

**PENGARUH GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT TERHADAP
GREEN INNOVATION
(Studi pada PT. Catur Sentosa Adiprana. Tbk Cabang Kota Palangka Raya)**

Melinawaty¹, Trecey E Anden², Ani Mahrita³
Universitas Palangka Raya¹²³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Green Human Resource Management* (GHRM) terhadap *Green innovation* pada PT Catur Sentosa Adiprana Tbk cabang Palangka Raya. Menggunakan metode analisis kuantitatif dengan teknik sampling jenuh (sensus), penelitian ini melibatkan 46 responden dan dianalisis menggunakan Smart Partial Least Square (PLS) versi 4.1. Hasil menunjukkan bahwa GHRM, yang mencakup *Green ability*, *Green Motivation*, dan *Green opportunities*, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Green innovation*. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan GHRM dapat mendukung inovasi lingkungan dalam perusahaan. Disarankan agar penelitian selanjutnya memperluas cakupan studi dengan metode purposive sampling dan menambah variabel seperti kinerja karyawan atau peran *Green innovation* sebagai mediasi untuk memperkaya hasil. Selain itu, penelitian di berbagai perusahaan yang telah menerapkan GHRM dapat memberikan perbandingan yang lebih mendalam mengenai efektivitas GHRM dalam mencapai tujuan keberlanjutan.

Kata Kunci: *Green Human Resource Management*, *Green ability*, *Green Motivation*, *Green opportunities*, *Green innovation*.

PENDAHULUAN

Dalam dekade terakhir ini, telah terlihat peningkatan upaya oleh negara maju dan partisipasi negara berkembang untuk secara aktif mendukung *environmental sustainability* (kelestarian lingkungan). Seruan untuk bertindak ini bermula dari fakta bahwa masalah lingkungan yang sedang berlangsung tetap menjadi hambatan bagi pembangunan ekonomi dan terus merugikan kehidupan masyarakat. Salah satu contohnya adalah peningkatan emisi gas rumah kaca global dan polusi udara di kota-kota besar

(Dodman, 2009). Fenomena ini, baik yang disebabkan oleh perubahan iklim atau bukan, secara luas dianggap sebagai konsekuensi dari aktivitas manusia. Salah satu penjelasannya adalah bahwa keberadaan manufaktur dan kegiatan bisnis pasti menyebabkan kerugian bagi Ibu Pertiwi, di mana perilaku manusia non-hijau ini menyebabkan kemerosotan lingkungan. Oleh karena itu, dunia bisnis sudah mengubah dunia korporat dan melahirkan keberlanjutan perusahaan yang menciptakan nilai jangka panjang bagi konsumen dan karyawan, antara lain adalah dengan mengembangkan strategi hijau atau *green strategy*.

Karyawan hijau sendiri memiliki arti sebagai karyawan yang terlibat secara proaktif dalam perilaku yang bersifat pro-lingkungan terkait kegiatan manajerial, misalnya keterlibatan pada tahapan pengembangan, proses implementasi, dan manajemen pemeliharaan sistem. Proses manajerial ini juga turut menciptakan efek positif terhadap lingkungan. Upaya ini dikenal dengan nama *Green Human Resources Management* (GHRM). Sebagian besar praktik operasional perusahaan, keberlanjutan perusahaan, dan segala upaya untuk mengadopsinya sangat dipengaruhi oleh aspek manusia. Praktik *Green-Oriented management* pada organisasi bisnis sepenuhnya dilakukan oleh karyawan dalam bentuk ekspresi positif melalui perhatian terhadap lingkungan disertai dengan tanggung jawab atas tindakan mereka (Jamal *et al.*, 2021). Praktik *Green Human Resources Management* (GHRM) sendiri meliputi praktik utama seperti proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, pembayaran, pemberian penghargaan, dan keterlibatan karyawan yang semuanya harus berorientasi kepada praktik yang ramah lingkungan.

Green Human Resource Management (GHRM) merupakan salah satu strategi penting yang kini semakin diakui untuk meningkatkan kinerja lingkungan dan pencapaian pembangunan yang berkelanjutan (Ren *et al.*, 2018). Oleh sebab itu, semakin banyak penelitian yang menelaah bagaimana dan kapan GHRM mempengaruhi kinerja lingkungan, serta bagaimana menghasilkan keunggulan kompetitif organisasi. Temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pramudita *et al.* (2023) juga membuktikan bahwa GHRM menghasilkan nilai positif dan signifikan untuk meningkatkan *Green innovation*.

Penggunaan *Green Human Resource Management* (GHRM) dalam penelitian ini berfokus pada teori AMO. Teori AMO merupakan teori yang dominan dalam memahami dampak praktik GHRM terhadap perilaku karyawan dalam studi empiris (Boselie, Dietz, dan Boon, 2005). Teori AMO (Appelbaum *et al.*, 2000) sering digunakan dalam penelitian kinerja HRM (Bos-Nehles *et al.*, 2013). Sesuai teori AMO, praktik MSDM

mempengaruhi kemampuan karyawan (misalnya melalui rekrutmen & seleksi, pelatihan & pengembangan), motivasi (misalnya penghargaan, insentif, dan kompensasi), dan peluang (misalnya kerja sama tim, dan pemberdayaan) untuk mencapai tujuan yang berkontribusi terhadap kinerja perusahaan (Gerhart, 2005). Dalam penelitian ini, penulis menerapkan teori AMO untuk *Green Human Resource Management* secara berbeda dibandingkan dengan fokus pada sikap dan perilaku kerja karyawan yang berasal dari penerapan praktik HRM (misalnya, Appelbaum *et al.*, 2000; Guest, 2011). Kami mengharapkan kemampuan, motivasi manajer produksi, dan peluang akan memprediksi hubungan *Green Human Resource Management* terhadap *Green innovation*.

Green innovation merujuk pada inovasi yang dapat menanggulangi dampak lingkungan, yang juga sejalan dengan pencapaian tujuan lingkungan perusahaan dan menghasilkan manfaat bagi lingkungan. Kinerja manajemen yang ramah lingkungan merupakan cara yang efektif untuk meningkatkan komitmen lingkungan karyawan, dengan demikian mendorong kemauan pegawai untuk terlibat dalam *Green innovation*. Hal lainnya, upaya ramah lingkungan dapat memberikan manfaat dan ide kreatif untuk produk atau proses ramah lingkungan yang dapat menciptakan iklim perusahaan untuk inovasi. Dalam konteks ini, manajer perusahaan harus mendorong pegawai untuk menjadi kreatif, tanpa takut gagal, dalam melakukan inovasi produk atau proses ramah lingkungan (Chowhan, 2016). Dengan demikian, perusahaan harus mempekerjakan pegawai yang aktif berpartisipasi dalam praktik lingkungan untuk menciptakan dan mempertahankan *Green innovation* (Renwick, Redman, & Maguire, 2013).

Green innovation dikaitkan dengan agenda pengelolaan lingkungan perusahaan dan inovasi hijau merangsang kinerja lingkungan (Adegbile *et al.*, 2017; Kammerer, 2009; Chen *et al.*, 2006). Selain itu, inovasi produk dan proses ramah lingkungan tidak hanya mengurangi dampak negatif bisnis terhadap lingkungan, tetapi juga meningkatkan kinerja keuangan dan sosial perusahaan melalui pengurangan limbah dan biaya (Weng *et al.*, 2015). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa inovasi ramah lingkungan tidak boleh dianggap sebagai tindakan reaktif perusahaan terhadap tekanan pemangku kepentingan, melainkan niat dan praktik organisasi yang proaktif untuk meningkatkan kinerja lingkungan guna mendapatkan keunggulan kompetitif (Kratzer *et al.*, 2017; Lin, Tang, & Geng, 2013; de Burgos-Jiménez *et al.*, 2013).

Menurut temuan Mousa & Othman, (2020) dan Longoni *et al.* (2018), GHRM memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *Green innovation* untuk meningkatkan inovasi dan menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, 5

GHRM diperlukan untuk memfasilitasi *Green innovation* (Jose Chiappetta Jabbour, 2011). Penting untuk memeriksa mekanisme tertentu yang mendasari hubungan antara GI dan kinerja meskipun hasil studi saat ini mengonfirmasi korelasi positif GI dengan kinerja berkelanjutan. Temuan ini sejajar dengan hasil sebelumnya dari Kim *et al.* (2019), mereka menemukan korelasi penting antara *Green innovation* dan optimalisasi input dan aset. Hal ini menghasilkan penghematan biaya melalui daur ulang sumber daya, inisiatif penghematan energi, lebih sedikit pengerjaan ulang dan pemborosan, peningkatan kualitas, dan pendekatan kreatif untuk menciptakan produk dan proses baru.

Meskipun teori AMO adalah yang paling ekstensif dalam memahami hubungan antara GHRM terhadap *Green innovation*, beberapa studi telah menerapkan kerangka kerja AMO yang lengkap dalam model penelitian mereka. Mekanisme penghubung antara praktik GHRM dan kinerja lingkungan melalui perilaku kinerja karyawan peduli lingkungan sering diabaikan (Marin-Garcia dan Tomas 2016). (Rayner dan Morgan 2018) menyoroti kebutuhan untuk mempelajari proses di mana GHRM dapat menghasilkan hasil kinerja jangka di PT Catur Sentosa Adiprana. Tbk Cabang Kota Palangka Raya dalam memenuhi target yang sudah ditetapkan pada Perusahaan dan serta hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen PT Catur Sentosa Adiprana. Tbk Cabang Kota Palangka Raya untuk meningkatkan pemahaman *Green innovation* dan kinerja karyawan mereka dan meningkatkan daya saing perusahaan di pasar yang semakin ketat. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi terhadap literatur tentang manajemen sumber daya manusia dengan menggali lebih dalam hubungan antara faktor-faktor ini dalam konteks perusahaan tertentu.

Berdasarkan GHRM teori AMO berpendapat bahwa praktik GHRM dalam perusahaan bertujuan untuk menarik, memotivasi, memberi penghargaan, dan mempertahankan perilaku kerja karyawan menuju tujuan dan sasaran pengelolaan lingkungan melalui proses ramah lingkungan dan inovasi produk untuk kinerja perusahaan ramah lingkungan yang unggul (Boselie *et al.*, 2005). Lebih lanjut, dengan menggunakan teori AMO (Appelbaum *et al.*, 2000), GHRM membantu perusahaan dengan arsitektur menyeluruh melalui rekrutmen & seleksi ramah lingkungan, pelatihan & pengembangan, penghargaan berbasis kinerja, praktik pemberdayaan karyawan, untuk menarik, melatih, memotivasi, dan mempertahankan talenta manusia ramah lingkungan untuk meningkatkan kinerja perusahaan ramah lingkungan melalui inovasi berkelanjutan dalam proses, produk, dan layanan (Gerhart, 2005).

Bahkan dengan adanya penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Awwad Al-

Shammari, A. S *et al* (2022), Song, W *et al* (2020), Singh, SK, *et al* (2020) dan Fang, L *et al* (2022) yang menyatakan bahwa Peran *Green Human Resource Management* (GHRM) dapat berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Green innovation*. Berbeda dengan penelitian Pramudit dan Gunawan (2023) menyatakan bahwa *Green Human Resource Management* tidak berpengaruh terhadap *Green innovation*. Penelitian ini menunjukkan tidak terdapat pengaruh dari GHRM terhadap *Green innovation*, dimana hal ini dapat terjadi karena tidak semua responden dalam penelitian ini dapat memiliki waktu untuk memikirkan inovasi dan hanya melakukan pekerjaan rutin yang memang menjadi tanggung jawabnya. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Song (2020) yang menunjukkan adanya pengaruh GHRM terhadap *Green innovation*. Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut ditemukan gap di mana belum terdapat konsensus/kesimpulan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Green Ability*, *Green Motivation*, dan *Green Opportunities* terhadap *Green Innovation* pada PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk Cabang Kota Palangka Raya. Secara spesifik, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi bagaimana *green ability* mempengaruhi *green innovation*, serta untuk mengetahui pengaruh *green motivation* dan *green opportunities* terhadap pencapaian *green innovation* di perusahaan tersebut.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu metode yang menekankan aspek pengukuran secara objektif terhadap fenomena sosial serta pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif/statistik (Sugiyono, 2016). Lokasi penelitian adalah PT Catur Sentosa Adiprana. Tbk Cabang Kota Palangka Raya, dengan jumlah responden sebanyak 46 orang yang terdiri dari 1 kepala tim dan 45 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan pertanyaan tertutup berdasarkan skala Likert 5 poin, yang mengukur variabel *green ability*, *green motivation*, *green opportunities*, dan *green innovation*.

Dalam penelitian ini data primer yang digunakan diambil dari responden yang merupakan kepala tim dan karyawan PT Catur Sentosa Adiprana. Tbk Cabang Kota Palangka Raya. Kemudian data sekunder tentang PT Catur Sentosa Adiprana. Tbk Cabang Kota Palangka Raya didapatkan dari catatan, buku, dan terbitan berkala, seperti laporan perusahaan, laporan penilaian kinerja karyawan, dan lain sebagainya. Prosedur

pengumpulan data meliputi penggunaan kuesioner, pendokumentasian, dan metode observasi langsung untuk menemukan dan mengumpulkan data yang berkaitan dengan fokus penelitian.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak Smart Partial Least Square (PLS) versi 4.1, yang merupakan teknik analisis statistik yang cocok untuk menguji hubungan antara variabel. Metode analisis data melibatkan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian, dan analisis inferensial untuk menguji hipotesis dan hubungan antar variabel. Penelitian ini mengacu pada teori AMO yang terdiri dari tiga dimensi GHRM, yaitu *green ability*, *green motivation*, dan *green opportunities*. Setiap dimensi dianalisis untuk menentukan sejauh mana pengaruhnya terhadap *green innovation* di PT. Catur Sentosa Adiprana. Tbk.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Green Ability

Tabel 1

Analisis Deskriptif Variabel *Green Ability*

Kode Item	Jumlah Nilai Jawaban 46 Responden					Total	Mean
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
GAB.1	0	10	39	68	50	167	3,63
GAB.2	0	14	30	52	80	176	3,82
GAB.3	0	14	30	60	70	174	3,78
GAB.4	0	12	27	68	70	177	3,84
Total Rata-Rata						3,76	

Sumber: Data diolah (2024)

Keterangan kode item dan pernyataan:

*GAB: *Green ability*

GAB.1: Karyawan yang direkrut memiliki kemampuan dalam nilai-nilai lingkungan

GAB.2: Proses perekrutan yang ramah lingkungan sangat penting

GAB.3: Setiap karyawan menjalani pelatihan lingkungan wajib

GAB.4: Pelatihan lingkungan dirancang untuk meningkatkan keterampilan & pengetahuan karyawan tentang lingkungan

Berdasarkan hasil yang didapat menunjukkan bahwa total rata-rata responden mengenai indikator variabel *green ability* sebesar 3,76, sehingga hasil dari total rata-rata tiap indikator variabel *green ability* adalah dalam skala interval nilai antara 3,40 s/d 4,19 yang berarti termasuk dalam kategori Setuju (S) yang dapat diartikan bahwa karyawan dan pimpinan pada PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk cabang Kota Palangka Raya sangat setuju dengan pernyataan pada tiap indikator dan hadirnya variabel *green ability* terhadap *green innovation* yang akan meningkatkan kemampuan karyawan serta kesadaran terhadap lingkungan pada PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk cabang Kota Palangka Raya.

Green Motivation

Tabel 2
Analisis Deskriptif Variabel *Green Motivation*

Kode Item	Jumlah Nilai Jawaban 46 Responden					Total	Mean
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
GMT.1	0	0	18	52	135	205	4,45
GMT.2	0	0	24	52	125	201	4,36
GMT.3	0	0	24	64	110	198	4,3
GMT.4	0	0	30	60	105	195	4,24
Total Rata-Rata						4,33	

Sumber: Data diolah (2024)

Keterangan kode item dan pernyataan:

*GMT: *Green Motivation*

GMT.1: Penilaian kinerja mencatat kinerja lingkungan

GMT.2: Penilaian kinerja mencakup insiden lingkungan, tanggung jawab, perhatian, dan kebijakan

GMT.3: Karyawan mendapat penghargaan atas pengelolaan lingkungan

GMT.4: Karyawan mendapat penghargaan karena memperoleh kompetensi lingkungan tertentu

Berdasarkan hasil yang didapat menunjukkan bahwa total rata-rata responden mengenai indikator variabel *Green Motivation* sebesar 4,33, sehingga hasil dari total rata-rata tiap indikator variabel *Green Motivation* adalah dalam skala interval nilai antara 4,20 s/d 5,00 yang berarti termasuk dalam kategori Sangat Setuju (SS) yang dapat diartikan bahwa karyawan dan pimpinan pada PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk cabang Kota Palangka Raya setuju dengan pernyataan pada tiap indikator dan hadirnya variabel *Green*

Motivation terhadap Green innovation yang akan meningkatkan motivasi karyawan dalam meningkatkan inovasi baru dalam meningkatkan kinerja serta tetap peduli terhadap lingkungan di PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk cabang Kota Palangka Raya.

Green Opportunities

Tabel 3

Analisis Deskriptif Variabel *Green Opportunities*

Kode Item	Jumlah Nilai Jawaban 46 Responden					Total	Mean
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
GOP.1	3	10	33	52	70	168	3,65
GOP.2	4	16	27	44	70	161	3,5
GOP.3	0	6	18	68	100	192	4,17
Total Rata-Rata						3,77	

Sumber: Data diolah (2024)

Keterangan kode item dan pernyataan:

*GOP: *Green opportunities*

GOP.1: Karyawan terlibat dalam upaya menjaga lingkungan

GOP.2: Menggunakan kerja sama tim untuk memecahkan masalah lingkungan

GOP.3: Karyawan membahas isu lingkungan dalam rapat tim

Berdasarkan hasil yang didapat menunjukkan bahwa total rata-rata responden mengenai indikator variabel *green opportunities* sebesar 3,77, sehingga hasil dari total rata-rata tiap indikator variabel *green opportunities* adalah dalam skala interval nilai antara 3,40 s/d 4,19 yang berarti termasuk dalam kategori Setuju (S) yang mana hal ini sudah dibahas bab sebelumnya menjelaskan mengenai skala interval, yang dapat diartikan bahwa karyawan dan manager pada PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk cabang Kota palangka raya setuju dengan pernyataan pada tiap indikator dan hadirnya variabel *green opportunities* berpengaruh terhadap *green innovation* yang akan membantu meningkatkan kinerja karyawan serta mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan pada PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk cabang Kota Palangka Raya.

Green Innovation

Tabel 4

Analisis Deskriptif Variabel *Green Innovation*

Kode Item	Jumlah Nilai Jawaban 46 Responden					Total	Mean
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
GIN.1	1	0	27	76	85	189	4,10
GIN.2	0	4	33	40	120	197	4,28
GIN.3	1	0	27	60	105	193	4,20
GIN.4	2	4	45	32	95	178	3,87
Total Rata-Rata						4,11	

Sumber: Data diolah (2024)

Keterangan kode item pernyataan:

*GIN: *Green innovation*

GIN.1: Proses produksi menggunakan teknologi baru untuk mengurangi energi, air, dan limbah

GIN.2: Produk menggunakan lebih sedikit zat yang tidak menimbulkan polusi atau berbahaya (bahan ramah lingkungan)

GIN.3: Penggunaan kemasan produk yang ramah lingkungan (misalnya kertas dan plastik)

GIN.4: Komponen atau bahan dalam produksi proses dapat didaur ulang atau direkondisi.

Berdasarkan hasil yang didapat menunjukkan bahwa total rata-rata responden mengenai indikator variabel *green innovation* sebesar 4,11, sehingga hasil dari total rata-rata tiap indikator variabel *green innovation* adalah dalam skala interval nilai 3,40-4,19 yang berarti termasuk dalam kategori Setuju (S) yang dapat diartikan bahwa karyawan dan pimpinan pada PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk cabang Kota Palangka Raya setuju dengan pernyataan pada tiap indikator dan hadirnya variabel *green innovation* akan membantu meningkatkan keadaran terhadap lingkungan pada PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk cabang Kota Palangka Raya.

Analisis Statistik Inferensial

1. Evaluasi model pengukuran (*Outer Model*)

Tabel 5

Evaluasi Model Pengukuran/*Outer Model*

Variabel Laten	Indikator	Outer Loading	Composite Reliability (rho_a)	Average Variance Extracted (AVE)	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Green ability	GAB.1	0.955	1.015	0.917	0.971	Reliable dan valid
	GAB.2	0.953				
	GAB.3	0.951				
	GAB.4	0.971				
Green Motivation	GMT.1	0.846	0.908	0.756	0.892	Reliable dan valid
	GMT.2	0.807				
	GMT.3	0.921				
	GMT.4	0.900				
Green opportunities	GOP.1	0.924	0.874	0.793	0.868	Reliable dan valid
	GOP.2	0.917				
	GOP.3	0.826				
Green innovation	GIN.1	0.877	0.898	0.758	0.893	Reliable dan valid
	GIN.2	0.844				
	GIN.3	0.945				
	GIN.4	0.811				

Sumber: Data diolah SmartPLS 4.1, 2024

1) Validitas Convergent

Dapat disimpulkan dari tabel 5 bahwa setiap indikator yang digunakan valid karena nilai dari *outer loading* $\geq 0,7$. Selain itu, menurut Ghozali (2021), validitas convergent memiliki hubungan prinsip, jika pengukur-pengukur (*manifest variabel*) dari suatu konstruk harus memiliki korelasi tinggi. Dapat diartikan bahwa setiap variabel dengan indikator mempunyai korelasi yang tinggi.

2) Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel 5 variabel dikatakan valid karena memenuhi kriteria *composite reliability* $> 0,7$ dan memenuhi cronbach's alpha juga $> 0,7$. Menurut Ghozali (2021), uji reliabilitas digunakan untuk memperlihatkan fakta dalam mengukur konstruk dengan akurasi, konsistensi dan ketepatan. Dapat diartikan sesuai pendapat Ghozali (2021), bahwa indikator untuk mengukur variabel pada penelitian ini sudah tepat karena sudah memenuhi kriteria *Composite reliability* dan *Cronbach's alpha*.

3) Validitas Discriminant

Untuk validitas *discriminant* nilai *heterotrait-monotrait ratio* (HTMT) < 0,9 diterima dan dinyatakan valid. Berikut hasil validitas *discriminant* pada penelitian ini.

Tabel 6
Discriminant Validity Hasil Penelitian

Kode Item	Nilai Item <i>Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)</i>				Kesimpulan
	<i>Green ability (X1)</i>	<i>Green innovation (Y)</i>	<i>Green Motivation (X2)</i>	<i>Green opportunities (X3)</i>	
GAB					
GIN	0.151				Valid
GMT	0.394	0.806			Valid
GOP	0.270	0.784	0.581		Valid

Sumber: Data diolah SmartPLS 4.1, 2024

Dari tabel 6, dapat diartikan bahwa nilai pengukuran setiap indikator dengan variabel tidak berkorelasi tinggi, dikarenakan nilai *heterotrait-monotrait ratio* (HTMT) < 0,90. Menurut Ghozali (2021), validitas diskriminan memiliki prinsip bahwa pengukuran (*manifest variable*) untuk konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi.

Menurut Henseler *et al.* (2015), mereka merekomendasikan bahwa HTMT < 0,90 adalah nilai yang baik, dan validitas diskriminan telah tercapai antara pasangan konstruk reflektif (Ghozali, 2021). Hal ini berarti bahwa HTMT < 0,90 merupakan indikator yang sangat baik dalam menentukan validitas diskriminan antar pasangan indikator.

2. Evaluasi model pengukuran (*Outer Model*)

Tabel 7
Evaluasi Model Struktural/Inner Model

Variabel Laten	Inner VIF
<i>Green ability</i>	1.000
<i>Green Motivation</i>	1.000
<i>Green opportunities</i>	1.000

Sumber: Data diolah SmartPLS 4.1, 2024

Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) di atas 5 menunjukkan kemungkinan adanya masalah kolinearitas di antara konstruk prediktor. Berdasarkan tabel 7, karena nilai VIF seluruhnya di bawah 3, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah kolinearitas di antara konstruk prediktor. Hal ini mengindikasikan tidak terdapat masalah dalam menduga koefisien pada model regresi linier.

3. Evaluasi Kualitas Model

1) *R-Square*

Menurut Ghozali (2021), *R-square* digunakan untuk menjelaskan apakah variabel endogen memiliki pengaruh substantif dari variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen tersebut. Berdasarkan nilai *R-square*, kesimpulannya adalah bahwa model dianggap kuat, moderat, dan lemah jika nilai *R-square* sebesar 0.75, 0.5, dan 0.25, berturut-turut. Berikut adalah hasil nilai *R-square* pada penelitian ini.

Tabel 8
R- Square

Variabel Laten	Nilai <i>R-Square</i>	
	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
<i>Green innovation (Y)</i>	0.690	0.668

Sumber: Data diolah SmartPLS 4.1, 2024

Berdasarkan tabel 8, nilai *R-Square* untuk kinerja karyawan sebesar 0,690, yang menunjukkan bahwa *Green ability*, *Green Motivation*, dan *Green opportunities* memengaruhi variabel *Green innovation* sebesar 69%. Sedangkan, variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini memengaruhi 31%.

2) *Q-Square*

Tabel 9
Q - Square

Variabel Laten	<i>Cross Validated Redudancy</i>
<i>Green innovation</i>	0.497

Sumber: Data diolah SmartPLS 4.1, 2024

Selanjutnya, nilai Q^2 pada tabel 9 digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya, jika model prediktif relevan. Berdasarkan perhitungan di atas,

nilai *prediction relevance* (Q) lebih dari 0, yaitu 0.497, yang menunjukkan prediksi moderat.

3) Uji Model *Goodnes of Fit* (GoF)

Tabel 10
Uji Model *Goodness of Fit* (GoF)

Rata-rata AVE	Rata-rata R-Square	GoF Index
0.806	0.690	0.619

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 10, hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai GoF adalah 0.619, yang termasuk kategori GoF tinggi. Ini menunjukkan tingkat kecocokan yang tinggi antara model pengukuran dan data empiris.

4) *Path Coefficient*

Dalam SEM PLS, *Path Coefficient* digunakan sebagai acuan untuk menentukan diterima atau ditolaknya suatu hipotesis. Menurut Wijaya (2019), signifikansi dapat ditentukan melalui *T-Statistic* dan *P value*, di mana hipotesis dapat diterima jika *T-Statistic* > 1.96 dan *P value* < 0.05 (artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen).

Tabel 11
Path Coefficient dan Specific direct Effects

Hipotesis	Original Sample	T Statistics	P Values	Hasil
H1: <i>Green ability</i> > <i>Green innovation</i>	0.173	2.049	0.041	Diterima
H2: <i>Green Motivation</i> > <i>Green innovation</i>	0.559	4.745	0.000	Diterima
H3: <i>Green opportunities</i> > <i>Green innovation</i>	0.448	3.502	0.000	Diterima

Sumber: Data diolah SmartPLS 4.1, 2024

Dari data tersebut, dapat dilihat hasilnya melalui pengujian menggunakan *T-statistics* sebagai berikut.

Taraf signifikan 0,05 dan derajat kebebasan dihitung dengan rumus:

$$Df = n - k - 1$$

$$Df = 46 - 4 - 1$$

$$Df = 41$$

Berdasarkan perhitungan, didapatkan angka $T_{tabel} = 1,68$. Berikut adalah hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini:

H1: *Green ability* Berpengaruh terhadap *Green innovation* pada PT Catur Sentosa Adiprana, Tbk Cabang Kota Palangka Raya.

Dari hasil analisis ditemukan bahwa nilai T-Statistics $2.049 > 1.68$ dan P-value $0,041 < 0,05$, serta original sample bernilai positif dan signifikan. Jadi, dapat diartikan bahwa H1 diterima.

H2: *Green Motivation* Berpengaruh terhadap *Green innovation* pada PT Catur Sentosa Adiprana, Tbk Cabang Kota Palangka Raya

Dari hasil analisis ditemukan bahwa nilai T-Statistics $4.745 > 1.68$ dan P-value $0,000 < 0,05$, serta original sample bernilai positif dan signifikan. Jadi, dapat diartikan bahwa H2 diterima.

H3: *Green opportunities* Berpengaruh terhadap *Green innovation* pada PT Catur Sentosa Adiprana, Tbk Cabang Kota Palangka Raya.

Dari hasil analisis ditemukan bahwa nilai T-Statistics $3.502 > 1.68$ dan P-value $0,000 < 0,05$, serta original sample bernilai positif dan signifikan. Jadi, dapat diartikan bahwa H3 diterima.

***Green Ability* Berpengaruh Terhadap *Green Innovation* Pada PT Catur Sentosa Adiprana. Tbk Cabang Kota Palangka Raya**

Pada hasil temuan peneliti menunjukkan (H1) *Green ability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green innovation* pada PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk cabang Kota Palangka Raya. Dari hasil analisis ditemukan bahwa nilai indikator dalam pernyataan serta hasil evaluasi outer, inner model serta evaluasi kualitas model memberikan dampak yang akan bernilai positif dan signifikan pada *Green innovation*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Singh, S. K *et al* (2020) menyatakan bahwa praktik *Green Human Resource Management* teori AMO terutama pengaruh *Green ability* penelitian dari Appelbaum *et al* (2000) dapat meningkatkan inovasi ramah lingkungan serta dapat meningkatkan kemampuan untuk sadar dan menerapkan GHRM, serta dalam penelitian ini hipotesis untuk *Green ability* bernilai positif walaupun hubungan tidak langsung. *Green ability* memungkinkan

individu atau organisasi untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan menerapkan solusi berkelanjutan. Dalam konteks perusahaan seperti PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk, *Green ability* memiliki peran yang sangat penting dalam mendorong *Green innovation*. Tidak hanya itu saja ada penelitian ini juga sejalan dengan penelitian lainnya seperti Al-Shammari *et al* tahun 2022, Song *et al* tahun 2020, dan Fang *et al* tahun 2022 mengenai GHRM berpengaruh terhadap *Green innovation*.

Green Motivation Berpengaruh Terhadap Green Innovation Pada PT Catur Sentosa Adiprana. Tbk Cabang Kota Palangka Raya

Pada hasil temuan peneliti menunjukkan (H2) *Green Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green innovation* pada PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk cabang Kota Palangka Raya. Dari hasil analisis ditemukan bahwa nilai indikator dalam pernyataan serta hasil evaluasi outer, inner model serta evaluasi kualitas model memberikan dampak yang akan bernilai positif dan signifikan pada *Green innovation*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Singh, S. K *et al* (2020) menyatakan bahwa praktik *Green Human Resource Management* teori AMO penelitian dari Appelbaum *et al* (2000) dapat meningkatkan inovasi ramah lingkungan serta dapat mendorong kemauan untuk sadar dan menerapkan GHRM, dalam penelitian ini juga didapatkan bahwa hipotesis variabel *Green Motivation* bernilai positif walaupun hubungan tidak secara langsung. Bahkan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang lain mengenai GRHM berpengaruh terhadap *Green innovation* seperti dilakukan oleh Al-Shammari *et al* tahun 2022, Song *et al* tahun 2020, dan Fang *et al* tahun 2022.

Green Opportunities Berpengaruh Terhadap Green Innovation Pada PT Catur Sentosa Adiprana. Tbk Cabang Kota Palangka Raya

Pada hasil temuan peneliti menunjukkan (H3) *Green opportunities* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green innovation* pada PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk cabang Kota Palangka Raya. Dari hasil analisis ditemukan bahwa nilai indikator dalam pernyataan serta hasil evaluasi outer, inner model serta evaluasi kualitas model memberikan dampak yang akan bernilai positif dan signifikan pada *Green innovation*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Singh, S. K *et al* (2020) menyatakan bahwa praktik *Green Human Resource Management* teori AMO terutama pada variabel *Green opportunities* penelitian dari Appelbaum *et al* (2000) dapat meningkatkan inovasi ramah lingkungan serta dapat mendorong kemauan untuk

sadar dan menerapkan GHRM, dalam penelitian ini untuk hipotesis *Green opportunities* bernilai positif walaupun hubungan tidak secara langsung. Bahkan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang lain mengenai GRHM berpengaruh terhadap *Green innovation* seperti dilakukan oleh Al-Shammari *et al* tahun 2022, Song *et al* tahun 2020, dan Fang *et al* tahun 2022.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil analisis dan pengolahan data yang telah dilakukan dalam penelitian ini serta penjelasan pada bab sebelumnya mengenai "Pengaruh *Green Human Resource Management Terhadap Green innovation* (Studi Pada PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk Cabang Kota Palangka Raya)", dapat ditarik kesimpulan yaitu 1) *Green ability* berpengaruh positif signifikan terhadap *Green innovation* pada PT. Catur Sentosa Adiprana. Tbk cabang Kota Palangka Raya; 2) *Green Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green innovation* pada PT. Catur Sentosa Adiprana. Tbk cabang Kota Palangka Raya; dan 3) *Green opportunities* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green innovation* pada PT. Catur Sentosa Adiprana. Tbk cabang Kota Palangka Raya. Rekomendasi bagi perusahaan adalah untuk terus mengembangkan praktik GHRM yang konsisten agar karyawan terus mengimplementasikan GHRM. Sementara itu, untuk peneliti selanjutnya, disarankan memperluas cakupan penelitian, menggunakan metode sampling yang lebih variatif, dan menambahkan variabel tambahan seperti kinerja karyawan dan peran variabel *Green innovation* sebagai variabel mediasi. Selain itu juga, untuk penelitian selanjutnya agar bisa menambah tempat penelitian yang sudah menggunakan sistem GHRM, agar dapat membandingkan satu perusahaan dengan perusahaan lainnya sehingga dapat melihat perbedaan dan masukan saran untuk perusahaan masing-masing terkait penerapan GHRM guna efektif terhadap tujuan dari GHRM.

DAFTAR PUSTAKA

- Adegbile, A., Sarpong, D., & Meissner, D. (2017). Strategic foresight for innovation management: A review and research agenda. *International Journal of Innovation and Technology Management*, 14(04), 1750019.
- Afiani, R., Surachim, A., & Masharyono, M. (2019). Peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan employee engagement dan dampaknya pada kinerja pegawai. *Journal of Business Management Education*, 4(1).

- Amjad, F., Abbas, W., Zia-UR-Rehman, M., Baig, S. A., Hashim, M., Khan, A., & Rehman, H. ur. (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(22), 28191–28206. <https://doi.org/10.1007/s11356-020-11307-9>
- Awwad Al-Shammari, A. S., Alshammrei, S., Nawaz, N., & Tayyab, M. (2022). *Green Human Resource Management* and sustainable performance with the mediating role of *Green innovation*: a perspective of new technological era. *Frontiers in Environmental Science*, 10, 901235.
- Damas, D., El Maghviroh, R., & Indreswari, M. (2021). Pengaruh eco-efficiency, *Green innovation* dan carbon emission disclosure terhadap nilai perusahaan dengan kinerja lingkungan sebagai moderasi. *Jurnal Magister Akuntansi Trisakti*, 8(2).
- Fang, L., Shi, S., Gao, J., & Li, X. (2022). The mediating role of *Green innovation* and green culture in the relationship between *Green Human Resource Management* and environmental performance. *Plos One*, 17(9), e0274820.
- Hair Jr, J., Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). Sage Publications.
- Hair Jr, J., Page, M., & Brunsveld, N. (2019). *Essentials of business research methods*. Routledge.
- Imaduddin, M. F., & Suwarsi, S. (2023, February). Pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap Kinerja Karyawan. In *Bandung Conference Series: Business and Management* (Vol. 3, No. 1, pp. 455-465).
- Pellegrini, C., Rizzi, F., & Frey, M. (2018). The role of sustainable human resource practices in influencing employee behavior for corporate sustainability. *Business Strategy and the Environment*, 27(8), 1221–1232. <https://doi.org/10.1002/bse.2064>
- Pham, N. T., Tucková, Z., & Jabbour, C. J. C. (2019). Greening the hospitality industry: How do *Green Human Resource Management* practices influence organizational citizenship behavior in hotels? A mixed-methods study. *Tourism Management*, 72, 386-399.
- Pramudita, E. J., & Gunawan, A. W. (2023). Pengaruh *Green Human Resource Management*, Green Human Capital dan *Green innovation* Terhadap Environmental Performance Melalui Green Human Capital dan *Green innovation*

pada PT Mitrakarya Cipta Gemilang. *Glosains: Jurnal Sains Global Indonesia*, 4(1), 21-40.

Riyanto, F., Mujib, M., & Damar, H. (2024). Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui *Green Human Resource Management: Peran Mediasi Green OCB Dan Green Behavior*. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 9(1), 198-213.

Renwick, Douglas W. S., Redman, Tom, & Maguire, Stuart. (2013). *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>

Robbins, P. Stephen, & Judge, T. A. (2018). *Essentials of Organizational Behavior* (14th ed.). Pearson Education.

Singh, S. K., Del Giudice, M., Chierici, R., & Graziano, D. (2020). *Green innovation and environmental performance: The role of green transformational leadership and Green Human Resource Management*. *Technological Forecasting and Social Change*, 150, 119762.

Song, W., Yu, H., & Xu, H. (2021). Effects of *Green Human Resource Management* and managerial environmental concern on *Green innovation*. *European Journal of Innovation Management*, 24(3), 951-967.

Wijonarko, G., & Wirapraja, A. (2023). Peran *Green Human Resource Management (GHRM)* dan Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 458-471.

Yusoff, Y. M., Nejati, M., Kee, D. M. H., & Amran, A. (2020). Linking *Green Human Resource Management Practices* to Environmental Performance in Hotel Industry. *Global Business Review*, 21(3), 663–680. <https://doi.org/10.1177/0972150918779294>