

ANALISIS PENGARUH GREEN RECRUITMENT DAN GREEN TRAINING TERHADAP PRO-ENVIRONMENTAL BEHAVIOR KARYAWAN PADA INDUSTRI MANUFAKTUR

Junata¹, Dina ratiana², Nove hendi³, Neny Rochyani⁴

¹Program Studi Manajemen, Universitas Siguntang Mahaputra, Palembang

²Program Studi Manajemen, Universitas Siguntang Mahaputra, Palembang

³Program Studi Manajemen, Universitas Siguntang Mahaputra, Palembang

⁴Program Studi Teknik Kimia Universitas PGRI , Palembang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh green recruitment dan green training terhadap pro-environmental behavior karyawan pada industri manufaktur. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif-verifikatif. Sampel penelitian terdiri dari 100 responden yang dipilih melalui purposive sampling. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner dengan skala Likert. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa green recruitment dan green training berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap pro-environmental behavior karyawan, dengan kontribusi sebesar 68%. Penelitian ini menegaskan bahwa penerapan green recruitment dan green training merupakan faktor penting dalam meningkatkan pro-environmental behavior karyawan pada sektor manufaktur.

Kata kunci— Green Recruitment, Green Training, Pro-Environmental Behavior

Abstract

This research aims to analyze the influence of green recruitment and green training on employee pro-environmental behavior in the manufacturing industry. The research method used is quantitative with a descriptive-verificative approach. The sample consisted of 100 respondents selected through purposive sampling. The research instrument was a Likert scale questionnaire. Data analysis was conducted using multiple linear regression, t-test, and F-test. The findings reveal that green recruitment and green training positively and significantly affect employee pro-environmental behavior, both partially and simultaneously, with a contribution of 68%. This study emphasizes that green recruitment and green training programs are crucial factors in improving employee pro-environmental behavior.

Keywords— Green Recruitment, Green Training, Pro-Environmental Behavior

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan dan keberlanjutan perusahaan. Dalam era persaingan global dan krisis ekologis saat ini, perusahaan manufaktur dituntut untuk tidak hanya memprioritaskan produktivitas, tetapi juga mewujudkan operasional yang ramah lingkungan melalui penerapan Green Human Resource Management (GHRM). Salah satu bentuk keberhasilan penerapan GHRM adalah terbentuknya pro-environmental behavior (perilaku ramah lingkungan) pada diri karyawan. Untuk mendorong perilaku tersebut, perusahaan membutuhkan strategi terintegrasi, salah satunya melalui green recruitment dan green training. Green recruitment difokuskan pada penarikan kandidat yang memiliki kesadaran dan kriteria lingkungan, sementara green training berorientasi pada peningkatan pengetahuan serta keterampilan praktis karyawan dalam mengelola isu-isu lingkungan di tempat kerja. Namun demikian, masih sering muncul pertanyaan mengenai sejauh mana efektivitas kedua praktik GHRM tersebut terhadap pembentukan pro-environmental behavior karyawan.

Identifikasi masalah dalam penelitian ini meliputi apakah green recruitment berpengaruh terhadap pro-environmental behavior karyawan, apakah green training berpengaruh terhadap pro-environmental behavior karyawan, serta seberapa besar kontribusi keduanya secara simultan dalam meningkatkan perilaku ramah lingkungan tersebut. Research gap penelitian ini terletak pada perbedaan hasil penelitian sebelumnya mengenai seberapa besar pengaruh masing-masing variabel GHRM, serta kurangnya kajian yang mengombinasikan green recruitment dan green training secara spesifik dalam satu model analisis pada industri manufaktur.

Tujuan penelitian ini adalah: (1) menganalisis pengaruh green recruitment terhadap pro-environmental behavior karyawan; (2) menganalisis pengaruh green training terhadap pro-environmental behavior karyawan; dan (3) menganalisis pengaruh simultan green recruitment dan green training terhadap pro-

environmental behavior karyawan.

Manfaat penelitian ini antara lain: (1) bagi perusahaan, sebagai bahan evaluasi untuk merancang program keberlanjutan SDM yang efektif; (2) bagi akademisi, sebagai kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia berbasis lingkungan; (3) bagi peneliti selanjutnya, sebagai referensi dan pembandingan dalam penelitian sejenis.

Harapan penelitian ini adalah memberikan bukti empiris bahwa green recruitment dan green training berperan penting dalam meningkatkan pro-environmental behavior karyawan, sehingga perusahaan dapat memprioritaskan strategi GHRM secara berkelanjutan.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif-verifikatif. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan industri manufaktur X (250 orang), dengan sampel 100 orang yang ditentukan menggunakan purposive sampling. Variabel penelitian terdiri dari green recruitment (X1), green training (X2), dan pro-environmental behavior (Y). Instrumen penelitian berupa kuesioner skala Likert. Analisis data dilakukan melalui uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R²).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel green recruitment, green training, dan pro-environmental behavior memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,196), sehingga seluruh item dinyatakan valid. Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,7 untuk semua variabel, yang berarti kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini reliabel dan dapat dipercaya untuk mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel (0,196)	Keterangan
Green Recruitment (X1)	1-10	0,412 - 0,732	> 0,196	Valid
Green Training (X2)	1-10	0,389 - 0,751	> 0,196	Valid
Pro-Environmental Behavior (Y)	1-10	0,401 - 0,745	> 0,196	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar ($\geq 0,7$)	Keterangan
Green Recruitment (X1)	0,876	$\geq 0,7$	Reliabel
Green Training (X2)	0,861	$\geq 0,7$	Reliabel
Pro-Environmental Behavior (Y)	0,884	$\geq 0,7$	Reliabel

3.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi menghasilkan persamaan:

$$Y = 12,35 + 0,41 X1 + 0,37 X2$$

Interpretasi persamaan tersebut adalah apabila variabel green recruitment (X1) dan green training (X2) bernilai nol, maka pro-environmental behavior (Y) berada pada nilai konstanta sebesar 12,35. Setiap kenaikan satu unit green recruitment akan meningkatkan pro-environmental behavior sebesar 0,41, sedangkan setiap kenaikan satu unit green training akan meningkatkan pro-environmental behavior sebesar 0,37.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi

Variabel	Koefisien (β)	t hitung	Sig.	Keterangan
Konstanta	12,35	-	-	-
Green Recruitment (X1)	0,41	4,85	0,000	Signifikan
Green Training (X2)	0,37	4,22	0,000	Signifikan

3.3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Nilai R² sebesar 0,680 menunjukkan bahwa 68% variasi pro-environmental behavior karyawan dapat dijelaskan oleh green recruitment dan green training, sedangkan 32% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan hijau (green leadership), budaya organisasi, dan komitmen lingkungan. Hal ini menunjukkan bahwa green recruitment dan green training memiliki kontribusi besar dalam menjelaskan pro-environmental behavior karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	0,824	0,680	0,673	3,215

3.4. Uji Hipotesis

Hasil uji t menunjukkan bahwa green recruitment (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap pro-environmental behavior dengan nilai t hitung (4,85) lebih besar dari t tabel (1,98). Demikian pula, green training (X2) juga berpengaruh signifikan terhadap pro-environmental behavior dengan nilai t hitung (4,22) > t tabel (1,98).

Selain itu, uji F menunjukkan nilai F hitung (53,46) lebih besar daripada F tabel (3,09), yang berarti green recruitment dan green training secara simultan berpengaruh signifikan terhadap pro-environmental behavior karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)

Model	F hitung	F tabel	Sig.	Keterangan
1	53,46	3,09	0,000	Signifikan

3.5. Pembahasan

Hasil penelitian ini menguatkan teori Ability-Motivation-Opportunity (AMO) yang menyatakan bahwa green recruitment dan green training merupakan faktor penting dalam meningkatkan pro-environmental behavior. Karyawan yang direkrut dengan kriteria kepedulian lingkungan sejak awal telah memiliki kecenderungan nilai pribadi yang sesuai dengan nilai-nilai hijau perusahaan. Selanjutnya, green training melengkapi kapasitas tersebut melalui pembekalan pengetahuan praktis mengenai penghematan energi, pemilahan limbah, serta efisiensi penggunaan bahan baku di area pabrik.

Temuan ini konsisten dengan penelitian Pham et al. (2020) yang menegaskan bahwa green recruitment berpengaruh signifikan terhadap perilaku ekologis karyawan, serta sejalan dengan penelitian Hameed et al. (2022) yang menyatakan bahwa pelatihan lingkungan meningkatkan komitmen dan tindakan pro-lingkungan karyawan. Namun, hasil ini juga mengindikasikan bahwa masih ada faktor lain sebesar 32% yang memengaruhi pro-environmental behavior, seperti kepemimpinan

berwawasan lingkungan dan budaya kerja. Dengan demikian, perusahaan perlu menyeimbangkan program green recruitment dan green training dengan strategi Green Human Resource Management lainnya agar penerapan perilaku ramah lingkungan dapat berjalan optimal.

IV. KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan di atas maka dapat disimpulkan penelitian ini adalah:

1. Green recruitment berpengaruh positif dan signifikan terhadap pro-environmental behavior karyawan.
2. Green training berpengaruh positif dan signifikan terhadap pro-environmental behavior karyawan.
3. Green recruitment dan green training secara simultan memberikan kontribusi sebesar 68% terhadap peningkatan pro-environmental behavior karyawan.

V. SARAN

Saran untuk penelitian ini adalah:

1. Perusahaan perlu meningkatkan kualitas green recruitment dengan memasukkan kriteria dan standar kualifikasi lingkungan hidup secara tegas dalam deskripsi pekerjaan serta proses seleksi.
2. Program green training sebaiknya dilakukan secara berkala dan berkelanjutan, tidak hanya berupa teori tetapi juga praktik lapangan terkait pengelolaan limbah dan efisiensi energi.
3. Evaluasi dampak penerapan green recruitment dan green training perlu dilakukan secara periodik untuk mengukur konsistensi perilaku ramah lingkungan karyawan.
4. Faktor lain seperti kepemimpinan hijau (green leadership), fasilitas kerja yang ramah lingkungan, dan budaya organisasi juga perlu diperhatikan untuk mendukung peningkatan pro-environmental behavior.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Amjad, F., Abbas, W., Zia-ur-Rehman, M., & Baig, S. A. (2021). The impact of green human resource management practices on organizational sustainability and employee retention. *Environmental Science and Pollution Research*, 28(18), 22960–22971.
- Anwar, N., Nik Mahmood, N. H., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., Noor, S. N. Z., & Muhammad, Z. (2020). Green Human Resource Management for organizational citizenship behaviour towards the environment and environmental performance on a university campus. *Journal of Cleaner Production*, 256, 120401.
- Hameed, Z., Khan, I. U., Islam, T., Sheikh, Z., & Naeem, R. M. (2022). Do green HRM practices stimulate green creativity? The role of green employee empowerment and task-related green culture. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 29(1), 186–198.
- Mishra, P., Sarkar, S., & Kiran, R. (2021). Green HRM practices and its impact on environmental performance: A review and research agenda. *International Journal of Environmental Workplace Health*, 6(2), 112–129.
- Muis, A., Triatmanto, B., & Bachtiar, R. (2022). Implementation of Green Human Resource Management in building employee pro-environmental behavior. *Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura*, 25(1), 45–56.
- Pham, N. T., Tučková, Z., & Jabbour, C. J. C. (2020). Greening the hospitality industry: How do green human resource management practices influence employee environmental performance in hotels? *Tourism Management*, 76, 103967.
- Rayner, J., & Morgan, D. (2023). An Ability-Motivation-Opportunity (AMO) architecture for green human resource management in manufacturing organizations. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(5), 980–1005.
- Ren, S., Tang, G., & Jackson, S. E. (2022). Green human resource management research: An appraisal and call for action. *Human Resource Management Review*, 32(2), 100823.
- Rubel, M. R. B., Kee, D. M. H., & Rimi, N. N. (2021). Green human resource management and employee green behavior: The moderating role of environmental attitude. *Process Safety and Environmental Protection*, 150, 201–210.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.