

Qhesya Septian

(1) PENGARUH GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PAM TIRTA MANGK...

-  Manajemen
-  Fak. Ekonomi & Bisnis
-  LLDIKTI IX Turnitin Consortium Part III

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3457879276

Submission Date

Jan 15, 2026, 1:29 PM GMT+7

Download Date

Jan 15, 2026, 1:33 PM GMT+7

File Name

artikel_qhesya_-_Qhesya_Septian.pdf

File Size

887.0 KB

19 Pages

4,790 Words

31,087 Characters

13% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text
- Small Matches (less than 12 words)

Top Sources

- 13%  Internet sources
- 9%  Publications
- 0%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 13% Internet sources
- 9% Publications
- 0% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	journal.lembagakita.org	1%
2	Internet	repository.lib.pcr.ac.id	<1%
3	Internet	eprints.ipdn.ac.id	<1%
4	Internet	kaseiur.blogspot.com	<1%
5	Internet	repository.uir.ac.id	<1%
6	Internet	journal.unpak.ac.id	<1%
7	Publication	Glenn Petrus Hardikusuma, Nicholas Marpaung. "The Effect of Human Capital an...	<1%
8	Internet	ejournal.unib.ac.id	<1%
9	Internet	journal.umpalopo.ac.id	<1%
10	Publication	Juarsa Badri, Helendra Helendra, Zuraedah Indah, Hane Johan, Iljasmadi Iljasmad...	<1%
11	Internet	e-jurnal.pnl.ac.id	<1%

12	Internet	www.scribd.com	<1%
13	Publication	Dyan Arintowati, Thereza Putri Ariani, Indrian Supheni. "Pengaruh Harga, Kualita...	<1%
14	Internet	edukatif.org	<1%
15	Internet	etheses.uin-malang.ac.id	<1%
16	Internet	repository.trisakti.ac.id	<1%
17	Internet	repository.uph.edu	<1%
18	Internet	www.repository.stiegici.ac.id	<1%
19	Publication	Alfiyatussholichah Alfiyatussholichah, Fajar Tenovita Sari. "Pengaruh Pelatihan D...	<1%
20	Publication	Seftianita Nirmalasari. "Analisis Beberapa Faktor Yang Berpengaruh terhadap Pe...	<1%
21	Internet	ejournal.up45.ac.id	<1%
22	Internet	journal.appisi.or.id	<1%
23	Internet	jurnal.feb-umi.id	<1%
24	Internet	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id	<1%
25	Internet	jurnal3.stiesemarang.ac.id	<1%

26

Internet

ojs.unpkediri.ac.id

<1%

27

Internet

repository.unair.ac.id

<1%

PENGARUH GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PAM TIRTA MANGKALUKU KOTA PALOPO

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh *Green Human Resources Management* terhadap produktivitas karyawan di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Pendekatan kuantitatif dipilih karena data yang dikumpulkan berupa angka dan dianalisis menggunakan statistik. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 134 orang dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling dengan jenis simple random sampling. Metode analisis data yang digunakan yaitu, uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Green Human Resources Management* berpengaruh positif pada produktivitas karyawan namun pengaruhnya relatif kecil. Penelitian ini menunjukkan bahwa *Green Human Resources Management* mendukung peningkatan produktivitas karyawan melalui pelatihan hijau, namun pengaruhnya relatif terbatas sehingga perlu dikombinasikan dengan kebijakan manajemen sumber daya manusia lainnya.

Kata Kunci: Green Human Resources Management, Produktivitas Karyawan, PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the effect of Green Human Resources Management on employee productivity at PAM Tirta Mangkaluku in Palopo City. This study uses a quantitative approach with a causal associative method. A quantitative approach was chosen because the data collected was in the form of numbers and analyzed using statistics. The population in this study consisted of 134 people with a sampling technique of probability sampling using simple random sampling. The data analysis methods used were instrument testing, classical assumption testing, simple linear regression analysis, and hypothesis testing. The results of the study indicate that Green Human Resources Management has a positive effect on employee productivity, but the effect is relatively small. This study shows that Green Human Resources Management supports increased employee productivity through green training, but its effect is relatively limited, so it needs to be combined with other human resource management policies.

Keywords: *Green Human Resources Management, Employee Productivity, PAM Tirta mangkaluku in Palopo City*

PENDAHULUAN

Dalam kemajuan organisasi masa kini, keberlanjutan menjadi isu krusial yang tidak hanya berhubungan dengan aspek lingkungan, tetapi juga dengan manajemen sumber daya manusia. Salah satu metode yang tumbuh pesat adalah Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau (GHRM), yaitu praktik pengelolaan sumber daya manusia yang menggabungkan prinsip lingkungan hidup dalam rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, serta pengembangan karir karyawan. Dalam zaman globalisasi dan peningkatan kesadaran lingkungan, praktik manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada keberlanjutan, yang disebut sebagai *Green Human Resource Management (GHRM)*, telah menjadi isu krusial dalam dunia bisnis dan organisasi (Septiawan, 2024)

Green Human Resources Management mencakup penerapan prinsip-prinsip keberlanjutan dalam proses HRM, seperti perekrutan ramah lingkungan, pelatihan berorientasi ekologi, evaluasi kinerja yang memperhatikan lingkungan, serta sistem insentif yang mendorong perilaku berwawasan lingkungan. Praktik ini bertujuan tidak hanya untuk mengurangi dampak buruk bagi lingkungan, tetapi juga untuk meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi, termasuk produktivitas para karyawannya. Namun, meskipun *Green Human Resources Management* telah banyak dibahas dalam literatur, implementasinya di

sektor utilitas publik seperti perusahaan penyedia air minum di Indonesia masih terbatas, yang menghasilkan berbagai kesenjangan baik secara teoretis maupun praktis (Ali et al., 2024)

Perusahaan dapat memperbaiki manajemen sumber daya manusia hijau (GHRM) mereka dengan membentuk budaya organisasi. Nilai-nilai, kepercayaan, dan sikap yang dianut oleh anggota tim dalam suatu organisasi dikenal sebagai budaya organisasi. Nilai secara khusus mencerminkan cara pandang individu terhadap hal-hal yang benar dan salah berdasarkan norma etika (Belay, 2022)

Dalam konteks perusahaan penyedia air minum, seperti PAM Tirta Mangkaluku di Kota Palopo, produktivitas tenaga kerja sangat penting untuk menjamin efisiensi operasional dan pelayanan yang berkelanjutan. Namun, data awal menunjukkan bahwa kinerja karyawan di sektor ini sering terganggu oleh rendahnya kesadaran lingkungan dan sedikitnya penerapan praktik *Green Human Resources Management*, yang bisa berdampak pada efisiensi pengelolaan sumber daya air.

Implementasi *Green Human Resources Management* dapat menurunkan pemborosan sumber daya, meningkatkan efisiensi operasional, dan memperkuat komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi yang berkelanjutan. Namun, di sejumlah organisasi publik di Indonesia, termasuk di Kota Palopo, pelaksanaan *Green Human Resources Management* masih terbatas, dan keterkaitannya dengan produktivitas karyawan belum banyak diteliti. Hal ini memunculkan kebutuhan untuk memahami cara GHRM dapat diterapkan secara efektif di sektor publik guna mendukung produktivitas karyawan dan keberlanjutan lingkungan (Haeruddin et al., 2023)

Green Human Resources Management terkait dengan AMO framework (Kemampuan, Motivasi, Kesempatan), yang mengungkapkan bahwa kemampuan, dorongan, dan peluang yang disediakan perusahaan dapat meningkatkan sumbangan serta produktivitas karyawan (Wielewska et al., 2023)

Studi sebelumnya mengungkapkan bahwa penerapan GHRM berpengaruh positif terhadap produktivitas, kepuasan kerja, dan kinerja organisasi. Sebagai contoh, kebijakan SDM yang mendukung lingkungan terbukti dapat meningkatkan kesadaran akan keberlanjutan, memperkuat partisipasi karyawan, serta mendorong produktivitas kerja (Rahma & Soegoto, 2023)

Selain itu, dimensi *Green Human Resources Management* seperti rekrutmen berkelanjutan, manajemen kinerja berkelanjutan, dan partisipasi berkelanjutan menunjukkan hubungan positif yang signifikan dengan kinerja kerja, di mana partisipasi berkelanjutan menjadi faktor terkuat dalam meningkatkan produktivitas (Ramachandaran et al., 2024)

Studi-studi sebelumnya juga mengindikasikan minimnya penelitian empiris yang komprehensif mengenai interdependensi antara *Green Human Resources Management*, produktivitas, dan keberlanjutan jangka panjang dalam organisasi daerah, di mana pelaksanaan GHRM sering terhambat oleh biaya dan perlawanan dari karyawan (Abbas, R, 2025).

Berdasarkan studi literatur yang mendalam, teridentifikasi adanya gap penelitian yang signifikan, dimana belum ada kajian yang secara spesifik menguji pengaruh *Green Human Resources Management (GHRM)* terhadap produktivitas karyawan pada konteks unik Perusahaan Air Minum (PDAM) sebagai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), khususnya di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Kekosongan ini menciptakan peluang untuk kontribusi teoritis dengan menguji validitas teori dasar *Green Human Resources Management* (seperti AMO Theory) dalam konteks sektor utilitas publik yang berorientasi pelayanan, sekaligus memperkaya literatur *Green Human Resources Management* yang selama ini didominasi sektor manufaktur dan swasta. Di sisi praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat konkret berupa peta jalan bagi manajemen PAM Tirta Mangkaluku dalam

menerapkan praktik SDM berkelanjutan untuk meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi biaya, dan membangun citra hijau, yang pada akhirnya dapat dijadikan model percontohan bagi BUMD lainnya oleh Pemerintah Kota Palopo.

Studi ini memperkenalkan inovasi dengan meneliti keterkaitan antara *Green Human Resources Management* dan Produktivitas karyawan dalam konteks khusus perusahaan penyedia air minum di Indonesia, yaitu PAM Tirta Mangkaluku di Kota Palopo. Tidak seperti penelitian sebelumnya yang menitikberatkan pada sektor swasta atau industri, studi ini menjawab kekosongan dengan menyelidiki sektor publik yang menghadapi tantangan spesifik, seperti anggaran terbatas dan kompleksitas birokrasi. Di samping itu, studi ini akan mengadopsi pendekatan kuantitatif untuk menilai pengaruh langsung *Green Human Resources Management* terhadap produktivitas karyawan, yang jarang diperhatikan dalam penelitian sebelumnya. Dengan cara ini, studi ini akan memberikan sumbangan baru bagi literatur *Green Human Resources Management* dari sudut pandang lokal Indonesia dan sektor pelayanan publik.

Fokus penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan mendeskripsikan hubungan antara *Green Human Resources Management* dengan peningkatan produktivitas karyawan di lingkungan PAM Tirta Mangkaluku. Secara spesifik, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah penerapan kebijakan *Green Human Resources Management* berkontribusi secara signifikan atau memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS¹

Teori *Ability-Motivation-Opportunity* (AMO)

Penelitian ini menggunakan teori *Ability-Motivation-Opportunity* (AMO). Teori AMO mengemukakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh tiga elemen: kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*). Dalam konteks GHRM, tindakan seperti pelatihan ramah lingkungan memperkuat kemampuan karyawan untuk bertindak ekologis, insentif lingkungan meningkatkan semangat, dan kebijakan perusahaan memberikan peluang untuk menerapkan tindakan tersebut. Teori ini penting karena *Green Human Resources Management* mampu meningkatkan produktivitas dengan memperbaiki ketiga elemen tersebut, yang pada gilirannya mendorong perilaku pro-lingkungan dan efisiensi kerja (Iftikar et al., 2022)

Studi empiris menunjukkan bahwa AMO dalam *Green Human Resources Management* berperan dalam perilaku ramah lingkungan karyawan, yang berdampak baik pada produktivitas (Ababneh, 2021)

Green Human Resource Management (GHRM)

Green Human Resource Management (GHRM) merupakan pendekatan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang menggabungkan prinsip-prinsip lingkungan kedalam praktik-praktik HRM konvensional. *Green Human Resources Management* meliputi aktivitas seperti perekrutan ramah lingkungan, pelatihan tentang lingkungan, evaluasi kinerja yang berfokus pada keberlanjutan, dan imbalan yang mendorong tindakan ramah lingkungan. GHRM didefinisikan sebagai usaha untuk meningkatkan kesadaran lingkungan karyawan dan mendukung tujuan organisasi dalam mencapai keberlanjutan. Praktik ini tidak hanya berkontribusi untuk mengurangi dampak lingkungan organisasi, tetapi juga meningkatkan keseluruhan efisiensi operasional (AlKetbi & Rice, 2024)

Green Human Resources Management merupakan penerapan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang menyatukan elemen lingkungan ke dalam fungsi HR, mulai dari rekrutmen ramah lingkungan, pelatihan ramah lingkungan, manajemen kinerja ramah lingkungan, hingga kompensasi ramah lingkungan. Pelaksanaan *Green Human Resources Management* tidak hanya mendukung keberlanjutan lingkungan, tetapi juga berpotensi

meningkatkan kesetiaan, keterlibatan, dan produktivitas karyawan (Rahma & Soegoto, 2023)

Penelitian mengindikasikan bahwa *Green Human Resources Management* dapat berpengaruh pada perilaku karyawan dengan meningkatkan keterlibatan dan komitmen terhadap nilai-nilai yang ramah lingkungan (Yang & Li, 2023)

Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan diartikan sebagai sejauh mana hasil yang dicapai oleh karyawan berkaitan dengan input yang dipergunakan, seperti waktu, tenaga, dan sumber daya. Produktivitas meliputi dimensi kuantitatif (seperti jumlah pekerjaan yang diselesaikan) dan kualitatif (seperti inovasi serta mutu kerja). Unsur-unsur yang memengaruhi produktivitas mencakup motivasi, keterampilan, dan peluang untuk pertumbuhan. Dalam zaman keberlanjutan, kinerja karyawan semakin berkaitan dengan perilaku ramah lingkungan, di mana karyawan yang peduli lingkungan cenderung lebih efektif dan kreatif (Khan et al., 2022)

Produktivitas karyawan diartikan sebagai rasio antara hasil yang diperoleh dengan sumber daya yang dipakai. Elemen yang memengaruhi produktivitas mencakup keterampilan, semangat, suasana kerja, dan juga kebijakan perusahaan. Implementasi *Green Human Resources Management* dapat mengakselerasi terbentuknya suasana kerja yang efisien, sehat, dan ramah lingkungan, yang pada gilirannya berpengaruh pada peningkatan produktivitas (Ramachandaran et al., 2024)

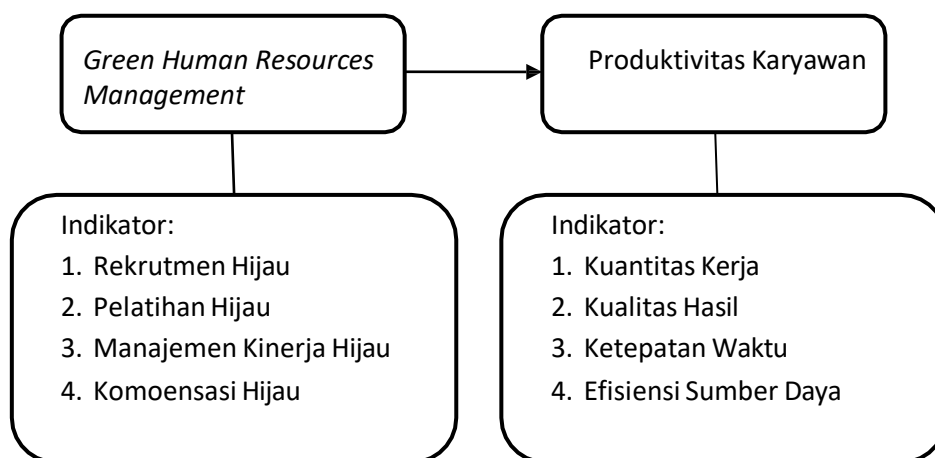
Studi menunjukkan bahwa penerapan praktik *Human Resources Management* yang berfokus pada keberlanjutan dapat meningkatkan produktivitas dengan cara meningkatkan partisipasi karyawan (Islam et al., 2025)

Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, penelitian ini menekankan bahwa penerapan *Green Human Resources Management* di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Kerangka pemikiran disusun sebagai berikut:

- Variabel Independen (X): *Green Human Resource Management* (rekrutmen hijau, pelatihan hijau, manajemen kinerja hijau, kompensasi hijau).
- Variabel Dependen (Y): Produktivitas Karyawan (kuantitas kerja, kualitas hasil, ketepatan waktu, efisiensi sumber daya).

Hubungan: Semakin baik penerapan GHRM, semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan.



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Berdasarkan keterkaitan variabel dan teori pendukung, hipotesis penelitian diformulasikan sebagai berikut:

H1: *Green Human Resource Management (GHRM)* berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Metode asosiatif kausal digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel (independen) terhadap variabel lainnya (dependen). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 134 orang karyawan dengan sampel sebanyak 58 responden dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling melalui rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10 persen. Teknik ini dipilih untuk memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel. Operasional variabel penelitian ini meliputi variabel independen *Green Human Resources Management* diukur melalui indikator rekrutmen hijau, pelatihan hijau, manajemen kinerja hijau, dan kompensasi hijau. Kemudian untuk variabel dependen Produktivitas karyawan diukur melalui indikator kuantitas kerja, kualitas hasil, ketepatan waktu, dan efisiensi sumber daya.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui kuesioner. Kuesioner yang disebar langsung kepada responden dengan menggunakan pengukuran skala likert 1-5 dengan skala 1= Sangat Tidak Setuju, 2= Tidak Setuju, 3= Netral, 4= Setuju, 5= Sangat Setuju. Analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS. Adapun metode analisis data yang digunakan yaitu uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, dan uji t

Tabel 1. Tingkat Pengembalian Kuesioner

Kuesioner yang disebar	58
Kuesioner yang kembali	58
Kuesioner yang diisi tidak lengkap	0
Kuesioner yang dapat diolah	58

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan data demografi yang dikumpulkan melalui kuesioner, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan distribusi sebagai berikut: responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 33 orang (56,90%), sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 25 orang (43,10%).

Tabel 1. Persentase Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Perempuan	33	56,90%
Laki-Laki	25	43,10%
TOTAL	58	100%

Sumber: Data olahan SPSS 2025

Uji Kualitas Data

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Kode Instrumen	Pearson Korelasi	Keterangan
GHRM (X)	X1	0,559	Valid
	X2	0,524	Valid
	X3	0,826	Valid
	X4	0,608	Valid
	X5	0,527	Valid
	X6	0,591	Valid
	X7	0,751	Valid
	X8	0,462	Valid
Produktivitas Karyawan (Y)	Y1	0,676	Valid
	Y2	0,477	Valid
	Y3	0,673	Valid
	Y4	0,565	Valid
	Y5	0,647	Valid
	Y6	0,573	Valid
	Y7	0,722	Valid
	Y8	0,493	Valid

Sumber: Data olahan SPSS 2025

Berdasarkan hasil uji validitas dengan menggunakan metode korelasi Pearson Product Moment menunjukkan bahwa semua indikator untuk variabel *Green Human Resources Management* dan Produktivitas karyawan memiliki nilai koefisien korelasi yang signifikan dan positif dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Oleh karena itu, instrumen penelitian tersebut secara sah dan konsisten mampu mengukur konstruk yang diteliti, serta layak digunakan untuk analisis data lebih lanjut.

Tabel 3. Hasil Uji Realibilitas

Variabel Penelitian	Nilai Alpha Cronbach's	Keterangan
GHRM (X)	0,746	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0,725	Reliabel

Sumber: Data olahan SPSS 2025

Berdasarkan tabel di atas, kedua nilai alpha cronbach's untuk variabel *Green Human Resources Management* (X) dan Produktivitas karyawan (Y) lebih besar dari 0,70, instrumen penelitian secara konsisten dan stabil mampu mengukur konstruk yang diteliti, sehingga layak digunakan untuk analisis data lebih lanjut.

25

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Tes Kolmogorov-Smirnov

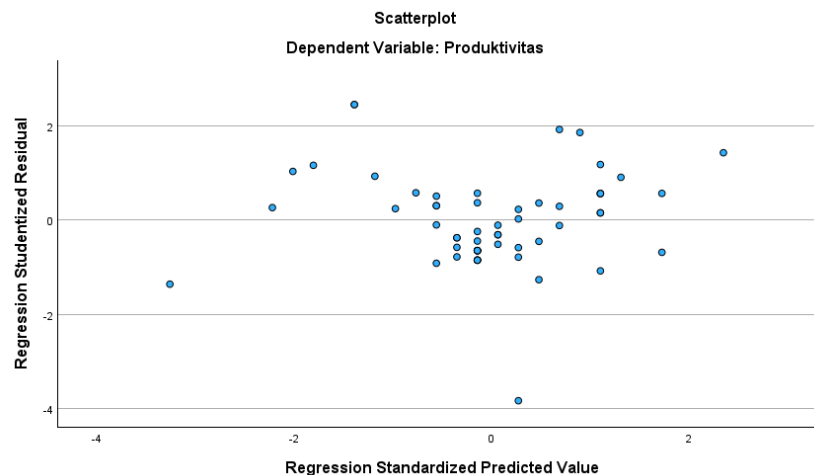
Kolmogorov-Smirnov	Residu Tidak Terstandar
N	58
Asymp.Sig. (2-ekor)	,068c,d

Sumber: Data olahan SPSS 2025

18

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov–Smirnov kasus dan kontrol, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,068 yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Berdasarkan indikator tersebut maka data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas dalam model regresi, maka pengujian hipotesis melalui model regresi tersebut layak digunakan untuk uji hipotesis lebih lanjut.

Gambar 1.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data olahan SPSS 2025

Melalui uji heteroskedastisitas di atas menggunakan scatterplot, titik-titik residual memiliki penyebaran dengan pola yang bersifat acak di atas dan di bawah garis nol. Dengan kata lain, tidak terdapat pola tertentu yang dapat dikenali pada titik residual secara sistematis. Dari hasil tersebut, maka model tidak ditemukan adanya gejala heteroskedastisitas speiser. Oleh karena itu, asumsi homoskedastisitas diduga dapat disimpulkan terpenuhi dan hasil dari analisis regresi mengenai pengaruh variabel *Green Human Resources Management* terhadap produktivitas karyawan dapat diinterpretasikan.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Toleransi	VIF
GHRM	1,000	1,000

Sumber: Data olahan SPSS 2025

1 Nilai tolerance sebesar 1,000 menunjukkan tidak adanya korelasi yang kuat antar variabel bebas. Ambang batas umum yang digunakan adalah nilai tolerance harus lebih besar dari 0,1 atau 0,2 selanjutnya, nilai VIF sebesar 1,000 menunjukkan bahwa variabel prediktor tidak berkorelasi dengan variabel lainnya, yang ideal. Aturan praktis yang sering digunakan adalah nilai VIF harus lebih kecil dari 10 (beberapa sumber menyarankan di bawah 5) untuk menyatakan tidak adanya masalah multikolinearitas. Karena nilai Tolerance (1,000) lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF (1,000) lebih kecil dari 10, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas dalam model regresi ini. Model regresi sudah memenuhi asumsi klasik bebas multikolinearitas.

Analisis Regresi Linier Sederhana

22 Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 20,248 dan nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,344. Dengan demikian, persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 20,248 + 0,344X + e$$

12 Nilai konstanta sebesar 20,248 menunjukkan bahwa apabila *Green Human Resources Management* bernilai sama dengan nol atau tidak mengalami perubahan, maka tingkat produktivitas karyawan berada pada angka 20,248 satuan. Sementara itu, nilai koefisien regresi adalah sebesar 0,344 satuan ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Green Human Resources Management* dengan produktivitas karyawan. Artinya, setiap peningkatan satu satuan *Green Human Resources Management* akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,344 satuan, dengan asumsi faktor lain di luar model dianggap konstan. Berdasarkan nilai R Square sebesar 0,101, dapat diketahui bahwa *Green Human Resources Management* mampu menjelaskan sebesar 10,1% variasi produktivitas karyawan, sedangkan sisanya sebesar 89,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Uji Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	20.248	3.707		5.463	<.001
GHRM	.344	.137	.318	2.512	.015

Sumber: Data olahan SPSS 2025

23 Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,015 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa *Green Human Resources Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Nilai koefisien regresi sebesar 0,344 mengindikasikan bahwa peningkatan penerapan *Green Human Resources Management* akan diikuti dengan peningkatan produktivitas karyawan.

Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *Green Human Resources Management* berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dapat diterima.

Tabel 7. Koefisien Determinan (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.318 ^a	.101	.085	4.97154

Sumber: Data olahan SPSS 2025

Berdasarkan hasil uji regresi, nilai koefisien determinan (R^2) menunjukkan bahwa variabel *Green Human Resources Management* hanya mampu menjelaskan variasi pada variabel Produktivitas sebesar 10.1% (nilai R Square 0,101). Sementara itu, sisanya sebesar 89,9% dijelaskan oleh variabel atau faktor lain di luar model penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,085 juga mengonfirmasi kontribusi *Green Human Resources Management* yang relatif kecil terhadap produktivitas dalam konteks model ini.

Tabel 8. Nilai Koefisien Regresi (b)

Model		Unstandardized B
1	(Constant)	20,248
	GHRM	,344

Sumber: Data olahan SPSS 2025

Dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel *Green Human Resources Management* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel Produktivitas, dimana nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,344 mengindikasikan bahwa peningkatan satu unit *Green Human Resources Management* akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,344 unit, dan kemampuan variabel *Green Human Resources Management* dalam menjelaskan variasi produktivitas (koefisien determinan R^2) adalah sebesar 10,1%.

Pembahasan

Menurut hasil analisis regresi linier sederhana, dapat disimpulkan bahwa *Green Human Resources Management* berdampak positif pada produktivitas karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Ini menunjukkan bahwa menerapkan pendekatan manajemen SDM yang berorientasi pada lingkungan dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Di antara indikator yang membentuk variabel *Green Human Resources Management*, pelatihan hijau merupakan indikator yang paling dominan. Dominasi indikator ini menunjukkan bahwa karyawan belajar lebih banyak tentang kepedulian lingkungan dan bagaimana mengelola lingkungan kerja secara berkelanjutan.

Namun, temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengaruh manajemen sumber daya manusia hijau terhadap produktivitas karyawan tergolong positif tetapi relatif kecil. Ini menunjukkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia hijau bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan tetapi juga oleh faktor-faktor lain di luar variabel penelitian. Oleh karena itu, *Green Human Resources Management* berperan sebagai faktor pendukung, bukan satu-satunya penentu produktivitas karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan *AMO Theory* yang menyatakan bahwa kemampuan, motivasi, dan kesempatan yang diberikan organisasi memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Pelatihan hijau membantu karyawan menjadi lebih mahir, kebijakan dan budaya perusahaan yang mendukung keberlanjutan dapat membuat karyawan lebih termotivasi dan memungkinkan mereka berpartisipasi secara aktif dalam aktivitas ramah lingkungan. Oleh karena itu, metode manajemen sumber daya manusia hijau yang digunakan oleh organisasi telah memenuhi kerangka teoritis *AMO Theory*.

Selain itu, Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Renwick, Redman, dan Maguire, dan didukung oleh hasil dari Jabbour dan Dumont dkk., yang menyatakan bahwa metode manajemen sumber daya manusia hijau meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, tetapi kontribusinya cenderung moderat dan dipengaruhi oleh konteks organisasi dan dukungan kebijakan manajemen lainnya.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan uji regresi linier sederhana, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia hijau (GHRM) berdampak positif pada produktivitas karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Hal ini menunjukkan bahwa menerapkan pendekatan manajemen SDM yang berorientasi pada lingkungan dapat membantu meningkatkan produktivitas karyawan. Pelatihan hijau, salah satu indikator GHRM yang paling penting, menunjukkan bahwa pengelolaan lingkungan kerja yang berkelanjutan dan peningkatan pengetahuan dan kesadaran karyawan tentang kepedulian lingkungan merupakan komponen penting dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Namun demikian, karena pengaruh *Green Human Resources Management* terhadap produktivitas karyawan relatif kecil, ini menunjukkan bahwa produktivitas karyawan dipengaruhi oleh praktik manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan serta elemen lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini. Oleh karena itu, *Green Human Resources Management* berfungsi sebagai komponen pendukung dalam meningkatkan efisiensi karyawan, bukan sebagai satu-satunya faktor yang mempengaruhi hal itu. Studi ini sejalan dengan *AMO Theory* yang menekankan pentingnya kemampuan, motivasi, dan kesempatan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penemuan ini juga didukung oleh temuan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pengaruh *Green Human Resources Management* terhadap produktivitas bersifat positif namun moderat dan dipengaruhi oleh kebijakan manajemen lainnya dan konteks organisasi.

24

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pertimbangan peneliti, maka saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut.

1. Disarankan agar manajemen PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo menerapkan *Green Human Resources Management* secara lebih terstruktur dan berkelanjutan. terutama dalam hal pelatihan hijau, karena ini telah terbukti menjadi indikator yang paling dominan dalam mendukung produktivitas karyawan. Selain itu, organisasi harus mengintegrasikan praktik *Green Human Resources Management* dengan kebijakan manajemen lainnya, seperti sistem penilaian kinerja, pemberian penghargaan, dan penerapan lingkungan kerja yang mendukung keberlanjutan.
2. Karyawan diharapkan dapat berpartisipasi secara aktif dalam setiap program dan kebijakan manajemen sumber daya manusia hijau yang diterapkan oleh perusahaan, terutama yang berkaitan dengan pelatihan dan aktivitas ramah lingkungan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kesadaran lingkungan serta meningkatkan produktivitas kerja secara berkelanjutan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, mengingat bahwa pengaruh *Green Human Resources Management* dalam penelitian ini positif tetapi relatif kecil, peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, atau lingkungan kerja. Selain itu, untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif, penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda atau memperluas objek penelitian.

15

DAFTAR PUSTAKA

- Ababneh, O. M. A. (2021). How do green HRM practices affect employees' green behaviors? The role of employee engagement and personality attributes. *Journal of Environmental Planning and Management*, 64(7), 1204–1226. <https://doi.org/10.1080/09640568.2020.1814708>
- Ali, F. S., Utami, I. W., Santoso, W. D., Nugraha, R. A., & Purnama, I. W. (2024). *Green Human Resource Management dalam Mendukung Kinerja Karyawan*. 473–477.
- AlKetbi, A., & Rice, J. (2024). The Impact of Green Human Resource Management Practices on Employees, Clients, and Organizational Performance: A Literature Review. *Administrative Sciences*, 14(4). <https://doi.org/10.3390/admsci14040078>
- Amiria, H. D., & Suprpto, S. (2025). Green HRM and Employee Engagement: Impact on Employee Performance in Manufacturing Companies. *Journal of Sustainable Economic and Business*, 1(4), 263–273. <https://doi.org/10.70550/joseb.v1i4.42>
- Asro, A. (2020). Identifikasi Minat Siswa dalam Belajar Materi Hubungan Antara Bentuk dan Fungsi Bagian Tubuh Hewan dan Tumbuhan. *Integrated Science Education Journal*, 1(1), 30–38. <https://doi.org/10.37251/isej.v1i1.32>
- Belay, B. S. (2022). *Pengaruh Budaya Lingkungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Green Human Resources Management (GHRM) Dan Kepuasan Kerja Survey Pada Karyawan Bank KB Bukopin Cabang Yogyakarta*. 5(8.5.2017), 2003–2005.
- Coelho, J. P., Couto, A. I., & Ferreira-Oliveira, A. T. (2024). Green Human Resource Management: Practices, Benefits, and Constraints—Evidence from the Portuguese Context. *Sustainability (Switzerland)*, 16(13), 1–28. <https://doi.org/10.3390/su16135478>

- Das, S., & Dash, M. (2024). Green Compensation And Reward System: A Novel Approach Towards The Growth And Sustainability Of Organisation. Article in Journal Of Advanced Zoology, March. <https://doi.org/10.53555/jaz.v45i2.4100>
- Dhea Praba Wati, I Made Artha Wibawa, I Gede Riana, & Ida Bagus Ketut Surya. (2024). Through the discipline: The effect of motivation on employee performance. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 24(3), 1245–1257. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2024.24.3.3782>
- Din, A. U., Yang, Y., Yan, R., Wei, A., & Ali, M. (2024). Growing success with sustainability: The influence of green HRM, innovation, and competitive advantage on environmental performance in the manufacturing industry. *Heliyon*, 10(10), e30855. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e30855>
- Haeruddin, M. I. M., Hiromi, H., & Haeruddin, M. I. W. (2023). Beds are Burning: A Study of Green Human Resource Management Implementation on the Quality of Work Life in Public Universities. *Journal of Higher Education Policy and Leadership Studies*, 4(3), 97–116. <https://doi.org/10.61186/johepal.4.3.97>
- Handoyo, S. (2024). The determinants of resource efficiency and its implications for emission reduction performance. *Social Sciences and Humanities Open*, 10(June), 101155. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.101155>
- Hidayat, M. I., & Ariyanto, E. (2021). The Effect of Quality of Work Life on Worker Performance When Work from Home through Job Satisfaction and Organizational Commitment as Intervening Variables (Case Study at PT Patra Jasa Head Office). *European Journal of Business and Management Research*, 6(6), 59–66. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.6.1154>
- Iftikar, T., Hussain, S., Malik, M. I., Hyder, S., Kaleem, M., & Saqib, A. (2022). Green human resource management and pro-environmental behaviour nexus with the lens of AMO theory. *Cogent Business and Management*, 9(1), 1–18. <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2124603>
- Islam, M. F., Al Masud, A., Emon, M., Shuvro, R. A., Jony, M. T. I., & Akter, T. (2025). Integrating green HRM for productivity and sustainability: green innovation, engagement and pro-environmental behavior as key mediators. *Future Business Journal*, 11(1). <https://doi.org/10.1186/s43093-025-00433-w>
- Khan, A. J., Ul Hameed, W., Iqbal, J., Shah, A. A., Tariq, M. A. U. R., & Bashir, F. (2022). Green HRM and employee efficiency: The mediating role of employee motivation in emerging small businesses. *Frontiers in Environmental Science*, 10(November), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fenvs.2022.1044629>
- Kulo, C., Saerang, I. S., Rumokoy, L. J., Manajemen, J., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2023). the Effect of Managerial Ownership Profitability and Dividend Policy on the Value of Banking Companies That Go Public on the Indonesia Stock Exchange. *44 Jurnal EMBA*, 11(4), 44–57.
- Lashari, I. A., Li, Q., Maitlo, Q., Bughio, F. A., Jhatial, A. A., & Rashidi Syed, O. (2022). Environmental sustainability through green HRM: Measuring the perception of university managers. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1007710>

- Mullens, F., & Laurijssen, I. (2024). An organizational working time reduction and its impact on three domains of mental well-being of employees: a panel study. *BMC Public Health*, 24(1), 1–14. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-19161-x>
- Rahma, S. J. A., & Soegoto, H. (2023). Improve Employee Productivity by Applying Green Human Resources Management and Increasing Employee Job Satisfaction. *Proceeding of International Conference on Business, Economics, Social Sciences, and Humanities*, 6, 159–169. <https://doi.org/10.34010/icobest.v4i.364>
- Ramachandaran, S. D., Vasudevan, A., Balakrishnan, R., Nagaraj, S., & Thinakaran, R. (2024). The impact of green human resource management practices on employee's job performance. *International Journal of Management and Sustainability*, 13(3), 506–522. <https://doi.org/10.18488/11.v13i3.3828>
- Sajita, E. (2024). The Impact of Quality of Work Life on Employee Performance in Corporate Sector. *IJRDO-Journal of Business Management*, 1, 11–18. <https://doi.org/10.53555/bm.v10i1.6156>
- Saputra, A. R. P., Apriyan, M., & Subarjo, S. (2025). The effect of green recruitment and selection, green training, and green intellectual capital on employee performance in Indonesia. *Management Science Letters*, 15(1), 1–10. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2024.4.003>
- Salju, S., & Lukman, M. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 4(2).
- Septiawan, B. (2024). Urgensi Penerapan *Green Human Resource Management (GHRM)* pada Organisasi Bisnis dan Non Bisnis. *AKUNTABILITAS: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 16(1), 17–25. <https://doi.org/10.35457/akuntabilitas.v16i1.3623>
- Smollan, R. K., & Mooney, S. K. (2024). The bright side and dark side of performance expectations: the role of organizational culture and the impact on employee performance and wellbeing. *International Studies of Management and Organization*, 54(3), 218–237. <https://doi.org/10.1080/00208825.2024.2320580>
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(4), 2721–2731.
- Syahridhan, S. (2024). Determinants of Green HRM: An Analysis of Green Training, Green Performance Appraisal, Green Compensation and Green Recruitment. *International Journal of Advanced Multidisciplinary*, 3(3), 457–470. <https://greenpub.org/IJAM/article/view/724>
- Tobing, R., & Nugroho, D. S. (2024). Green Human Resource Management On Sustainable Performance: The Mediating Role Of Digital Innovation. *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 13(2), 313–332. <https://doi.org/10.46367/iqtishaduna.v13i2.2150>
- Yang, M., & Li, Z. (2023). The influence of green human resource management on employees' green innovation behavior: The role of green organizational commitment and knowledge sharing. *Heliyon*, 9(11), e22161. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e22161>

Jasman, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Locus of Control Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo. Pengaruh Kepemimpinan, Locus of Control Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo, 11(2), 111-119.

