

Analisis Green Human Resource Management, Green Leadership dan Green Training terhadap Green Behavior dalam konteks Semangat Kerja Berkelanjutan

Analysis of Green Human Resource Management, Green Leadership and Green Training on Green Behavior in the context of Sustainable Work Spirit

Muhammad Yusuf¹✉, Alwi²

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE), Bima.

²Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE), Bima.

✉Corresponding author: yusufzm.stiebima@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Green Human Resource Management Green Leadership dan Green Training terhadap Green Behavior dalam konteks semangat kerja berkelanjutan pegawai dan Green Behavior berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja dengan Green Training sebagai variable moderator . Pendekatan yang di gunakan dalam penelitian yaitu Asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 225 Pegawai dengan sampel. pengaruh langsung dan tidak langsung pada 225 responden dilakukan dengan analisis structural equation modelling (SEM) menggunakan bantuan Smart Partial Least Square (SmartPLS) Sofware. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, kuisoner. Hasil penelitian menunjukan bahwa Green Human Resource Managemen, Green Ledearship dan Green Training dan Green Behavior berpengaruh terhadap Semangat Kerja dan Mediasi Green Training terhadap Semangat Kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup di Bima dan Dompu.

Abstract

This study aims to determine the effect of Green Human Resource Management, Green Leadership, and Green Training on Green Behavior in the context of sustainable employee work morale. Green Behavior has a positive and significant effect on Work Morale, with Green Training as a moderator variable. The research approach used in this study is associative. The population in this study consisted of 225 employees, with a sample size of 225 respondents. Direct and indirect effects were analyzed using structural equation modeling (SEM) using Smart Partial Least Square (SmartPLS) software. Data collection techniques used were observation and questionnaires. The results show that Green Human Resource Management, Green Leadership, Green Training, and Green Behavior influence Work Morale, and Green Training mediates Work Morale on employees of the Environmental Service in Bima and Dompu.

This is an open-access article under the CC-BY-SA license.



Copyright © 2025 Muhammad Yusuf, Alwi.

Article history

Received 2025-08-15

Accepted 2025-09-10

Published 2025-10-31

Kata kunci

Green Human Resource Management; Green Leadership; Green Training; Green Behavior; Semangat Kerja berkelanjutan.

Keywords

Green Human Resource Management; Green Leadership; Green Training; Green Behavior; Sustainable Work Morale.

1. Pendahuluan

Pengembangan strategi hijau "green strategy". Strategi ini merupakan upaya manajemen untuk fokus dalam mengubah pegawai khususnya pada kebiasaan kerja dari kebiasaan "normal" menjadi pegawai yang menggunakan konsep manajemen "hijau" yang secara istila di sebut pula sebagai pegawai hijau (Yusuf & Alwi, 2024). Praktik *Green Human Resource Management* adalah salah satu upaya yang praktis bagi organisasi untuk mengembangkan sumber daya manusia agar dapat meningkatkan semangat kerja, lingkungan dan pembangunan yang berkelanjutan dalam sebuah organisasi. *Green human resource management* adalah pendekatan inovatif terhadap kinerja dan fungsi sumber daya manusia dalam suatu organisasi. (Yusuf & Alwi, 2024), *Green Human Resource Management* dinyatakan sebagai keterlibatan semua kegiatan dalam pengembangan, implementasi dan pemeliharaan sistem yang berkelanjutan yang bertujuan membuat pekerja organisasi menjadi ramah lingkungan. (Yusuf & Alwi, 2024) Pekerja hijau sendiri memiliki arti sebagai pekerja yang terlibat secara pro aktif dalam perilaku yang bersifat pro lingkungan. Green Human Resource Management tidak hanya mencakup kepedulian terhadap konflik lingkungan, namun juga kesejahteraan sosial dan ekonomi baik organisasi maupun karyawan dalam prospek yang lebih luas. dengan adanya penerapan Green Human Resource Management, sumber daya akan dilestarikan serta pengembangan ekonomi atau aktivitas manusia pada organisasi tidak akan memengaruhi ekosistem alam. Manajemen sumber daya manusia dalam melakukan pendekatan pada setiap pegawainya mengalami perubahan seiring perubahan tatanan struktur perekonomian sehingga diperlukan kepemimpinan yang baik, (Yusuf & Alwi, 2024).

Konsep kepemimpinan yang mengalami perubahan, juga mengakibatkan peran pemimpin yang peduli terhadap lingkungan juga diperlukan dalam organisasi baik berorientasi pada bisnis maupun nirlaba sehingga pegawai termotivasi untuk bekerja secara optimal sehingga melakukan pekerjaan melebihi ekspektasi organisasi. Istilah kepemimpinan hijau atau *green leadership* menjadi sebuah istilah yang tidak asing bagi kita ketika peran seorang pemimpin yang berwawasan pada kepedulian terhadap lingkungan, tidak hanya mengejar keuntungan semata namun juga memiliki kepedulian terhadap pemeliharaan lingkungan yang lestari. *Green Leadership* memerlukan seorang pemimpin yang memiliki semangat, proaktif, penuh inisiatif dan kreatif terhadap kepentingan orang banyak dan alam sekitar serta kelestarian lingkungan hal ini dikeranakan peran pemimpin dalam sebuah organisasi menjadi moto penggerak utama, Lituhayu, Shafly, R. & Darmastuti, I. (2025).

Selain faktor *green leadership*, *green training* juga berperan dalam mempengaruhi semangat kerja berkelanjutan pada pegawai. Program pelatihan yang berfokus pada keberlanjutan dan keperdulian terhadap lingkungan tidak hanya meningkatkan koperensi teknik, tetapi juga menumbuhkan kesadaran pegawai terhadap isu-isu lingkungan, Purba, S. D., Wiranatha, H. D., & Sulistyaningsih, E. (2024). Faktor *green Behavior* juga mempengaruhi semangat kerja berkelanjutan pada pegawai karena merupakan prilaku manusia dalam menjaga dan memelihara lingkungan hidup yang berada pada lingkungan terdekatnya. Hal yang menarik dari *Green Behavior* dalam hubungan manusia dengan lingkungan sekitarnya adalah sebagai bentuk identitas tempat dan kesadarannya lingkungan, (Raymond et al., 2010). Hal tersebut tentu mempengaruhi semangat kerja pegawai dalam menjaga lingkungan hidup.

Semangat kerja berkelanjutan menjadi hal yang tidak bisa di ukur serta di kendalikan dan dapat terlihat melalui pengaruh kuat atas hubungan manusia dalam organisasi pada sikap baik pegawai terhadap pekerjaan dan organisasinya, (Robbins & Judge, 2017). Sejalan dengan yang dengan hal tersebut maka semangat kerja adalah kemampuan dan kemauan seseorang dalam berusaha mengejar atau mencapai tujuan bersama dalam organisasi, (Hasibuan, 2019). Pegawai akan bekerja penuh semangat apabila ia merasa kebutuhannya baik fisik maupun non fisik terpenuhi melalui keterlibatannya dalam proses pekerjaan yang bersangkutan, (Maslow, 1954). Semangat kerja berkelanjutan juga sebagai sikap mental yang konsisten dalam bekerja dengan semangat dan rasa senang. Semangat kerja berkelanjutan dapat meningkatkan produktivitas, retensi pegawai, dan budaya kerja positif, (Luthans, 2011). Semangat kerja berkelanjutan menunjukkan tingkat kepuasan dan keterlibatan yang tinggi secara konsisten di antara pegawai. Dengan demikian semangat kerja merupakan cerminan diri kondisi pegawai dalam lingkungan kerjanya, (Schaufeli &

Bakker, 2004). Penelitian ini memiliki 3 (tiga) yaitu tujuan pertama adalah untuk mengidentifikasi karakteristik pegawai Dinas Lingkungan Hidup di wilayah Bima, Kabupaten Bima dan Wilayah Dompu, NTB, tingkat *green human resource management*, tingkat *green Leadership* dan tingkat semangat kerja berkelanjutan. Tujuan kedua menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung *Green Human Resource Management*, *Green Leadership*, *Green Training*, *Green Behavior* dan semangat kerja berkelanjutan serta tujuan ketiga adalah menganalisis pengaruh moderasi dari *green training* terhadap *green behavior* dan semangat kerja berkelanjutan

2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei eksplanatif, yaitu survei yang bertujuan menjelaskan pengaruh atau hubungan antar variabel, (Sugiyono, 2017). Strategi survey jenis asosiatif dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis data kuantitatif untuk menjawab 3 tujuan penelitian yakni tujuan pertama adalah deskriptif karakteristik pegawai Dinas Lingkungan Hidup wilayah Bima, Kabupaten Bima dan Wilayah Dompu) serta tingkat *Green Human Resource Management*, tingkat *Green Leadership*, Tingkat *Green Training*, Tingkat *Green Behavior* dan tingkat Semangat Kerja. Tujuan kedua adalah pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) *Green Human Resource Management*, *Green Leadership*, *Green Training* dan *Green Behavior* terhadap Semangat Kerja berkelanjutan. Tujuan ketiga adalah menganalisis peran moderasi *green training* terhadap *green behavior* dan semangat kerja berkelanjutan. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Lingkungan Hidup di Kota Bima, Kabupaten Bima, dan Dompu. Penentuan sampel didasarkan pada ketentuan 5 kali jumlah item pernyataan dalam kuesioner, (Hair et al., 2019). Oleh sebab itu ukuran sampel dalam riset ini adalah $5 \times 45 = 225$ responden riset. Teknik pengambilan sampel dalam riset ini menggunakan *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan menetapkan kriteria tertentu pada responden [18]. Kriteria yang sesuai dengan kebutuhan penelitian ini ini adalah (a) bekerja pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup di wilayah Kota Bima, Kabupaten Bima dan Dompu, NTB; (b) telah bekerja minimal 1 tahun ; (c) bersedia menjadi responden penelitian.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil Penelitian

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Hasil pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Green Behavior -> Semangat Kerja	0.201	0.209	0.078	2.574	0.010
Green Human Resource Management -> Semangat Kerja	0.298	0.295	0.081	3.676	0.000
Green Leadership -> Green Behavior	0.665	0.666	0.057	11.747	0.000
Green Leadership -> Green Human Resource Management	0.711	0.711	0.039	18.456	0.000
Green Leadership -> Semangat Kerja	0.303	0.302	0.096	3.147	0.002
Green Training -> Semangat Kerja	0.110	0.118	0.047	2.349	0.019
Green Training x Green Behavior -> Semangat Kerja	0.149	0.140	0.059	2.520	0.012

Tabel 2. Uji Mediasi

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Green Leadership -> Green Behavior -> Semangat Kerja	0.134	0.139	0.053	2.506	0.012
Green Leadership -> Green Human Resource Management -> Semangat Kerja	0.212	0.209	0.057	3.732	0.000

3.2. Pembahasan

3.2.1. Green Leadership memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Green Behavior

Tabel 2, menunjukkan bahwa pengaruh Green Leadership terhadap Green Behavior adalah signifikan dengan p-value < 0,05 yaitu 0,000. Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,665 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh Green Leadership terhadap Green Behavior adalah positif. Dengan demikian **hipotesis 1** dalam penelitian ini diterima. Green Leadership berpengaruh positif signifikan terhadap Green Behavior.

3.2.2. Green Leadership memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Green Human Resource Management

Tabel 2, menunjukkan bahwa pengaruh Green Leadership terhadap Green Human Resource Management adalah signifikan dengan p-value < 0,05 yaitu 0,000. Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,711 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh Green Leadership terhadap Green Human Resource Management adalah positif. Dengan demikian **hipotesis 2** dalam penelitian ini diterima. Green Leadership berpengaruh positif signifikan terhadap Green Human Resource Management.

3.2.3. Green Leadership memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Semangat Kerja

Tabel 2, menunjukkan bahwa pengaruh Green Leadership terhadap Semangat Kerja adalah signifikan dengan p-value < 0,05 yaitu 0,002. Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,303 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh Green Leadership terhadap Semangat Kerja adalah positif. Dengan demikian **hipotesis 3** dalam penelitian ini diterima. Green Leadership berpengaruh positif signifikan terhadap Semangat Kerja.

3.2.4. Green Behavior memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Semangat Kerja

Tabel 2, menunjukkan bahwa pengaruh Green Behavior terhadap Semangat Kerja adalah signifikan dengan p-value < 0,05 yaitu 0,010. Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,201 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh Green Behavior terhadap Semangat Kerja adalah positif. Dengan demikian **hipotesis 4** dalam penelitian ini diterima. Green Behavior berpengaruh positif signifikan terhadap Semangat Kerja.

3.2.5. Green Human Resource Management memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Semangat Kerja

Tabel 2, menunjukkan bahwa pengaruh Green Human Resource Management terhadap Semangat Kerja adalah signifikan dengan p-value < 0,05 yaitu 0,000. Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,298 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh Semangat Kerja terhadap Green Human Resource Management adalah positif. Dengan demikian **hipotesis 5** dalam penelitian ini diterima. Semangat Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Green Human Resource Management.

3.2.6. Green Behavior berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja dengan Green Training sebagai variabel moderator

Tabel 2, menunjukkan bahwa Green Behavior berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Melalui Green Human Resource Management sebagai variable intervening, dengan p-value < 0,05 yaitu 0,012. Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,149 yang menunjukkan bahwa pengaruh moderasinya adalah memperkuat. Dengan demikian **hipotesis 6** dalam penelitian ini diterima. Green Behavior berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja dengan Green Training sebagai variable moderator.

3.2.7. *Green Leadership* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja melalui *Green Human Resource Management* sebagai variable intervening

Tabel 2, menunjukkan bahwa Green Leadership berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Melalui Green Human Resource Management sebagai variable intervening, dengan p-value < 0,05 yaitu 0,000. Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,212 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh mediasi adalah positif. Dengan demikian **hipotesis 7** dalam penelitian ini diterima. Green Leadership berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Melalui Green Human Resource Management sebagai variable intervening.

3.2.8. *Green Leadership* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Melalui *Green Behavior* sebagai variable intervening

Tabel 2, menunjukkan bahwa Green Leadership berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Melalui Green Behavior sebagai variable intervening, dengan p-value < 0,05 yaitu 0,012. Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,134 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh mediasi adalah positif. Dengan demikian **hipotesis 8** dalam penelitian ini diterima. Green Leadership berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Melalui Green Behavior sebagai variable intervening

Daftar Pustaka

- Anwar, M. Z., Jati, L. J., Yuliana, I., Ramdani, R., & Alpiansah, R. (2024). The Important Role of Green HRM in Employee Green Behavior and Organizational Green Performance. *Jurnal Ekonomi*.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Lituhayu, A. S., Emilisa, N., Annabila, A. I., & Dovianton, R. (2024). Pengaruh Green Transformational Leadership dan Environmental Satisfaction terhadap Employee Environmental Performance. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. Harper & Row.
- Purba, S. D., Wiranatha, H. D., & Sulistyaningsih, E. (2024). *Increasing Commitment through the Effect of Green Training and Development and Green Behavior in State-Owned Bank Employees*. *Binus Business Review*.
- Raymond, C. M., Brown, G., & Weber, D. (2010). The measurement of place attachment: Personal, community, and environmental connections. *Journal of Environmental Psychology*, 30(4), 422–434.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study*. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Yusuf, Muhammad, & Alwi. (2024). *Analisis Green Human Resource Management dan Green Leadership terhadap Semangat Kerja*. *Jurnal Tambora*, 8(3), 36–42. DOI:10.36761/tambora.v8i3.4857