

**PERSEPSI PEGAWAI TENTANG *GREEN HUMAN RESOURCE*
MANAGEMENT DI PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

SKRIPSI



DISUSUN OLEH:

JOSEFAL JANUARIO GARUS

112111051

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2024

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-Syarat

Guna Memperoleh

Sarjana Manajemen



DISUSUN OLEH:

JOSEFAL JANUARIO GARUS

112111051

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2024

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Persepsi pegawai tentang Green Human Resource
Management di Pusat pengembangan sumber daya manusia
Daerah istimewa Yogyakarta

Nama : Josefal Januario Garus

Nim : 11211051

Mata Kuliah : Skripsi

Program Studi : Manajemen

Semester : 7 Tujuh

Tahun Akademik : 2024/2025

Telah diperiksa dan disetujui
Yogyakarta, 18 Desember 2024

Dosen Pembimbing



Dra. Umi Murtini, M.Si.

DUTA WACANA

PERNYATAAN PENYERAHAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Josepai Januario Garus
NIM/NIP/NIDN : 11211051
Program Studi : Manajemen
Judul Karya Ilmiah : Persepsi Pegawai Tentang Green Human Resource Management di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Istimewa Yogyakarta

dengan ini menyatakan:

- bahwa karya yang saya serahkan ini merupakan revisi terakhir yang telah disetujui pembimbing/promotor/reviewer.
- bahwa karya saya dengan judul di atas adalah asli dan belum pernah diajukan oleh siapa pun untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Kristen Duta Wacana maupun di universitas/institusi lain.
- bahwa karya saya dengan judul di atas sepenuhnya adalah hasil karya tulis saya sendiri dan bebas dari plagiasi. Karya atau pendapat pihak lain yang digunakan sebagai rujukan dalam naskah ini telah dikutip sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.
- bahwa saya bersedia bertanggung jawab dan menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku berupa pencabutan gelar akademik jika di kemudian hari didapati bahwa saya melakukan tindakan plagiasi dalam karya saya ini.
- bahwa Universitas Kristen Duta Wacana tidak dapat diberi sanksi atau tuntutan hukum atas pelanggaran hak kekayaan intelektual atau jika terjadi pelanggaran lain dalam karya saya ini. Segala tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran dalam karya saya ini akan menjadi tanggung jawab saya pribadi, tanpa melibatkan pihak Universitas Kristen Duta Wacana.
- menyerahkan hak bebas royalti noneksklusif kepada Universitas Kristen Duta Wacana, untuk menyimpan, melestarikan, mengalihkan dalam media/format lain, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), dan mengunggahnya di Repositori UKDW tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan pemilik hak cipta atas karya saya di atas, untuk kepentingan akademis dan pengembangan ilmu pengetahuan.

- g. bahwa saya bertanggung jawab menyampaikan secara tertulis kepada Universitas Kristen Duta Wacana jika di kemudian hari terdapat perubahan hak cipta atas karya saya ini.
- h. bahwa meskipun telah dilakukan pelestarian sebaik-baiknya, Universitas Kristen Duta Wacana tidak bertanggung jawab atas kehilangan atau kerusakan karya atau metadata selama disimpan di Repositori UKDW.
- i. mengajukan agar karya saya ini: *(pilih salah satu)*

- ☐ Dapat diakses tanpa embargo.
- ☒ Dapat diakses setelah 2 tahun.*
- ☐ Embargo permanen.*

Embargo: penutupan sementara akses karya ilmiah.

*Halaman judul, abstrak, dan daftar pustaka tetap wajib dibuka.

Alasan embargo *(bisa lebih dari satu)*:

- ☐ dalam proses pengajuan paten.
- ☐ akan dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional.**
- ☐ akan diterbitkan dalam jurnal nasional/internasional.**
- ☐ telah dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional ... dan diterbitkan dalam prosiding pada bulan ... tahun ... dengan DOI/URL ... ***
- ☐ telah diterbitkan dalam jurnaldengan DOI/URL artikelatau vol./no. ... ***
- ☐ berisi topik sensitif, data perusahaan/pribadi atau informasi yang membahayakan keamanan nasional.
- ☒ berisi materi yang mengandung hak cipta atau hak kekayaan intelektual pihak lain.
- ☐ terikat perjanjian kerahasiaan dengan perusahaan/organisasi lain di luar Universitas Kristen Duta Wacana selama periode tertentu.
- ☐ Lainnya (mohon dijelaskan)

**Setelah diterbitkan, mohon informasikan keterangan publikasinya ke repository@staff.ukdw.ac.id.

***Tuliskan informasi kegiatan atau publikasinya dengan lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

Yogyakarta, ...

Mengetahui,

Yang menyatakan,


Umi Murtini, SE., M.Si

Tanda tangan & nama terang pembimbing
NIDN/NIDK 0517066601


Josefa J. Garus

Tanda tangan & nama terang pemilik karya/penulis
NIM 11211051

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

PERSEPSI PEGAWAI TENTANG *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT* DI PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

Josefal Januario Garus

11211051

dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk menerima salah satu syarat memperoleh gelar sarjana
Manajemen pada tanggal 17 Januari 2025

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dr. Andreas Ari Sukoco, MM., M.Min

(Dosen Penguji)

2. Dr. Elok Pakaryaningsih, M.Si

(Dosen Penguji)

3. Dra. Umi Murtini, M.Si

(Dosen Pembimbing/Ketua Tim)

Yogyakarta 17 Januari 2025

Disahkan Oleh,

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Perminas Pangeran, SE., M.Si

Dr. Elok Pakaryaningsih, M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan sesungguhnya skripsi dengan judul:

**PERSEPSI PEGAWAI TENTANG *GREEN HUMAN RESOURCE*
MANAGEMENT DI PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 18 Desember 2024



Josefal Januario Garus

11211051

HALAMAN MOTTO

“Berbahagialah orang yang bertahan dalam pencobaan, sebab apabila ia sudah tahan uji, ia akan menerima mahkota kehidupan yang dijanjikan Allah kepada barang siapa yang mengasihi Dia”

(Yakobus 1:12)



HALAMAN PERSEMBAHAN

Dalam proses perkuliahan ini, hingga pada tahap akhir penulisan skripsi ini, begitu banyak doa, dukungan, motivasi, bantuan, kritik, serta saran yang diterima penulis dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih serta mempersembahkan skripsi ini untuk:

1. Tuhan Yesus Kristus, atas segala pertolongan, berkat, dan kasih yang berlimpah yang dikaruniakan kepada penulis. Serta Bunda Maria, St. Yoseph, dan para malaikat atas perlindungan dan bantuan doa kepada Bapa di Surga.
2. Bapa dan Mama, yang selalu memberikan dukungan melalui doa, kasih, dan materi yang berlimpah.
3. Ibu Umi Murtini, S.E.,M.Si.,CRA.,CPF selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan, kritik, saran, dan motivasi kepada penulis.
4. Seluruh Dosen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana, atas bimbingan dan dukungan yang selalu diberikan kepada penulis selama masa perkuliahan.
5. Kakak dan adik-adik saya yang selalu memberikan doa, semangat, dukungan, dan motivasi kepada penulis.
6. Kepada sahabat saya Jeki, Yano, dan Yoas yang selalu memberikan doa, dukungan, semangat, dan motivasi kepada penulis.

KATA PENGANTAR

Syukur kepada Tuhan Yesus Kristus atas kasih dan anugerah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PERSEPSI PEGAWAI TENTANG *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT* DI PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis telah mendapatkan pengalaman yang berharga, pembelajaran yang mendalam, serta dukungan yang besar dari keluarga, dosen, teman-teman, dan berbagai pihak lainnya yang berperan dalam proses ini. Penulis berharap bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca dan semua pihak, khususnya di dunia pendidikan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan, mengingat keterbatasan yang ada. Oleh karena itu, penulis membuka diri untuk menerima kritik dan saran yang membangun guna perbaikan di masa mendatang. Terima kasih sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah mendukung.

Yogyakarta, 18 Desember 2024



Josefal Januario Garus

DAFTAR ISI

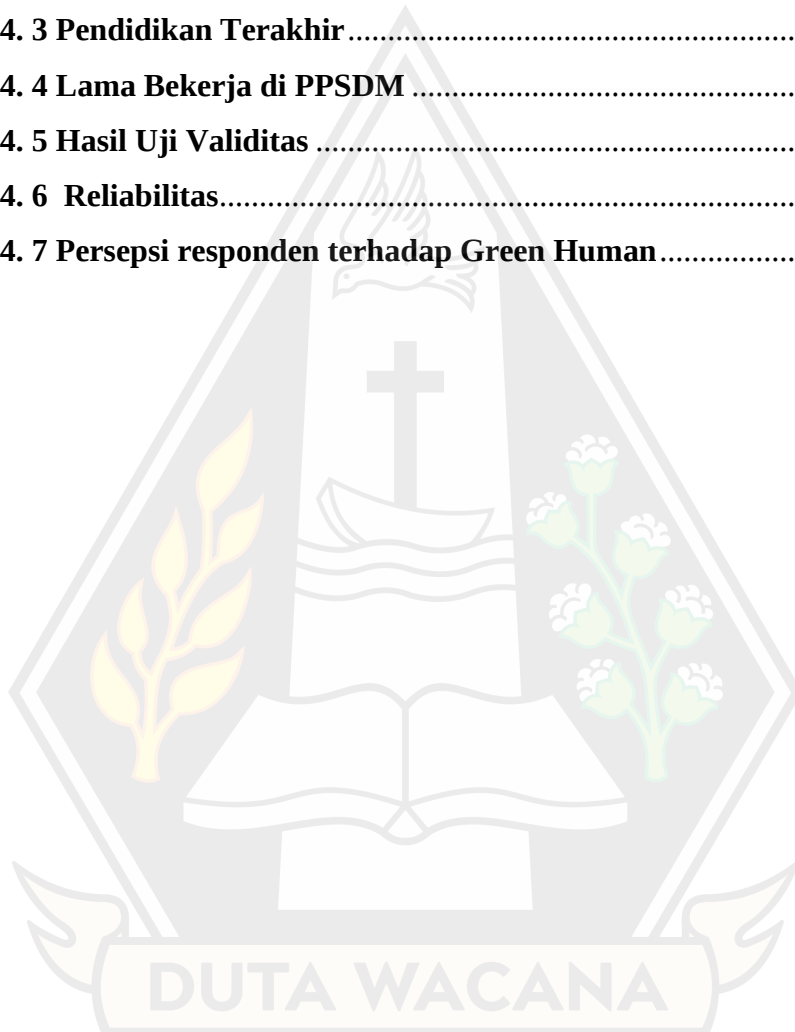
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Kontribusi Penelitian	6
1.5 Batasan Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Green Human Resource Management.....	8
2.1.2 Praktik Geen Human Resource Managment	12
2.1.3.1 Green Recrutment	15
2,1.3.2 Grenn Training.....	17
2.1.3.3 Green performance management	18
2.1.3.4 Grenn Innvolvement.....	20
2.1.3.5 Grenn Reward	21
2.1.2 Persepsi	22
2.2 Pengembangan hipotesis	24
2.2.1 <i>Green Recruitment</i> dan persepsi pegawai terhadap pentingnya GHRM.....	24

2.2.2 <i>Green Treaning</i> dan persepsi pegawai terhadap pentingnya GHRM	25
2.2.3 <i>Green Performance Management</i> dan persepsi pegawai terhadap pentingnya GHRM	25
2.2.4 <i>Green Involvement</i> dan persepsi pegawai terhadap pentingnya GHRM.....	26
2.2.5 <i>Green Reward</i> dan persepsi pegawai terhadap pentingnya GHRM.....	26
BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1 Data.....	28
3.1.1 Data dan Sumber	28
3.1.2 Jenis Data.....	28
3.1.3 Teknik Pengumpulan Data	29
3.2 Populasi dan Sampel	29
3.2.1 Populasi.....	29
3.2.2 Sampel.....	30
3.2.3 Teknik Sampling.....	31
3.3 Definisi Variabel dan Pengukurannya	31
3.3.1 Definisi Variabel	31
3.3.2 Pengukuran Variabel	35
3.4 Desain Penelitian	36
3.5 Uji Instrumen.....	36
3.5.1 Uji Validitas.....	36
3.5.2 Uji Reliabilitas.....	37
3.6 Interval dan Uji Hipotesis.....	38
3.6.1 Interval.....	38
3.6.2 Uji Hipotesis	40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	41
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	41
4.1.1 Sejarah Kantor Dinas Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Daerah Istimewa Yogyakarta.....	41
4.1.2 Logo Kantor Dinas Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Daerah Istimewa Yogyakarta.....	44
4.1.3 Visi-Misi Dinas Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Daerah Istimewa Yogyakarta.....	44

4.1.4 Fungsi dan Tugas.....	44
4.1.4.1 Fungsi PPSDM.....	45
4.1.4.2 Tugas PPSDM.....	45
4.1.5 Struktur Organisasi.....	46
4.2 Sampel Penelitian	46
4.3 Uji Instrumen.....	49
4.3.1 Uji Validitas.....	49
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	51
4.4 Pembahasan	51
4.4.1 Persepsi terhadap Green Recruitment:	53
4.4.2 Persepsi terhadap Green Training:.....	53
4.4.3 Persepsi terhadap Green Performance Management:	54
4.4.4 Persepsi terhadap Green Involvement:	54
4.4.5 Persepsi terhadap Green Reward:	55
4.4.6 Persepsi Pegawai terhadap Green Human Resource Management secara Keseluruhan:	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	56
5.1 Kesimpulan	56
5.2 Keterbatasan.....	58
5.3 Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA.....	60
LAMPIRAN.....	65

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Instrumen Penelitian.....	34
Tabel 3. 2 Tabel Pengukuran Skala Likert.....	35
Tabel 3. 3 Rumus mencari interval%	39
Tabel 4. 1 Gender	47
Tabel 4. 2 Usia	47
Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir.....	48
Tabel 4. 4 Lama Bekerja di PPSDM	48
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas	50
Tabel 4. 6 Reliabilitas.....	51
Tabel 4. 7 Persepsi responden terhadap Green Human.....	52



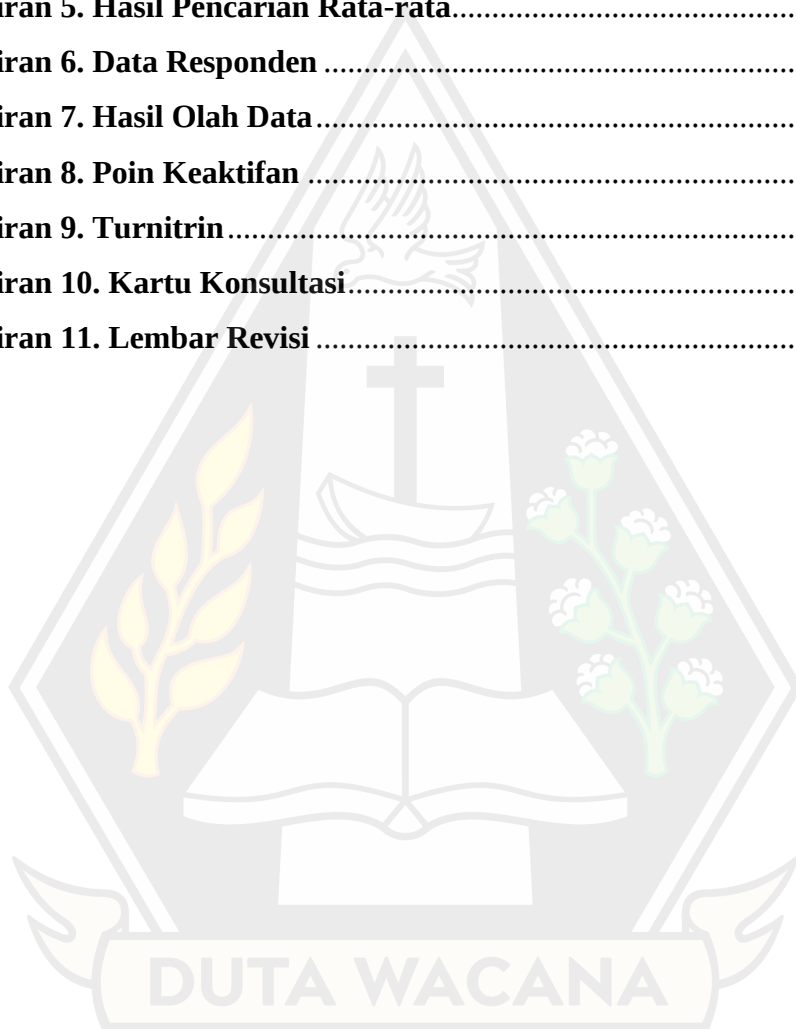
DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Desain Penelitian.....	36
Gambar 4. 1 Logo Dinas Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	44
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Dinas Pusat Pengembangan Sumber daya manusia DIY	46



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian	65
Lampiran 2. Surat Tanggapan Izin Penelitian.....	66
Lampiran 3. Kuesioner Penelitian.....	67
Lampiran 4. Tabulasi Data	78
Lampiran 5. Hasil Pencarian Rata-rata.....	79
Lampiran 6. Data Responden	82
Lampiran 7. Hasil Olah Data.....	84
Lampiran 8. Poin Keaktifan	87
Lampiran 9. Turnitin.....	88
Lampiran 10. Kartu Konsultasi.....	89
Lampiran 11. Lembar Revisi	92



**PERSEPSI PEGAWAI TENTANG *GREEN HUMAN RESOURCE*
MANAGEMENT DI PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Josefal Januario Garus

11211051

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Email: oswalgarus000@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi pegawai terhadap *Green Human Resource Management* di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Istimewa Yogyakarta menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian menggunakan teknik simple random sampling, melibatkan 106 pegawai sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner daring menggunakan Google Form dan dianalisis menggunakan Microsoft Excel dengan rumus average untuk mencari rata-rata berada di kategori mana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai memiliki persepsi yang baik terhadap konsep *Green Human Resource Management* yang terdiri dari *Green Recruitment*, *Green Training*, *Green Performance Management*, *Green Involvement*, dan *Green Reward*

Kata kunci: *Green Human Resource Management*, *Green Recruitment*, *Green Training*, *Green Performance Management*, *Green Involvement*, and *Green Reward*.

**EMPLOYEE PERCEPTION OF GREEN HUMAN RESOURCE
MANAGEMENT AT THE HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT CENTER
OF THE SPECIAL REGION OF YOGYAKARTA**

Josefal Januario Garus

11211051

Management Study Program, Faculty of Business

Duta Wacana Christian University

Email: oswalgarus000@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine employee perceptions of Green Human Resource Management at the Center for Human Resource Development of the Special Region of Yogyakarta using a quantitative approach. The research sample used a simple random sampling technique, involving 106 employees as respondents. Data were collected through an online questionnaire using Google Form and analyzed using Microsoft Excel with an average formula to find the average in which category. The results showed that employees had a good perception of the concept of Green Human Resource Management consisting of Green Recruitment, Green Training, Green Performance Management, Green Involvement, and Green Reward

Keywords: Green Human Resource Management, Green Recruitment, Green Training, Green Performance Management, Green Involvement, and Green Reward.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini, keberlanjutan perusahaan menjadi suatu masalah utama di dunia kerja. Isu lingkungan ialah masalah penting yang harus segera ditangani, terutama di Indonesia, karena kerusakan lingkungan mempunyai dampak negatif pada kelangsungan hidup manusia. Oleh karena itu, praktik pelestarian lingkungan harus diterapkan dan orang harus dididik terkait pentingnya menjaga lingkungan. Salah satu metode yang bisa membantu mengurangi dampak kerusakan lingkungan ialah manajemen sumber daya manusia hijau (GHRM). GHRM mencakup berbagai aspek manajemen SDM, termasuk pemberdayaan sumber daya manusia, pelatihan dan pengembangan, rekrutmen dan seleksi, evaluasi kinerja, dan penghargaan (Astuti et al., 2023).

Bisnis sudah didorong untuk mengadopsi praktik ramah lingkungan yang lebih tinggi sebagai akibat dari peningkatan perhatian global pada lingkungan, yang bisa membuat mereka lebih ramah lingkungan dan kompetitif (Teixeira et al., 2012). Organisasi yang terapkan keberlanjutan lingkungan sering dipandang sebagai organisasi yang peduli dengan lingkungan. Karena sikap dan perilaku karyawan yang pro-lingkungan berperan besar dalam menentukan kinerja lingkungan, tenaga kerja yang peduli lingkungan sangat penting guna mencapai tujuan keberlanjutan.

Isu lingkungan ialah masalah mendesak yang harus ditangani segera, terutama di Indonesia karena kerusakan lingkungan bisa membahayakan

kelangsungan hidup manusia. Adopting Green Human Resource Management (GHRM) ialah salah satu cara untuk mengurangi efek ini. Selain pelatihan dan pengembangan karyawan, evaluasi kinerja, penghargaan, dan rekrutmen dan seleksi, GHRM mencakup berbagai aspek manajemen sumber daya manusia (Fathussalam et al., 2021).

Data dari Environment Performance Index (EPI) memperlihatkan kualitas lingkungan Indonesia ada di peringkat ke-116 dari 180 negara, dan menempati posisi ke-10 di kawasan Asia-Pasifik dengan skor EPI 37,8; negara-negara berkembang lainnya, seperti Malaysia, Vietnam, dan Thailand, ada di 100 besar (Yusuf Fathussalam et al., n.d.). Ini memperlihatkan masyarakat kurang menyadari pelestarian lingkungan, mungkin karena tidak ada dorongan untuk berperilaku ramah lingkungan. Organisasi dianggap sebagai tempat yang bagus untuk menerapkan praktik manajemen tenaga kerja hijau (GHRM). Faktor-faktor ini termasuk, tetapi tidak terbatas pada, peraturan yang diterapkan, komitmen pemimpin dan organisasi, kesadaran anggota organisasi akan pentingnya perilaku ramah lingkungan, dan penghargaan dan pelatihan yang diberikan, termasuk tindakan pemimpin (Jabbar & Abid, 2014). Oleh karena itu, organisasi diharapkan bisa berperan dalam meningkatkan kesadaran individu terkait etika lingkungan (Romadhoni et al., 2019).

Pengelolaan sumber daya manusia hijau (GHRM) mencakup bermacam aspek, termasuk pengelolaan SDM yang mendukung lingkungan, yang berfokus pada operasional perusahaan (Renwick et al., 2013). Ini memperlihatkan komitmen perusahaan pada keberlanjutan lingkungan dan dampak kegiatan ekonomi perusahaan pada ekosistem (Mishra et al., 2014). Namun, ide SDM yang berbeda,

seperti SDM strategis yang berfokus pada tujuan organisasi, sering kali mengabaikan masalah lingkungan. SDM yang berkomitmen pada lingkungan mencakup praktik yang mendukung kinerja dengan menciptakan lingkungan organisasi yang meningkatkan komitmen, kemampuan, dan perilaku karyawan, sehingga meningkatkan daya saing perusahaan (Collins & Smith, 2006).

Sementara praktik SDM konvensional biasanya berkonsentrasi pada meningkatkan kinerja atau keuntungan perusahaan, GHRM lebih menguntungkan pemangku kepentingan eksternal. GHRM mempunyai potensi untuk meningkatkan komitmen dan keterlibatan karyawan dalam praktik lingkungan, yang pada gilirannya tingkatan rasa kepemilikan dan rasa kebanggaan karyawan. Akibatnya, praktik ramah lingkungan ini meningkatkan persepsi positif terkait perusahaan, mengurangi tekanan pada karyawan, dan mempunyai efek jangka panjang pada generasi berikutnya (Jia et al., 2018)

GHRM, yang menggabungkan manajemen SDM dan manajemen lingkungan, membantu karyawan terlibat dalam kinerja lingkungan. GHRM menggabungkan elemen tak berwujud dan praktik SDM konvensional untuk mendorong keterlibatan karyawan dalam kegiatan peduli lingkungan (Teixeira et al., 2012). Berdasar pada penelitian empiris, GHRM berfungsi sebagai penghubung antara kinerja lingkungan dan tekanan eksternal dari pelanggan dan pemangku kepentingan regulasi (Guerci et al., 2016).

Teori terkait GHRM beragam, tetapi umumnya mencakup pelatihan, manajemen kinerja, penghargaan, rekrutmen, dan keterlibatan yang mendukung lingkungan (Jabbour et al., 2010). GHRM sangat penting dalam siklus kerja

karyawan, dari perekrutan hingga pemecatan. Saat ini, kepuasan karyawan dipengaruhi oleh kebijakan sosial dan non-fisik serta praktik berbasis lingkungan, yang dianggap bisa meningkatkan produktivitas dan keterlibatan (Dumont et al., 2017). Organisasi bisa memakai seleksi hijau untuk menarik kandidat yang peduli pada lingkungan. Seleksi hijau ialah bagian penting dari GHRM. Pelatihan berfokus pada lingkungan juga penting untuk mendorong karyawan untuk belajar terkait perlindungan lingkungan (Teixeira et al., 2012).

Secara umum, praktik manajemen sumber daya manusia mencakup program, proses, dan teknik manajemen sumber daya manusia yang dipakai oleh organisasi (Gerhart et al., 2000). Begitu juga, praktik GHRM mencakup program dan teknik yang dipakai untuk meningkatkan atau mengurangi dampak lingkungan perusahaan.

Studi terkait GHRM sudah dilakukan di berbagai negara (Paillé et al., 2014), tetapi jarang dilakukan di Indonesia, terutama di lembaga pemerintahan. Penelitian itu belum membahas secara menyeluruh praktik GHRM yang berhasil. Perusahaan membutuhkan indikator yang bisa mengukur sejauh mana keberhasilan mereka dalam menerapkan praktik GHRM (Jia et al., 2018)

Berdasar pada Dinas Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia, subjek studi ini, hingga saat ini belum ada sistem lingkungan yang terstruktur. Misalnya, masih ada penggunaan kertas yang berlebihan, tidak ada peraturan yang mengatur kesadaran lingkungan, dan teknologi masih belum dipakai sepenuhnya, membuat lamaran kerja dan cuti masih memakai surat kertas. Meskipun tidak efektif, satu-satunya metode GHRM yang terlihat ialah instruksi lisan untuk menghemat listrik.

Didasarkan pada fenomena ini, topik GHRM menarik untuk penelitian lebih lanjut, khususnya dengan melihat persepsi karyawan di lingkungan pemerintahan Indonesia, khususnya di Dinas Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Istimewa Yogyakarta.

1.2 Rumusan Masalah

Green Human Resource Management seharusnya diterapkan di setiap organisasi, termasuk instansi pemerintahan seperti PPSDM, agar bisa mengikuti perkembangan kebutuhan keberlanjutan. Sesuai permasalahan ini, penelitian dilakukan untuk mengkaji:

Bagaimana pandangan karyawan mengenai *Green Human Resource Management* di PPSDM?

Beberapa pertanyaan penelitian berikut disusun untuk menjawab masalah itu:

1. Apakah persepsi pegawai PPSDM tentang *green recruitment*, baik?
2. Apakah persepsi pegawai PPSDM tentang *green training* baik?
3. Apakah persepsi pegawai PPSDM tentang *green performance management* baik?
4. Apakah persepsi pegawai PPSDM tentang *green involvement* baik?
5. Apakah persepsi pegawai PPSDM tentang *green reward* baik?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis persepsi pegawai PPSDM tentang *green recruitment*.
2. Menganalisis persepsi pegawai PPSDM tentang *green training*.

3. Menganalisis persepsi pegawai PPSDM tentang *green performance management*.
4. Menganalisis persepsi pegawai PPSDM tentang *green involvement*.
5. Menganalisis persepsi pegawai PPSDM tentang *green reward*.

1.4 Kontribusi Penelitian

Sesuai latar belakang dan rumusan masalah yang sudah disampaikan, studi ini diharapkan bisa memberi manfaat yakni:

1. Manfaat Teoritis

Studi ini tujuannya guna memperkaya wawasan dan pemahaman terkait *Green Human Resource Management* (GHRM). Hasil studi ini juga diharapkan bisa jadi referensi bagi penelitian berikutnya yang relevan dengan topik GHRM

2. Manfaat praktis

- a. Bagi Peneliti

Melalui proses dan hasil studi ini, peneliti diharapkan bisa meningkatkan pengetahuan serta kemampuan berpikir kritis. Lalu, studi ini akan membantu peneliti memahami faktor-faktor yang pengaruhi penerapan GHRM.

- b. Bagi Pegawai PPSDM

Studi ini diharapkan bisa mendorong peningkatan sikap dan perilaku pro-lingkungan di kalangan pegawai PPSDM serta penerapannya dalam kegiatan sehari-hari di instansi pemerintahan. PPSDM diharapkan mempertimbangkan penerapan GHRM, mengingat konsep ini dinilai

relevan untuk mendukung keberlanjutan lingkungan sekaligus meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia.

c. Untuk Peneliti Lain

Bisa berfungsi menjadi bahan referensi dan dukungan untuk peneliti lain, terutama yang berfokus pada GHRM dan perilaku pro- lingkungan.

1.5 Batasan Penelitian

Studi ini mempunyai beberapa batasan untuk memastikan ruang lingkup permasalahan tetap terarah, terukur, dan sesuai tujuan yang sudah ditetapkan. Adapun batasan itu ialah:

1. Objek Penelitian

Studi ini difokuskan pada pegawai yang bekerja di Dinas Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil studi ini tidak bisa digeneralisasi untuk organisasi lain, baik di sektor publik maupun swasta, karena terdapat perbedaan dalam karakteristik masing-masing organisasi.

2. Variabel penelitian

Studi ini hanya akan membahas beberapa praktik *Green Human Resource Management* (GHRM), yaitu *green recruitment*, *green training*, *green performance management*, *green involvement*, dan *green reward*. Praktik-praktik GHRM lain di luar kategori itu tidak akan menjadi fokus di studi ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis persepsi pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Istimewa Yogyakarta terhadap *Green Human Resource Management* meskipun kebijakan tersebut belum diterapkan secara resmi di instansi. Berdasarkan analisis data yang diperoleh dari 106 responden menggunakan kuesioner daring, hasil penelitian menunjukkan hal-hal berikut:

- a. Persepsi Pegawai Terhadap *Green Human Resource Management* Secara Keseluruhan:

Pegawai PPSDM memiliki persepsi yang baik terhadap konsep *Green Human Resource Management* secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memahami pentingnya kebijakan GHRM sebagai langkah strategis untuk mendukung keberlanjutan lingkungan melalui pengelolaan sumber daya manusia.

- b. Persepsi Pegawai Terhadap Setiap Dimensi *Green Human Resource Management*:

Semua dimensi *Green Human Resource Management* mendapatkan persepsi yang baik dari pegawai, dengan rincian sebagai berikut:

1. *Green Recruitment*: Pegawai menilai bahwa proses perekrutan yang mempertimbangkan aspek lingkungan relevan untuk menciptakan organisasi yang peduli terhadap keberlanjutan baik.

2. *Green Training*: Pelatihan yang berorientasi pada peningkatan kesadaran dan keterampilan lingkungan diapresiasi sebagai upaya penting dalam membangun budaya organisasi yang mendukung keberlanjutan baik.
3. *Green Performance Management*: Sistem penilaian kinerja yang mencakup indikator keberlanjutan dinilai penting untuk mendorong perilaku ramah lingkungan dalam pekerjaan baik.
4. *Green Involvement*: Partisipasi pegawai dalam inisiatif pro-lingkungan dianggap sebagai elemen penting yang dapat meningkatkan komitmen terhadap tujuan keberlanjutan organisasi baik.
5. *Green Reward*: Pemberian penghargaan untuk kontribusi ramah lingkungan dipandang sebagai cara efektif untuk memotivasi pegawai dalam mendukung upaya pelestarian lingkungan baik.

Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun *Green Human Resource Management* belum diterapkan di PPSDM, pegawai memiliki pandangan positif terhadap konsep ini. Dukungan dan persepsi baik dari pegawai dapat menjadi dasar yang kuat untuk mendorong penerapan *Green Human Resource Management* di PPSDM. Penerapan *Green Human Resource Management* diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi sekaligus mendukung tujuan keberlanjutan lingkungan yang lebih luas. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan dasar empiris bahwa penerapan *Green Human Resource Management* di PPSDM memiliki peluang besar untuk diterima dan didukung oleh pegawai. Selain itu, kebijakan ini juga

dapat memberikan manfaat jangka panjang bagi organisasi, baik dari segi efisiensi operasional maupun kontribusi terhadap keberlanjutan lingkungan.

5.2 Keterbatasan

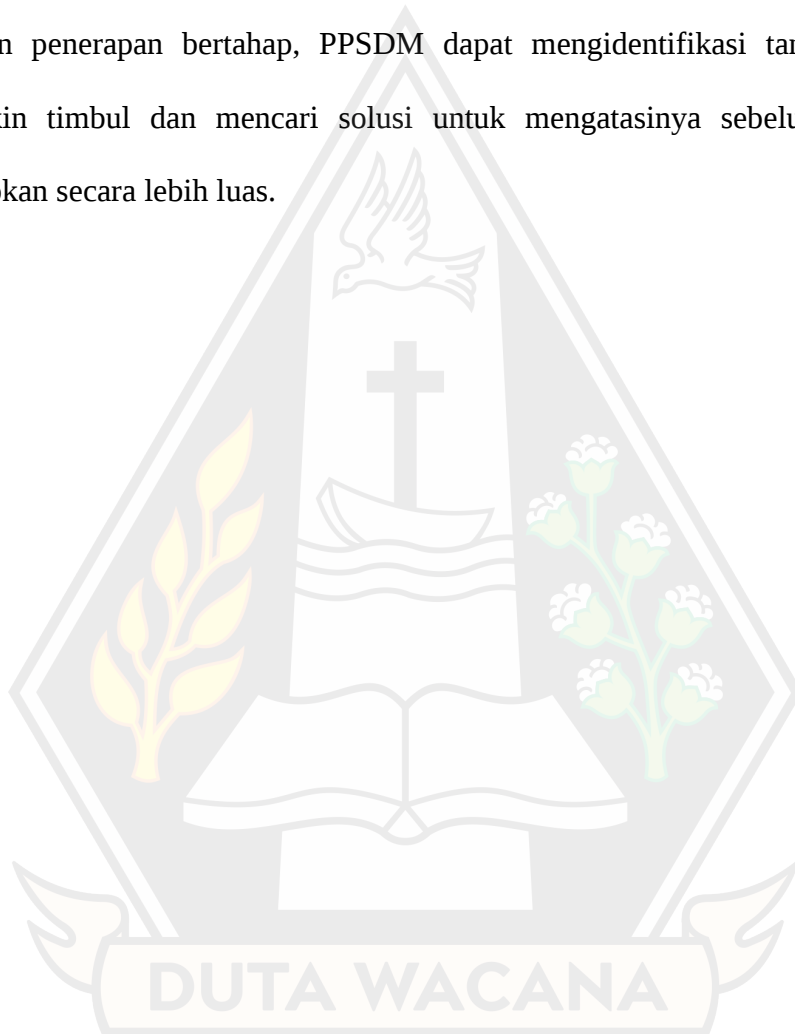
Penelitian ini dilakukan di satu instansi pemerintah, yaitu Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Daerah Istimewa Yogyakarta, sehingga hasil penelitian lebih spesifik dan hanya berlaku dalam konteks organisasi tersebut. Ciri khas PPSDM, seperti struktur birokrasi, budaya kerja, dan peran pentingnya dalam pengembangan sumber daya manusia, dapat memengaruhi hasil penelitian. Oleh karena itu, hasil penelitian ini mungkin tidak sepenuhnya sesuai untuk diterapkan pada organisasi lain yang memiliki struktur, budaya, atau tujuan berbeda, baik di sektor pemerintah maupun swasta.

Selain itu, organisasi pemerintah biasanya memiliki aturan formal dan birokrasi yang lebih ketat, yang bisa menghasilkan temuan berbeda dibandingkan dengan organisasi non-pemerintah yang cenderung lebih fleksibel dalam menerapkan kebijakan seperti Green Human Resource Management (GHRM). Perbedaan tersebut dapat memengaruhi pandangan pegawai serta relevansi temuan jika diterapkan di organisasi lain.

Penelitian ini juga tidak membandingkan antara organisasi pemerintah atau sektor lainnya, sehingga hasilnya tidak bisa digunakan untuk menyimpulkan hal yang berlaku secara umum. Oleh sebab itu, diperlukan penelitian tambahan pada berbagai jenis organisasi untuk meningkatkan validitas dan relevansi hasil ini.

5.3 Saran

Dengan adanya persepsi positif dari pegawai terhadap konsep GHRM, PPSDM disarankan untuk memulai implementasi kebijakan secara bertahap. Langkah pertama dapat dilakukan dengan menyisipkan aspek GHRM ke dalam kegiatan yang sudah ada, seperti program pelatihan dan pengembangan pegawai. Dengan penerapan bertahap, PPSDM dapat mengidentifikasi tantangan yang mungkin timbul dan mencari solusi untuk mengatasinya sebelum kebijakan diterapkan secara lebih luas.



DAFTAR PUSTAKA

- Alfiena Ainunnisa, D. (2022). *Pengaruh green human resources management bagi Perilaku karyawan terhadap kualitas lingkungan Dan kinerja lingkungan di tingkat universitas (studi kasus pada universitas muhammadiyah Surakarta)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Amjad, F., Abbas, W., Zia-Ur-Rehman, M., Baig, S. A., Hashim, M., Khan, A., & Rehman, H.-. (2021). Effect of green human resource management practices on organizational sustainability: the mediating role of environmental and employee performance. *Environmental Science and Pollution Research*, 28, 28191–28206.
- Astuti, S. D., Riyanto, F., & Demircioglu, A. (2023). How Does Green Human Resource Management Improve Sustainable Organizational Performance in Public Services? *Jurnal Manajemen Bisnis*, 14(2), 238–256. <https://doi.org/10.18196/mb.v14i2.18160>
- Collins, C. J., & Smith, K. G. (2006). Knowledge exchange and combination: The role of human resource practices in the performance of high-technology firms. *Academy of Management Journal*, 49(3), 544–560.
- Daily, B. F., & Huang, S. (2001). Achieving sustainability through attention to human resource factors in environmental management. *International Journal of Operations & Production Management*, 21(12), 1539–1552.
- del Brio, J. A., Fernández, E., & Junquera, B. (2007). Customer interaction in environmental innovation: the case of cloth diaper laundering. *Service Business*, 1, 141–158.
- Dumont, J., Shen, J., & Deng, X. (2017). Effects of green HRM practices on employee workplace green behavior: The role of psychological green climate and employee green values. *Human Resource Management*, 56(4), 613–627.
- Ehnert, I., Parsa, S., Roper, I., Wagner, M., & Muller-Camen, M. (2016). Reporting on sustainability and HRM: A comparative study of sustainability reporting practices by the world's largest companies. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(1), 88–108.
- Esen, E., & Caliskan, A. O. (2019). Green human resource management (GHRM) and environmental sustainability. *PressAcademia Procedia*, 9(1), 58–60.
- Fathussalam, M. Y., Ayuwati, I. D., AL, D. F., AL, Y. R., Asfari, U., & others. (2021a). Faktor yang Mempengaruhi Implementasi Green Human Resource Management pada Ormawa: Model Konseptual: Indonesia. *Journal of Advances in Information and Industrial Technology*, 3(1), 11–18.

- Fathussalam, M. Y., Ayuwati, I. D., AL, D. F., AL, Y. R., Asfari, U., & others. (2021b). Faktor yang Mempengaruhi Implementasi Green Human Resource Management pada Ormawa: Model Konseptual: Indonesia. *Journal of Advances in Information and Industrial Technology*, 3(1), 11–18.
- Geraldina, I., Arifin, A. H., Rahim, A. R., & Andriyansah, A. (2024). Implementasi Ekosistem Bisnis Digital untuk Pemberdayaan Masyarakat Pedesaan: Studi Kasus di Kabupaten Gowa, Indonesia. *Jurnal Abmas Negeri (JAGRI)*, 5(1), 19–32.
- Gerhart, B., Wright, P. M., MC MAHAN, G. C., & Snell, S. A. (2000). Measurement error in research on human resources and firm performance: how much error is there and how does it influence effect size estimates? *Personnel Psychology*, 53(4), 803–834.
- Guerci, M., Longoni, A., & Luzzini, D. (2016). Translating stakeholder pressures into environmental performance—the mediating role of green HRM practices. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(2), 262–289.
- Hadjri, M. I., Perizade, B., Zunaidah, Z., & WK, W. F. (2020). Green Human Resource Management dan Kinerja Lingkungan: Studi Kasus pada Rumah Sakit di Kota Palembang. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 8(2), 182–192.
- Henri, J.-F., & Journeault, M. (2008). Environmental performance indicators: An empirical study of Canadian manufacturing firms. *Journal of Environmental Management*, 87(1), 165–176.
- Isrososiawan, S., Ahman, E., Rofaida, R., & others. (2023). Green Hotels: Do We Need Rewards to Shape Green Performance? *Tec Empresarial*, 18(2), 81–96.
- Jabbar, M. H., & Abid, M. (2014). GHRM: Motivating employees towards organizational environmental performance. *MAGNT Res Rep*, 2(4), 267–278.
- Jabbour, C. J. C., Santos, F. C. A., & Nagano, M. S. (2008). Environmental management system and human resource practices: is there a link between them in four Brazilian companies? *Journal of Cleaner Production*, 16(17), 1922–1925.
- Jabbour, C. J. C., Santos, F. C. A., & Nagano, M. S. (2010). Contributions of HRM throughout the stages of environmental management: methodological triangulation applied to companies in Brazil. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(7), 1049–1089.
- Jepsen, D. M., & Grob, S. (2015). Sustainability in recruitment and selection: building a framework of practices. *Journal of Education for Sustainable Development*, 9(2), 160–178.

- Jia, J., Liu, H., Chin, T., & Hu, D. (2018). The continuous mediating effects of GHRM on employees' green passion via transformational leadership and green creativity. *Sustainability*, 10(9), 3237.
- Mishra, R. K., Sarkar, S., & Kiranmai, J. (2014). Green HRM: innovative approach in Indian public enterprises. *World Review of Science, Technology and Sustainable Development*, 11(1), 26–42.
- Mulyatno, C. B. (2022). Persepsi Para Mahasiswa tentang Pentingnya Komunikasi Dialogis dalam Proses Penyelesaian Skripsi. *EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 4(5), 6981–6990. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i5.3938>
- Nawang Sari, L. C., & Sutawidjaya, A. H. (2019). How the Green Human Resources Management (GHRM) process can be adopted for the organization business? *1st International Conference on Economics, Business, Entrepreneurship, and Finance (ICEBEF 2018)*, 463–465.
- Nejati, M., Rabiei, S., & Jabbour, C. J. C. (2017). Envisioning the invisible: Understanding the synergy between green human resource management and green supply chain management in manufacturing firms in Iran in light of the moderating effect of employees' resistance to change. *Journal of Cleaner Production*, 168, 163–172.
- Nonteknis, K., Diri, E., Keaktifan, D., Terhadap, B., & Kerja, K. (n.d.). *PERSEPSI MAHASISWA MENGENAI*.
- Paillé, P., Chen, Y., Boiral, O., & Jin, J. (2014). The impact of human resource management on environmental performance: An employee-level study. *Journal of Business Ethics*, 121, 451–466.
- Perera, H., & Opatha, H. (2014). *Work-Family Balance of Accounting Professionals in Sri Lanka*.
- Prasaputra Utama, E., Anggarawati, S., & Author, C. (n.d.). *Praktik Green Human Resource Management Pada Pt Bank Bengkulu Dosen PS Magister Manajemen, Universitas Bengkulu* 2), 3).
- Renwick, D. W. S., Jabbour, C. J. C., Muller-Camen, M., Redman, T., & Wilkinson, A. (2016). Contemporary developments in Green (environmental) HRM scholarship. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(2), 114–128.
- Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2013a). Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda*. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1–14. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00328.x>

- Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2013b). Green human resource management: A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1–14.
- Romadhoni, E. F., Haryono, S., & others. (2019). PERAN FAKTOR SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRAKTIK SUMBER DAYA HIJAU (STUDI KASUS PT SARIHUSADA GENERASI MAHARDIKA YOGYAKARTA). NCAB.
- Rothenberg, S., Pil, F. K., & Maxwell, J. (2001). Lean, green, and the quest for superior environmental performance. *Production and Operations Management*, 10(3), 228–243.
- Safitri, V. C., Safitri, Z. I., Emilisa, N., Trisakti, U., & Abstract, J. (n.d.). Pengaruh Green Innovation, Top Management Support, Green Human Resource Management, Green Intellectual Capital Terhadap Environmental Performance pada Karyawan Hokben Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 2024(15), 729–741. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13834538>
- Sammalisto, K., & Brorson, T. (2008). Training and communication in the implementation of environmental management systems (ISO 14001): a case study at the University of Gävle, Sweden. *Journal of Cleaner Production*, 16(3), 299–309.
- Siyambalapitiya, J., Zhang, X., & Liu, X. (2018). Green human resource management: A proposed model in the context of Sri Lanka's tourism industry. *Journal of Cleaner Production*, 201, 542–555.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Sugiyono, S., Hardyanto, W., & Masrukan, M. (2019). Developing Academic Supervision Model Assisted by The Information System Management on Geography Teachers of Senior High School in Pekalongan Regency. *Educational Management*, 8(1), 88–96.
- Teixeira, A. A., Jabbour, C. J. C., & de Sousa Jabbour, A. B. L. (2012). Relationship between green management and environmental training in companies located in Brazil: A theoretical framework and case studies. *International Journal of Production Economics*, 140(1), 318–329.
- Yong, J. Y., Yusliza, M.-Y., Ramayah, T., Chiappetta Jabbour, C. J., Sehnem, S., & Mani, V. (2020). Pathways towards sustainability in manufacturing

- organizations: Empirical evidence on the role of green human resource management. *Business Strategy and the Environment*, 29(1), 212–228.
- Yu, W., Chavez, R., Feng, M., Wong, C. Y., & Fynes, B. (2020). Green human resource management and environmental cooperation: An ability-motivation-opportunity and contingency perspective. *International Journal of Production Economics*, 219, 224–235.
- Yuliani, H., & Sari, R. M. (2024). Pengaruh Kompetensi Dosen Terhadap Kinerja Dosen yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Universitas di Kota Bandung. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(1), 1259–1268.
- Yusliza, M.-Y., Othman, N. Z., & Jabbour, C. J. C. (2017). Deciphering the implementation of green human resource management in an emerging economy. *Journal of Management Development*, 36(10), 1230–1246.
- Yusuf Fathussalam, M., Ag Kom Agnam M, I. G., Dyah Ayuwati, I., Fitri L, D. A., Revi L, Y. A., Brata Hiroshi, G. P., & Ully Asfari, dan. (n.d.). Faktor yang Mempengaruhi Implementasi Green Human Resource Management pada Ormawa: Model Konseptual. In *Journal of Advances in Information and Industrial Technology (JAIIT)* (Vol. 3, Issue 1).
- Zaid, A. A., Jaaron, A. A. M., & Bon, A. T. (2018). The impact of green human resource management and green supply chain management practices on sustainable performance: An empirical study. *Journal of Cleaner Production*, 204, 965–979.
- Zibarras, L. D., & Coan, P. (2015). HRM practices used to promote pro-environmental behavior: a UK survey. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(16), 2121–2142.
- Zientara, P., & Zamojska, A. (2018). Green organizational climates and employee pro-environmental behaviour in the hotel industry. *Journal of Sustainable Tourism*, 26(7), 1142–1159.