

***HUMAN RESOURCES MANAGEMENT (HRM) RAMAH LINGKUNGAN DAN PERILAKU
RAMAH LINGKUNGAN: MEDIASI KOMITMEN ORGANISASI PADA BADAN
PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD) KOTA PADANG***

***ENVIRONMENTALLY FRIENDLY HUMAN RESOURCES MANAGEMENT (HRM) AND
ENVIRONMENTALLY FRIENDLY BEHAVIOR: MEDIATION OF ORGANIZATIONAL
COMMITMENT IN THE REGIONAL FINANCIAL AND ASSET MANAGEMENT AGENCY
(BPKAD) OF PADANG CITY***

Sumiati¹, Lidia Elfridawati Salamanang²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP, Padang, Indonesia

sumiati@akbpstie.ac.id

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi memediasi HRM ramah lingkungan terhadap perilaku ramah lingkungan pada BPKAD Kota Padang. Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari skor jawaban yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan. Metode pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinearitas dan model struktural dengan taraf signifikansi 7%. Data diuji PLS-SEM 4.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi mediasi hubungan HRM ramah lingkungan dan perilaku ramah lingkungan berdampak positif dan signifikan sehingga penelitian ini diterima, penelitian ini diharapkan akan memberikan kontribusi terhadap BPKAD Kota Padang dalam upaya meningkatkan perilaku ramah lingkungan dan kemampuan untuk lebih berkontribusi dalam kemajuan masa yang akan datang.

Kata kunci: HRM, SEM, Perilaku ramah lingkungan, Komitmen Organisasi

ABSTRACT. This study aims to examine the effect of organizational commitment mediating environmentally friendly HRM on environmentally friendly behavior at BPKAD Padang City. The data used in this study came from the answer scores obtained from the distributed questionnaires. The testing methods used in this study were validity test, reliability test, multicollinearity test and structural model with a significance level of 7%. Data were tested using PLS-SEM 4.0 software. The results of this study indicate that organizational commitment mediates the relationship between environmentally friendly HRM and environmentally friendly behavior has a positive and significant impact so that this study is accepted, this study is expected to contribute to BPKAD Padang City in an effort to improve environmentally friendly behavior and the ability to contribute more to future progress.

Keyword: HRM, SEM, Eco-friendly behavior Organizational Commitment

A. PENDAHULUAN

Teknik pengelolaan sumber daya manusia yang ramah lingkungan (HRM) memainkan peran utama dalam pembuatan undang-undang yang mendukung penggunaan sumber daya berkelanjutan (Sumiati et al., 2023). Akibatnya, sejumlah tindakan diperlukan untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui praktik ramah lingkungan. Organisasi harus menerapkan program SDM untuk mendorong pegawai mengadopsi perilaku ramah lingkungan (EFB) sejalan dengan tujuan penghijauan dari suatu organisasi (Ones & Dilchert, 2012). Kinerja dapat ditingkatkan dengan melibatkan pegawai dalam praktik pro-lingkungan, seperti mendaur ulang dan memperkenalkan ide produk baru (Paillé et al., 2014).

Pentingnya *Human Resources Management* (HRM) dengan menjelaskan hubungan antara HRM dan kelestarian lingkungan karena fungsi SDM sangat penting untuk mencapai ramah lingkungan tujuan organisasi, HRM adalah komponen penting dari pengelolaan lingkungan (Kim et al., 2019). *Human Resource Management* (HRM) dengan *Eco Friendly Behavior* (EFB) masih kurang melalui *Organization Commitment* (OC). HRM yang terkait dengan proses hijau memerlukan pemahaman tentang peran HRM dalam isu keberlanjutan, seperti membangun budaya hijau, menggunakan sumber daya secara lebih efisien, mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan dan

pegawai (Sumiati et al., 2023). Secara general permasalahan ini diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kurangnya masih rendahnya kesadaran masyarakat terhadap lingkungan.

Permasalahan rendahnya kesadaran dalam menjaga lingkungan pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) masih terlihat pegawai merokok di sembarang tempat, padahal sudah ada larangan untuk tidak merokok, selain itu para pegawai seringkali tidak mematikan listrik pada saat meninggalkan kantor seperti, AC dan lampu di ruang kerja masing-masing. Perilaku ramah lingkungan pegawai mempengaruhi kinerja lingkungan organisasi (Lo et al., 2012). Oleh karena itu, HRM ramah lingkungan penting untuk praktik sumber daya manusia yang ramah lingkungan (Yusliza et al., 2019).

Penelitian lainnya mengungkapkan bagaimana faktor eksternal mempengaruhi pemilihan pegawai berdasarkan perilaku ramah lingkungan (Temminck et al., 2015). Konsep *Ability, Motivation* dan *Opportunity* (AMO) berdampak signifikan terhadap pertumbuhan kompetensi, keahlian dan keterampilan sumber daya manusia sekaligus menyeimbangkan kesesuaian budaya untuk mencegah munculnya konflik horizontal (Magova & Kessy, 2020).

Lebih lanjut, ini memberikan kerangka kerja untuk menganalisis HRM dan dampak lingkungan terkait dalam HRM praktik yang dirancang secara holistik untuk meningkatkan kinerja organisasi (Boselie et al., 2005). HRM dan dedikasi organisasi pada praktik GHRM membantu membangun atau memperkuat loyalitas organisasi (Koshish, 2019). HRM ramah lingkungan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Shandra Das, 2016).

B. METODE PENELITIAN

DATA DAN SAMPEL

Populasi penelitian adalah responden yang bekerja sebagai pegawai Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Padang yang berjumlah 63 orang yang beralamat di Jalan Prof. M. Yamin SH No.70. Penarikan sampel yang di gunakan adalah *total sampling*, semua populasi di jadikan sampel yaitu seluruh pegawai di kantor BPKAD Kota Padang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penyebaran kuesioner, wawancara, dokumentasi, *survey, observasi*.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Penelitian ini menggunakan uji hipotesis dengan metode *Partial Least Square* (PLS) PLS merupakan metode alternatif analisis dengan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis *variance*.

1. Uji *Convergent Validity*

Convergent validity mengukur besarnya korelasi antara konstruk dengan variabel laten. Adapun besaran *convergent validity* dilihat dari nilai *outer loading* ≥ 0.7 , Ghazali & Latan (2015) pada tabel berikut:

Tabel 1. *Outer Loading* Variabel Komitmen Organisasi

Item Pernyataan	Nilai <i>Outer Loading</i>	Cut Off	Hasil
KO1	0.753	0.700	Valid
KO2	0.763	0.700	Valid
KO 3	0.790	0.700	Valid
KO4	0.781	0.700	Valid
KO5	0.747	0.700	Valid
KO6	0.721	0.700	Valid
KO7	0.762	0.700	Valid
KO8	0.777	0.700	Valid
KO9	0.715	0.700	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan PLS 4, n:63

Berdasarkan data diatas komitmen organisasi yang terdiri atas 9 item pernyataan memiliki nilai *outer loading* $> 0,7$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan untuk variabel komitmen organisasi adalah valid.

Tabel 2 Outer Loading Variabel Perilaku Ramah Lingkungan

Item Pernyataan	Nilai Outer Loading	Cut Off	Hasil
PRL1	0.723	0.700	Valid
PRL2	0.736	0.700	Valid
PRL3	0.705	0.700	Valid
PRL4	0.746	0.700	Valid
PRL5	0.707	0.700	Valid
PRL6	0.760	0.700	Valid
PRL7	0.735	0.700	Valid
PRL8	0.742	0.700	Valid
PRL9	0.734	0.700	Valid
PRL10	0.727	0.700	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan PLS 4, n:63

Variabel perilaku ramah lingkungan memiliki nilai *outer loading* > 0,7, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel perilaku ramah lingkungan adalah valid.

Tabel 3 Outer Loading Variabel Human Resources Management Ramah Lingkungan

Item Pernyataan	Nilai Outer Loading	Cut Off	Hasil
HRM1	0.710	0.700	Valid
HRM2	0.770	0.700	Valid
HRM3	0.762	0.700	Valid
HRM4	0.739	0.700	Valid
HRM5	0.717	0.700	Valid
HRM6	0.774	0.700	Valid
HRM7	0.756	0.700	Valid
HRM8	0.862	0.700	Valid
HRM9	0.737	0.700	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan PLS 4, n:63

Berdasarkan tabel diatas variabel HRM ramah lingkungan yang terdiri atas 9 item pernyataan memiliki nilai *outer loading* > 0,7, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan untuk variabel HRM ramah lingkungan adalah valid.

Tabel 4 Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE	Cut Off	Kesimpulan
KO	0.577	0.50	Valid
PRL	0.573	0.50	Valid
HRM	0.535	0.50	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan PLS 4, n:63

Semua variabel penelitian memiliki nilai AVE (*average variance extracted*) > 0,50. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian HRM ramah lingkungan, perilaku ramah lingkungan dan komitmen organisasi adalah valid.

2. Uji Discriminant Validity

Uji *discriminant validity* bertujuan untuk membandingkan korelasi indikator tersebut tidak hanya ke variabel itu sendiri tetapi juga ke variabel lain, terdapat pada tabel berikut ini

Tabel 5 Cross Loading Komitmen Organisasi

Item Pernyataan	KO	PRL	HRM
KO1	0.753	> 0.459	0.383
KO2	0.763	> 0.593	0.529
KO3	0.790	> 0.662	0.544
KO4	0.781	> 0.573	0.504
KO5	0.747	> 0.604	0.598
KO6	0.721	> 0.508	0.451
KO7	0.762	> 0.687	0.546

KO8	0.777	>	0.622	0.584
KO9	0.715	>	0.581	0.467

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan PLS 4, n:63

Konstruk komitmen organisasi dengan 9 item pernyataan lebih besar dibandingkan korelasinya dengan variabel lain, hal ini menunjukkan 9 item pernyataan tersebut telah tepat, artinya instrument yang digunakan untuk variabel komitmen organisasi adalah valid.

Tabel 6 Cross Loading Perilaku Ramah Lingkungan

Item Pernyataan	PRL		KO	HRM
PRL1	0.723	>	0.517	0.542
PRL2	0.736	>	0.562	0.620
PRL3	0.705	>	0.556	0.627
PRL4	0.746	>	0.717	0.671
PRL5	0.707	>	0.518	0.419
PRL6	0.760	>	0.540	0.600
PRL7	0.735	>	0.536	0.613
PRL8	0.742	>	0.609	0.628
PRL9	0.734	>	0.588	0.580
PRL10	0.727	>	0.559	0.522

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan PLS 4, n:63

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai korelasi antara konstruk perilaku ramah lingkungan lebih besar dibandingkan korelasinya dengan variabel lain, hal ini menunjukkan bahwa pernyataan tersebut sangat tepat.

Tabel 7 Cross Loading HRM Ramah Lingkungan

Item Pernyataan	HRM		KO	PRL
HRM1	0.710	>	0.603	0.584
HRM2	0.770	>	0.512	0.629
HRM3	0.762	>	0.527	0.617
HRM4	0.739	>	0.419	0.567
HRM5	0.717	>	0.587	0.658
HRM6	0.774	>	0.558	0.570
HRM7	0.756	>	0.405	0.598
HRM8	0.862	>	0.516	0.651
HRM9	0.737	>	0.513	0.597

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan PLS 4, n:63

Berdasarkan hasil pada data diatas dapat dilihat bahwa nilai korelasi antara konstruk HRM ramah lingkungan pada pernyataan tersebut lebih besar dibandingkan korelasinya dengan variabel lain, sehingga pernyataan tersebut tepat, artinya instrument yang digunakan untuk variabel HRM ramah lingkungan valid.

3. Uji Composite Reliability

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur reliabel atau tidaknya kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu instrumen dianggap reliabel jika nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,7, Ghazali & Latan (2015).

Tabel 8 Composite Reability Variabel Penelitian

Variabel	Composite Reability	Kesimpulan
Komitmen Organisasi	0.923	Reliabel
Perilaku Ramah Lingkungan	0.920	Reliabel
HRM Ramah Lingkungan	0.924	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan PLS 4, n:63

dapat dilihat bahwa nilai *composite reliability* pada masing-masing variabel > 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian yaitu komitmen organisasi, perilaku ramah lingkungan dan HRM ramah lingkungan dikatakan reliabel.

4. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. multikolonieritas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan bebas dari gejala multikolonieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 9 VIF Variabel Penelitian

Variabel	VIF	Kesimpulan
Komitmen Organisasi	2.005 – 2.597	Tidak Terjadi Multikolonieritas
Perilaku Ramah Lingkungan	1.809 – 3.179	Tidak Terjadi Multikolonieritas
HRM Ramah Lingkungan	1.846 -3.491	Tidak Terjadi Multikolonieritas

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan PLS 4, n:63

Dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada masing-masing variabel < 5. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian telah bebas dari masalah multikolonieritas.

Model Stuktural (*Inner Model*)

1. Hasil Uji *R-squares*

Nilai *R-squares* digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen terlihat pada tabel berikut:

Tabel 10 Uji *R-squares*

Variabel	<i>R-squares</i>	Hasil
Perilaku Ramah Lingkungan	0.749	Model Kuat

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan PLS 4, n:63

Variabel perilaku ramah lingkungan dengan nilai *R-square* sebesar 0.749 atau sebesar 74,9%. Dengan demikian, variabel komitmen organisasi dan HRM ramah lingkungan mampu mempengaruhi perilaku ramah lingkungan sebesar 74,9%, sementara sisanya 25,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap komitmen organisasi adalah kuat.

Uji Hipotesis (Uji T)

Hipotesis dapat diterima apabila nilai *T-statistic* yang dihasilkan sama atau lebih besar dari 1,95 atau nilai *P-Values* kecil dari 0,05 (Ghozali & Latan,2015).

Tabel 11 Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Original Sample (0)	T-Statistic	P-Values	Kesimpulan
HRM→KO	0.685	6.191	0.000	H ₁ Diterima
HRM→PRL	0.501	5.598	0.000	H ₂ Diterima
KO→PRL	0.442	4.100	0.000	H ₃ Diterima
HRM→KO→PRL	0.303	3.188	0.002	H ₄ Diterima

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan PLS 4, n:63

1. HRM ramah lingkungan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan nilai t-statistik $6.191 > 1.95$ dan nilai *p-value* $0.000 < 0.05$, dengan demikian H₁ dalam penelitian ini diterima.
2. HRM ramah lingkungan berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku ramah lingkungan, dengan nilai t-statistik $5.598 > 1.95$ dan nilai *p-value* $0.000 < 0.05$ dengan demikian H₂ dalam penelitian ini diterima.
3. komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku ramah lingkungan, dengan nilai t-statistik $4.100 > 1.95$ dan nilai *p-value* $0.000 < 0.05$, dengan demikian H₃ dalam penelitian ini diterima.
4. komitmen organisasi mediasi hubungan HRM ramah lingkungan dan perilaku ramah lingkungan, dengan nilai t-statistik $3.188 > 1.95$ dan nilai *p-value* $0.002 < 0.05$, dengan demikian H₄ dalam penelitian ini diterima.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa bukti fisik berpengaruh positif dan signifikan sehingga H_1 diterima karena nilai t-statistik $6.191 > 1.95$ dan nilai $p\text{-value}$ $0.000 < 0.05$ berpengaruh positif signifikan, hasil uji pada penelitian ini H_2 diterima karena nilai t-statistik $5.598 > 1.95$ dan nilai $p\text{-value}$ $0.000 < 0.05$ berpengaruh positif signifikan, nilai t-statistik $4.100 > 1.95$ dan nilai $p\text{-value}$ $0.000 < 0.05$, dengan demikian H_3 dalam penelitian ini diterima, komitmen organisasi mediasi hubungan HRM ramah lingkungan dan perilaku ramah lingkungan, dengan nilai t-statistik $3.188 > 1.95$ dan nilai $p\text{-value}$ $0.002 < 0.05$, dengan demikian H_4 dalam penelitian ini diterima.

SARAN

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan kontribusi terhadap BPKAD Kota Padang dalam upaya meningkatkan perilaku ramah lingkungan dan kemampuan untuk lebih berkontribusi dalam kemajuan dimasa yang akan datang, maka disarankan kepada pihak BPKAD Kota Padang untuk terus berupaya memperhatikan aspek dari HRM ramah lingkungan dan perilaku ramah lingkungan dalam meningkatkan hasil komitmen organisasi sehingga mampu menjadikan BPKAD Kota Padang kedepannya yang semakin baik dimasa depan. Bagi peneliti-peneliti berikutnya yang ingin mengadakan penelitian serupa agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengangkat objek penelitian pada perusahaan lainnya dengan jenis usaha yang berbeda.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Boselie, P., Dietz, G., & Boon, C. (2005). Commonalities and contradictions in HRM and performance research. *Human Resource Management Journal*, 15(3), 67–94. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2005.tb00154.x>
- Kim, Y. J., Kim, W. G., Choi, H. M., & Phetvaroon, K. (2019). The effect of green human resource management on hotel employees' eco-friendly behavior and environmental performance. *International Journal of Hospitality Management*, 76(August 2017), 83–93. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.04.007>
- Koshish, J. (2019). Green HRM : People management commitment to environmental sustainability. In proceedings of 10th international conference on digital strategies for organizational success. *SSRN Electronic Journal*, 1332–1346.
- Lo, S. H., Peters, G. J. Y., & Kok, G. (2012). A Review of Determinants of and Interventions for Proenvironmental Behaviors in Organizations. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(12), 2933–2967. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2012.00969.x>
- Magova, G. B., & Kessy, S. S. (2020). Effects of human resources management practices on supply chain flexibility: evidence from tourist hotels in Tanzania. *Business Management Review*, 23(1), 31–53.
- Ones, D. S., & Dilchert, S. (2012). Environmental Sustainability at Work: A Call to Action. *Industrial and Organizational Psychology*, 5(4), 444–466. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2012.01478.x>
- 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(3), 451–466. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1732-0>
- Shandra Das, S. . & S. R. (2016). Green HRM and Organisational suitability: An Empirical Review. . *Kegees Journal of Social Sciences*, July 2016, 227–236.
- Sumiati, S., Yasri, Y., & Wardi, Y. (2023). The Effect of Green Human Resource Management on Performance of Small and Medium Industries. *Quality - Access to Success*, 24(194), 296–303. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.194.33>
- Temminck, E., Mearns, K., & Fruhen, L. (2015). Motivating Employees towards Sustainable Behaviour. *Business Strategy and the Environment*, 24(6), 402–412. <https://doi.org/10.1002/bse.1827>
- Yusliza, M. Y., Norazmi, N. A., Jabbour, C. J. C., Fernando, Y., Fawehinmi, O., & Seles, B. M. R. P. (2019). Top management commitment, corporate social responsibility and green human resource management: A Malaysian study. *Benchmarking*, 26(6), 2051–2078. <https://doi.org/10.1108/BIJ-09-2018-0283>