *Ekuilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 17(1), 54-63.
- Setiawan, M., Indiatuti, R., Hidayat, A. K., & Rostiana, E. (2021). R&D and Industrial Concentration in the Indonesian Manufacturing Industry. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(2), 112.
- Sudrajat, W., Affandi, A., & Djulius, H. (2023). TALENT MANAGEMENT IMPLEMENTATION STRATEGY IN AN EFFORT TO REALIZE SUPERIOR PERFORMANCE. *Sosiohumaniora*, 25(2), 174-182.
- Suryaman, R. A. (2024). Identification of Economic Impact Valuation on Small Industrial Centers (Study on the Sukaregang Leather Tannery Industrial Center). *Gorontalo Development Review*, 57-69.