

Pengaruh *Green Human Resource Management* dan Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Kota Palopo

Rupiati Saputri Dahlan¹, Muhammad Kasran², Halim Usman³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Palopo, Indonesia

E-mail: rupiatisaputri@gmail.com¹, muhammadkasran@umpalopo.ac.id²,
halimaccountinglecturer@umpalopo.ac.id³

Article History:

Received: 01 April 2026

Revised: 25 April 2026

Accepted: 08 Mei 2026

Keywords: *green human resource management, penilaian kinerja, kinerja karyawan*

Abstract: *Tuntutan peningkatan kinerja karyawan yang selaras dengan prinsip keberlanjutan mendorong organisasi untuk menerapkan Green Human Resource Management (GHRM) dan sistem penilaian kinerja yang efektif. Namun, efektivitas keduanya terhadap kinerja karyawan disektor milik negara masih menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Green Human Resource Management dan penilaian kinerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Kota Palopo. Pendekatan penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan survei kuesioner kepada 92 responden yang dipilih melalui rumus Slovin dari populasi 119 karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linearr berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Green Human Resource Management tidak berpengaruh signifikan secara parsial, sedangkan penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial, namun keduanya berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa keberhasilan peningkatan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) lebih ditentukan oleh sistem penilaian kinerja yang objektif dibandingkan GHRM secara individual.*

PENDAHULUAN

Perkembangan kesadaran lingkungan pada era modern mendorong berbagai organisasi untuk menerapkan praktik manajemen yang berorientasi pada keberlanjutan (Clewlow & Mishra, 2017). Perusahaan tidak hanya dituntut untuk mencapai target kinerja, tetapi juga menjaga keseimbangan antara produktivitas dan pelestarian lingkungan. Kondisi ini memunculkan konsep *Green Human Resource Management* (GHRM), yaitu pendekatan manajemen sumber daya manusia yang memasukkan nilai-nilai ramah lingkungan ke dalam seluruh proses kerja (Ali *et al.*, 2024). Sebagai perusahaan milik negara yang bergerak di bidang ketenagalistrikan, PT PLN (Persero) UP3 Kota Palopo memiliki tanggung jawab strategis dalam mendukung keberlanjutan

energi nasional, sehingga penerapan GHRM menjadi relevan untuk memperkuat kualitas kinerja organisasi (Septianingsih, 2022).

Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa implementasi GHRM belum memberikan dampak optimal terhadap kinerja karyawan, masih ditemukan indikasi rendahnya kesadaran lingkungan, kurangnya partisipasi dalam aktivitas ramah lingkungan, serta terbatasnya pelatihan berbasis lingkungan (Rabal *et al.*, 2025). Selain itu, beberapa fenomena seperti menurunnya produktivitas, kurangnya motivasi, dan ketidak hadiran kerja karyawan menunjukkan perlunya penguatan manajemen sumber daya manusia. Kondisi ini menandakan adanya kesenjangan antara tujuan GHRM sebagai kebijakan organisasi dengan penerapan aktual yang dirasakan oleh karyawan (Hadi, 2023).

Di sisi lain, penilaian kinerja merupakan aspek penting dalam memastikan efektivitas kerja karyawan, Sistem penilaian kinerja yang objektif dan terstruktur dapat membantu perusahaan memantau capaian individu, memberikan umpan balik, serta memacu peningkatan produktivitas (Dessler, 2020). Namun demikian, dalam konteks organisasi, ketidak jelasan standar penilaian dan persepsi kurangnya keadilan dalam proses evaluasi dapat berdampak pada menurunnya motivasi dan kinerja karyawan (Khaeruman *et al.*, 2023).

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap kinerja masih bersifat konsisten. Beberapa studi menemukan bahwa GHRM berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan kesadaran dan perilaku kerja berkelanjutan (Afriyeni, 2024), sementara penelitian lain menunjukkan bahwa GHRM belum memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena berfungsi sebagai alat evaluasi dan pengendalian kinerja (Barus & Siregar, 2023). Meskipun demikian, sebagian besar studi masih mengkaji kedua variabel tersebut secara terpisah, sehingga belum memberikan gambaran komprehensif mengenai pengaruh keduanya secara simultan, khususnya pada konteks perusahaan sektor milik negara.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Green Human Resource Management* dan Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.PLN (Persero) UP3 Kota Palopo. Serta mengidentifikasi seberapa besar pengaruh keduanya terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian Ini diharapkan dapat memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia keberlanjutan serta memberikan kontribusi praktis bagi pengelolaan kinerja karyawan di sektor public.

LANDASAN TEORI

Penelitian ini di dasarkan pada teori *Resource Based View* yang di kemukakan oleh Barney J, (1991). Teori ini menjelaskan bahwa keunggulan kompetitif organisasi berasal dari sumber daya internal yang bernilai, langka, sulit ditiru, dan tidak tergantikan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, karyawan merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, praktik *Green Human Resource Management* (GHRM) dan sistem penilaian kinerja yang efektif dapat menjaddi sumber keunggulan organisasi apabila di kelola secara optimal.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan sesuai dengan kemampuan dan kemauan seseorang untuk bekerja secara konsisten dalam jangka waktu tertentu (Febria *et al.*, 2021). Adapun menurut Sadat *et al.*, (2020) salah satu faktor terpenting bagi setiap bisnis adalah kinerja karyawan. Hal ini karena kinerja karyawan menjadi tolak ukur keberhasilan dan kesejahteraan perusahaan secara keseluruhan. Adapun menurut Nurpadillah *et al.*, (2024) kinerja

karyawan adalah hasil kerja yang diperoleh seorang karyawan berdasarkan pedoman kerja dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan Menurut Yanto & Prasetyo, (2024) kinerja adalah kemampuan individu untuk melaksanakan tugas, hasil dari suatu tugas yang dapat diselesaikan oleh individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi tertentu sesuai dengan kemauan dan tanggung jawabnya.

Adapun indikator untuk pengukuran kinerja karyawan dapat merujuk pada Robbins & Coutler, (2016) dalam penelitian ini meliputi, kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, Ketepatan Waktu, Efektivitas, Kemandirian.

Green Human Resource Management

GHRM adalah singkatan dari *Green Human Resource Management* (Manajemen Sumber Daya Manusia yang Ramah Lingkungan), merupakan pendekatan inovatif terhadap pekerjaan dan fungsi SDM dalam suatu organisasi, di mana konteks lingkungan yang berfungsi sebagai fondasi bagi semua insiatif yang dilakukan (Erika, 2025). Adapun menurut Wijonarko & Airlangga, (2023) *Green Human Resource Management* adalah aktivitas yang berkaitan dengan pengembangan, peningkatan, dan perbaikan berkelanjutan terhadap sistem yang mengelola karyawan dalam bisnis yang menjunjung tinggi prinsip-prinsip hijau.

Menurut Riyanto *et al.*, (2024) untuk pengukuran variabel *Green Human Resource Management* dapat diukur dengan 4 item indikator terdiri dari, Keterikatan Karyawan, Kepedulian Terhadap Lingkungan, Pelatihan berbasis lingkungan.

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah deskripsi sistematis, formal, dan evaluatif tentang kualitas pekerjaan yang memiliki standar spesifik mengenai kinerja dan keenganan karyawan, baik individu maupun kelompok pekerjaan di tempat kerja, baik di awal maupun di akhir, akan ditentukan oleh evaluasi atau analisis pekerjaan, yang mengacu pada sistem dan metode yang di gunakan (Revida *et al.*, 2021). Adapun menurut Syam *et al.*, (2023) Penilaian kinerja karyawan adalah proses merencanakan, mengorganisasi, menyupervisi, mengontrol dan menilai kinerja. Adapun menurut Afrianty & Putriwahyuni, (2020) penilaian kinerja merupakan salah satu kegiatan organisasi terpenting yang dapat digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan keputusan terkait pelatihan dan pengembangan, sebagai sarana balas jasa/kompensasi, atau sebagai sarana untuk mendidik karyawan tentang pekerjaan mereka. Penilaian kinerja dan karyawan yang dievaluasi kinerja bertujuan untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Dengan kata lain, jika evaluasi kinerja dilakukan dengan menurunkan unsur keadilan, hal ini akan merugikan (Aulia Putri *et al.*, 2025).

Menurut Kasmir & Ainisya, (2018) penilaian kinerja dapat diukur dengan 5 item indikator yang terdiri dari, Absensi, Kejujuran, Tanggung Jawab, Kemampuan, Kerja Sama.

Pengaruh Green Human Resource Management terhadap Kinerja Karyawan

Secara teoritis, *Green Human Resource Management* (GHRM) berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena praktik pengelolaan SDM berbasis lingkungan dinilai mampu meningkatkan kompetensi, kepatuhan dan efektivitas kerja. temuan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa GHRM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Arviansyah & Saraswati, 2025). Sehingga efektivitas pengaruh tersebut sangat bergantung pada kualitas implementasi serta tingkat keterlibatan karyawan dalam praktik GHRM.

H1: *Green Human Resource Management* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Kota Palopo.

Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena proses evaluasi yang objektif dan terstruktur memberikan umpan balik yang jelas mengenai pencapaian kerja, sehingga mendorong peningkatan motivasi, kedisiplinan, dan tanggung jawab karyawan. Berdasarkan penelitian (Kristiani *et al.*, 2022) menunjukkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga menjadi salah satu faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kualitas dan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

H2: Penilaian Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Kota Palopo

Pengaruh *Green Human Resource Management* dan Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut sama-sama berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan. (Afriyeni, 2024) menegaskan bahwa penerapan GHRM secara konsisten mampu mendorong peningkatan kinerja, sementara (Barus & Siregar, 2023) membuktikan bahwa penilaian kinerja dan pelatihan memberikan pengaruh nyata dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja. Konsistensi temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang terstruktur baik melalui praktik GHRM maupun sistem penilaian kinerja merupakan faktor penting dalam membentuk perilaku kerja yang efektif dan produktif.

Dengan demikian, pengaruh GHRM dan penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan dapat dipahami sebagai hubungan yang saling melengkapi, di mana penerapan kebijakan SDM yang berkelanjutan, evaluatif, dan berorientasi lingkungan memberikan dasar yang kuat bagi peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

H3: *Green Human Resource Management* dan Penilaian Kinerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Kota Palopo.

METODE PENELITIAN**Populasi dan Sampel**

Mengumpulkan data dari responden yang relevan (Eva Rosyidah, 2024). Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran hubungan antar variabel secara objektif melalui analisis statistik. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. PLN UP3 Persero Kota Palopo berjumlah 119 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan non-probability sampling dengan pendekatan accidental sampling, yaitu pengambilan sampel berdasarkan karyawan yang dapat dijangkau dan bersedia menjadi responden. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh 92 responden dari total populasi 119 karyawan.

Cara Pengambilan Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N \times e^2}$$

$$n = \frac{119}{1 + 119(0.05)^2} = 91.7$$

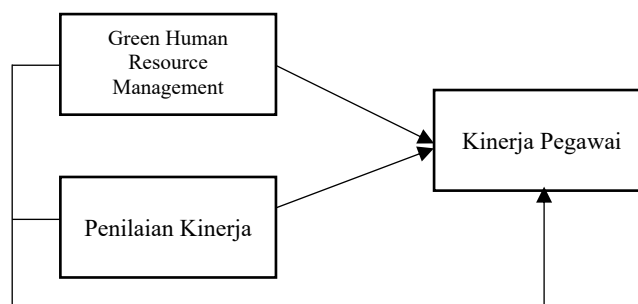
Keterangan:

n : Ukuran sampel yang dibutuhkan
N : Jumlah Total Populasi
e : Tingkat Kesalahan

Rumus slovin digunakan untuk menentukan ukuran sampel (n) dari sebuah populasi (N) yang diketahui, dengan mempertimbangkan tingkat kesalahan (e) yang dapat ditoleransi dalam penelitian survei. Rumus ini membantu memastikan bahwa sampel yang di ambil cukup representatif dan efisien secara statistik.

Teknik Pengumpulan Data Kuesioner

Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data primer dari responden. kuesioner disusun berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian, dan akan diberikan kepada karyawan yang menjadi sampel penelitian setiap item pernyataan dalam kuesioner menggunakan Skala Likert dengan 5 poin, mulai dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”. Skala Likert dipilih karena memudahkan responden untuk memberikan penilaian terhadap pernyataan yang berkaitan dengan *Green Human Resource Management*, Penilaian Kinerja dan Kinerja mereka.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara setiap pernyataan dengan total pernyataan pada setiap variabel, yaitu *Green Human Resource Management* (X_1), Penilaian Kinerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y), seperti berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kondisi	Keterangan
<i>Green Human Resource Management</i> X_1	X1P1	0,535	0,205	r-hitung > r-tabel	Valid
	X1P2	0,705	0,205	r-hitung > r-tabel	Valid
	X1P3	0,684	0,205	r-hitung > r-tabel	Valid
	X1P4	0,689	0,205	r-hitung > r-tabel	Valid
	X1P5	0,760	0,205	r-hitung > r-tabel	Valid
	X1P6	0,798	0,205	r-hitung > r-tabel	Valid
	X1P7	0,700	0,205	r-hitung > r-tabel	Valid
	X1P8	0,756	0,205	r-hitung > r-tabel	Valid
Penilaian Kinerja X_2	X2P1	0,574	0,205	r-hitung > r-tabel	Valid
	X2P2	0,568	0,205	r-hitung > r-tabel	Valid
	X2P3	0,634	0,205	r-hitung > r-tabel	Valid
	X2P4	0,567	0,205	r-hitung > r-tabel	Valid
	X2P5	0,680	0,205	r-hitung > r-tabel	Valid
	X2P6	0,700	0,205	r-hitung > r-tabel	Valid

Kinerja Karyawan Y	X2P7	0,725	0,205	r-hitung > r-tabel	Valid
	X2P8	0,704	0,205	r-hitung > r-tabel	Valid
	X2P9	0,616	0,205	r-hitung > r-tabel	Valid
	X2P10	0,660	0,205	r-hitung > r-tabel	Valid
	YP1	0,543	0,205	r-hitung > r-tabel	Valid
	YP2	0,654	0,205	r-hitung > r-tabel	Valid
	YP3	0,593	0,205	r-hitung > r-tabel	Valid
	YP4	0,538	0,205	r-hitung > r-tabel	Valid
	YP5	0,612	0,205	r-hitung > r-tabel	Valid
	YP6	0,709	0,205	r-hitung > r-tabel	Valid
	YP7	0,701	0,205	r-hitung > r-tabel	Valid
	YP8	0,742	0,205	r-hitung > r-tabel	Valid
	YP9	0,685	0,205	r-hitung > r-tabel	Valid
	YP10	0,603	0,205	r-hitung > r-tabel	Valid

Sumber: Data diolah SPSS versi 26

Berdasarkan hasil uji validitas diatas di katakan valid karena nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ (0,205). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan variabel *green human resouce management* (X1), penilaian kinerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid, sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian karena mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk diinginkan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban dari responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	<i>Green Human Resource Management</i>	0,854	0,60	Reliabel
2.	Penilaian Kinerja	0,839	0,60	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	0,834	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS versi 26

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* ($r\text{ alpha} > 0,60$). Dengan demikian, semua variabel *Green Human Resource Management* (X1) sebesar 0,854, Penilaian Kinerja (X2) sebesar 0,839, dan Kinerja Karyawan (Y) 0,834 dinyatakan reliabel, artinya instrument yang digunakan konsisten dan dapat dipercaya untuk mengukur variabel penelitian.

Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan dalam model regresi berganda, yaitu model yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pada analisis regresi berganda variabel tergantung (terikat).

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	20.147	4.147			4.858	.000
X1	.206	.115	.186		1.788	.077
X2	.341	.097	.368		3.534	.001

Sumber: Data diolah SPSS versi 26

Berdasarkan tabel hasil uji koefisien regresi linear berganda dapat di bentuk persamaan linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 20.174 + 0.206X_1 + 0.341X_2 + e$$

Persamaan linear tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) adalah 20.147, yang menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen bernilai nol, kinerja karyawan akan menjadi 20.147.
2. Koefisien regresi untuk *Green Human Resource Management* (b1) adalah 0.206, yang berarti jika *Green Human Resource Management* meningkat satu unit, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.206 dengan asumsi penilaian kinerja tetap.
3. Koefisien regresi untuk Penilaian Kinerja (b2) adalah 0.341 artinya, jika Penilaian Kinerja meningkat satu unit, maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 0.341 satuan dengan asumsi *Green Human Resource Management* tetap.

Uji t

Berdasarkan analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan, ditemukan bahwa nilai konstanta adalah 20,147. Artinya, jika nilai variabel *Green Human Resource Management* (X1) dan penilaian kinerja (X2) adalah nol, kinerja karyawan tetap pada angka 20,147. Di antara kedua variabel tersebut, *Green Human Resource Management* memiliki koefisien 0,206, t hitung 1,788 dan tingkat signifikansi 0,077 ($>0,05$), menunjukkan bahwa *Green Human Resource Management* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penilaian kinerja menunjukkan koefisien 0,341, t hitung 3,534 dan signifikansi 0,001 ($<0,05$). Dengan signifikansi 0,05 dan t tabel bernilai 1,987, terlihat bahwa t hitung untuk penilaian kinerja lebih besar dari t tabel, menunjukkan bahwa faktor tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan *Green Human Resource Management* tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Uji F digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen dengan membandingkan sig dengan Alpha dengan tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha=0,05$.

Tabel 7. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	225.316	2	112.658	13.418	.000 ^b
Residual	747.239	89	8.396		
Total	972.554	91			

Sumber: Data diolah SPSS versi 26

Berdasarkan analisis uji F yang terdapat dalam tabel ANOVA, diperoleh angka F yang dihitung sebesar 13,418. Tingkat signifikansi yang didapat adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa model regresi yang diterapkan sudah memadai. Nilai F tabel yang diperoleh adalah 3,10. Mengingat bahwa nilai F yang dihitung (13,418) lebih besar dari pada nilai F tabel (3,10), maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Sehingga, variabel X1, dan X2 secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Kota Palopo.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan proporsi variasi variabel independen yang mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.481 ^a	.232	.214	2.89758

Sumber: Data diolah SPSS versi 26

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,232 atau 23,2%. Dengan demikian variabel *Green Human Resource Management*, Penilaian Kinerja terhadap kinerja karyawan sebesar 23,2%. sedangkan sisanya sebesar 76,8% (100% - 23,2%) sisanya dari penjelasan dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Tabel 9. Akumulasi Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Signifikan	Hipotesis
H1	0,077	Ditolak
H2	0,001	Diterima
H3	0,000	Diterima

Sumber: Data diolah SPSS versi 26

PEMBAHASAN

Pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Kota Palopo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Green Human Resource Management* tidak berpengaruh signifikan, sehingga hipotesis pertama ditolak. Tidak signifikannya pengaruh *Green Human Ressource Management* dapat disebabkan oleh belum optimalnya penerapan praktik-praktik GHRM dalam aktivitas kerja sehari-hari. Program berbasis lingkungan yang di terapkan cenderung masih bersifat formal dan belum sepenuhnya terinternalisasi dalam perilaku kerja karyawan. Sehingga penerapan GHRM belum mampu memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kerja individu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan Sihombing *et al.*, (2025) mereka menemukan bahwa *Green Human Resource Management* (GHRM) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut memperkuat hasil penelitian ini menunjukkan bahwa praktik GHRM belum mampu memberikan kontribusi langsung

terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat di simpulkan bahwa impelementasi GHRM memerlukan dukungan faktor lain seperti motivasi, budaya organisasi, dan keterlibatan karyawan agar dapat berpengaruh secara optimal terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Kota Palopo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja yang di terapkan mampu mendorong peningkatan dan produktivitas kerja karyawan. Penilaian kinerja yang objektif dan terstruktur memberikan kejelasan bagi karyawan mengenai standar kerja yang harus di capai, sekaligus menjadi sarana evaluasi dan umpan balik atas hasil kerja yang telah di lakukan. Dengan adanya penilaian kinerja yang adil dan transparan, karyawan terdorong untuk meningkatkan kedisiplinan, tanggung jawab, serta motivasi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Indikator yang paling dominan dalam membentuk variabel kinerja karyawan yaitu hasil kerja.

Sesuai dengan teori yang di jelaskan *Resource Based View (RBV)* yang dikemukakan oleh Barney J, (1991) sumber daya internal organisasi seperti karyawan merupakan aset strategis yang dapat menciptakan keunggulan kompetitif jika dikelola dengan baik. Dalam hal ini, penilaian kinerja menjadi alat bagi organisasi untuk mengevaluasi, mengembangkan, dan mengoptimalkan potensi karyawan. Ketika sistem penilaian kinerja dilakukan secara objektif dan terstruktur, karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerja, sehingga kinerja karyawan juga meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ifitakhul Baroroh, (2023) temuan ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut memperkuat hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa semakin baik sistem penilaian kinerja yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Pengaruh *Green Human Resource Management* dan Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Kota Palopo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa model penelitian yang melibatkan variabel *Green Human Resource Management* (GHRM) dan penilaian kinerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Palopo. meskipun *Green Human Resource Management* belum berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, penerapannya tetap memiliki peran penting sebagai pendukung ketika dikombinasikan dengan sistem penilaian kinerja yang baik. Penilaian kinerja menjadi faktor utama yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, sedangkan *Green Human Resource Management* berperan sebagai dasar nilai yang membentuk sikap dan kesadaran karyawan terhadap keberlanjutan dalam bekerja. Indikator yang paling dominan dalam membentuk variabel kinerja karyawan yaitu kemandirian.

Sesuai dengan teori yang di jelaskan *Resource Based View (RBV)* yang dikemukakan oleh Barney J, (1991) organisasi dapat meningkatkan kinerja melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. *Green Human Resource Management* (GHRM) membantu membangun kesadaran lingkungan dan perilaku kerja yang berkelanjutan, sedangkan penilaian kinerja memastikan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan. Jika kedua praktik ini diterapkan secara bersama-sama, maka organisasi dapat memaksimalkan potensi karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan oleh Afriyeni, (2024) yang menyatakan bahwa penerapan *Green Human Resource Management* (GHRM) dan *green industry* secara simultan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kesimpulan tersebut diperkuat oleh penelitian Barus dan Siregar, (2023) yang menegaskan bahwa penilaian kerja dan pelatihan memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Konsistensi temuan ini mengindikasikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang terstruktur, baik melalui pendekatan GHRM maupun melalui sistem penilaian dan pelatihan yang efektif, merupakan faktor penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menguatkan bahwa penerapan kebijakan SDM yang tepat dan berkesinambungan dapat berperan strategis dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa *Green Human Resource Management* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Up3 Kota Palopo, sehingga hipotesis pertama (H1) di tolak. Yang menunjukkan bahwa penerapannya masih memerlukan penguatan agar dapat berdampak nyata pada perilaku dan hasil kerja karyawan. Sedangkan, penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis kedua (H2) di terima. *Green Human Resource Management* dan penilaian kinerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga (H3) di terima.

Secara teoritis, temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh penerapan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang berorientasi lingkungan, tetapi juga sangat ditentukan oleh efektivitas sistem penilaian kinerja yang diterapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, manajemen disarankan untuk memperkuat implementasi *Green Human Resource Management* melalui program pelatihan berbasis lingkungan dan peningkatan kesadaran karyawan terhadap praktik kerja ramah lingkungan, serta mempertahankan sistem penilaian kinerja yang objektif dan transparan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang relevan seperti motivasi kerja, budaya organisasi, atau kepuasan kerja agar model penelitian menjadi lebih komprehensif dan memiliki daya jelaskan yang lebih luas.

DAFTAR REFERENSI

- Afrianty, T. W., & Putriwahyuni, S. (2020). Analisis Keadilan Prosedural Dalam Penilaian Kinerja: Perspektif Social Exchange Theory. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3, 227. <https://doi.org/10.24843/eeb.2020.v09.i03.p01>
- Afriyeni, T. (2024). Penerapan Green Industry Dan Green Human Resource Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Creative Research Management Journal*, 7(1), 2621–1092.
- Ali, F. S., Utami, I. W., Santoso, W. D., Nugraha, R. A., & Purnama, I. W. (2024). Green Human Resource Management dalam Mendukung Kinerja Karyawan. *Jurusan Teknik Industri Fakultas Sains Dan Teknologi Universitas Duta Bangsa Surakarta*, 473–477.
- Amuel Y. Warella, Erika Revida, L. A. A., Delyana R. Pulungan, Sukarman Purba, E. F., Diena Dwidienawati Tjiptadi, M. F., & Darwin Lie, Marisi Butarbutar, I. K. (2021). *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia*.
- Arviansyah, B., & Saraswati, S. D. (2025). Pengaruh Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan (GHRM) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi Dan Akuntansi)*, 14(1), 162–169.

- <https://ejournal-polnam.ac.id/index.php/JurnalManeksi/article/view/2783>
- Aulia Putri, N., Hafni Muhtady, N., & Imam Wahjono, S. (2025). Penilaian Kinerja Dan Metode Penilaian Kinerja. *Embiss*, 5(2), 149.
- Barney, J. (n.d.). *Firm resources and sustained competitive advantage*. *Journal of Management*.
- Barus, D. S., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Medan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, 1(02), 65–79. <https://doi.org/10.58471/jeami.v1i02.93>
- Clellow, R. R., & Mishra, G. S. (2017). Physical mapping of restriction fragment length polymorphism (RFLP) markers in homoeologous groups 1 and 3 chromosomes of wheat by in situ hybridization. *Genome*, 3, 401–412. <https://doi.org/10.1139/gen-44-3-401>
- Dessler, A. E. (2020). Potential problems measuring climate sensitivity from the historical record. *Journal of Climate*, 33(6), 2237–2248. <https://doi.org/10.1175/JCLI-D-19-0476.1>
- Erika, T. O. (2025). (2025). Pengaruh Green Human Resource Management terhadap Green Innovative Behavior dan Green Organizational Citizenship Behavior dengan Environment Manajerial Support sebagai Moderasi Pada Karyawan Indomaret di Sidoarjo. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 44(October), 10–41.
- Eva Rosyidah, E. M. (2024). *Memahami Strategi Dan Mengatasi Tantangan Dalam Penelitian Metode Kuantitatif*. 6(06).
- Febria, B. S., Kodir, A. D., & Rachmat, A. S. (2021). “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Jembar Poultry Equipment).” In *e-Jurnal Riset Manajemen*. www.fe.unisma.ac.id
- Hadi, S. (2023). *Pengembangan Model Green Human Resource Management (Ghrm) Sebagai Upaya Mempertahankan Wisata Sungai Di Banjarmasin*. November 2023, 167–186.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>
- Iftitakhul Baroroh, Ayu Sufi Oktaviya, Fitriya Eka Nur Rahmadani, A. L. L. (2023). Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pengembangan Karir Karyawan. *Journal of Student Research*, 1(1), 461–478.
- Kasmir & Ainnisya, R. N., (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. Widya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 6(2), 1–4.
- Khaeruman, K., Suflani, S., Mukhlis, A., & Romli, O. (2023). Analisis Efektivitas Strategi Penilaian Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan di Indomaret Kota Serang. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(2), 352. <https://doi.org/10.35906/jurman.v9i2.1903>
- Kristiani, A., Putriana, L., & Salim, F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Mms Group Indonesia. *Jurnal Cafetaria*, 3(2), 38–50. <https://doi.org/10.51742/akuntansi.v3i2.614>
- Nurpadillah, A. Dahri Adi Patra, H. U. (2024). *Pengaruh Kinerja Pegawai Dan Sistem Informasi Keuangan Terhadap Akuntabilitas Keuangan Desa Di Kecamatan Ponrang*. 8, 2549–2284.
- Rabal, J. L., Pintaui2, R. F., Sitompul3, G. O., & 1, 2, 3Universitas Advent Indonesia. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepatuhan Keberlanjutan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Pln Indonesia Power Services Unit Pltd Tenau. *Jurnal Kajian Strategi Dan Manajemen*, 6(1), 26–40. <https://ejournals.com/ojs/index.php/jksm>

- Rahma Syam, Muhammad Kasran, A. asrianhy. (2023). *Pengaruh Penilaian Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bank Sulselbar Masamba*. 1–84.
- Riyanto, F., Mujib, M., & Damar, H. (2024). Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Green Human Resource Management: Peran Mediasi Green OCB Dan Green Behavior. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 9(1), 198–213. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v9i1.21454>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Septianingsih, H. (2022). Pengaruh Green Human Resource Management terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Lingkungan pada PT PLN (persero) unit induk wilayah Sulselrabar. *Skripsi*, 79.
- Sihombing, P. M., Sudjiman, L. S., & Maruli, R. S. (2025). *Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Advent Bandar Lampung*. 2(3), 54–67.
- Tafonao, Y. (2023). Hubungan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan
- Wijonarko, G., & Airlangga, U. (2023). *Peran Green Human Resource Management dalam Implementasi CSR Pengelolaan Lingkungan yang Berkelanjutan di Masa Pandemi COVID-19 The Role of Green Human Resource Management (GHRM) in CSR Implementation of Sustainable Enviromental Management in the COVID-19 Pandemi*. 14(1), 80–88. <https://doi.org/10.29244/jmo.v14i1.45320>
- Yanto, A., & Prasetyo, D. (2024). Pengaruh Displin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance (fifgroup) Cabang Sampit. *Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(2), 165–174.