

Pengaruh Green HRM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tropica Cocoprime Lelema Kabupaten Minahasa Selatan

Devi Runturambi
Riane J. Pio
Sofia A. P. Sambul

Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi
devirunturambi@student.unsrat.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the effect of green hrm on job satisfaction of employees of PT. Tropica Cocoprime, Lelema Village, Tumpaan District, South Minahasa Regency. In this study using a quantitative approach, with a total of 67 respondents. Data collection in this research was carried out using a questionnaire. The data analysis technique used is Validation and Reliability test, normality test, simple correlation test, simple regression test, simple regression test, partial test, and determination test. Through the results of data processing that green hrm has a simultaneous effect on employee job satisfaction with a percentage of 42.9% and the rest is influenced by variables not examined in this study.*

Keywords: *Green HRM, Employee Job Satisfaction*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh green hrm terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tropica Cocoprime Desa Lelema Kecamatan Tumpaan Kabupaten Minahasa Selatan. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan responden sebanyak 67 responden. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji Validasi dan Reliabilitas, uji normalitas, uji korelasi sederhana, uji regresi sederhana, uji regresi sederhana, uji parsial, uji determinasi. Melalui hasil olah data bahwa green hrm berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan presentase 42,9% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Green HRM, Kepuasan Kerja

Pendahuluan

Penting bagi perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia, dalam pengelolaan SDM yang baik bukanlah merupakan suatu pilihan, namun merupakan suatu keharusan bagi organisasi untuk berkembang. Masalah tenaga kerja merupakan salah satu elemen penting dalam pelaksanaan pembangunan serta mencapai faktor kunci dalam pencapaian suatu tujuan organisasi. Perusahaan yang menerapkan konsep bisnis hijau seperti Green Human Resource Management akan mencapai penghematan finansial yang lebih besar yang menghasilkan keuntungan. Renwick (2008) membahas tentang komitmen stakeholder dan pengusaha dalam kelestarian lingkungan, yang

menghubungkan serta melibatkan partisipasi karyawan dalam program pengelolaan lingkungan untuk meningkatkan kinerja lingkungan organisasi. Dalam sebuah organisasi, kepuasan kerja digunakan sebagai tujuan organisasi. Kepuasan merupakan sebuah kunci utama sebagai keberhasilan organisasi untuk dapat berkembang dan tumbuh. PT Tropica Cocoprime merupakan perusahaan yang memproduksi tepung kelapa yang berkualitas yang sudah memiliki penghargaan mengenai kualitas tepungnya. PT Tropica Cocoprime dibangun pada tahun 1997 dan memulai operasi komersial pada bulan Mei 1998. PT. Tropica Cocoprime berkomitmen untuk terus memproduksi dan memasok produk

yang berkualitas serta aman untuk dikonsumsi, dan berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas produk agar dapat bersaing dengan perusahaan tepung kelapa lainnya. Berdasarkan latar belakang di atas, maka diambil kesimpulan judul dalam penelitian ini adalah: “Pengaruh Green HRM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tropica Cocoprime”

Tinjauan Pustaka

Green Human Resources Management (HRM)

Green Human Resources Management merupakan peran penting untuk berbagai karyawan mulai dari perekrutan/orientasi mereka untuk keluar. Saat ini Green HRM menjadi konsep tren global sebagai konseptualisasikan untuk mempengaruhi perilaku green (ramah lingkungan) oleh karyawan di tempat kerja. Green HRM dapat dipandang sebagai kegiatan SDM yang utuh dan terintegrasi yang terlibat dalam pengembangan, implementasi dan pemeliharaan berkelanjutan pada suatu sistem, yang memastikan karyawan suatu organisasi dapat melakukan secara efektif (Sudin & Saad, 2008), dan bertujuan untuk membuat karyawan organisasi menjadi hijau untuk kepentingan individu, masyarakat, lingkungan dan bisnis (Jirawuttinunt, 2018). Saat ini, konsep Green HRM mempromosikan kepedulian yang lebih besar di antara perusahaan, sector swasta/public, yang berupaya mengimplementasikan peran kegiatan Green HRM dalam memperkuat dan mendorong kinerja lingkungan. faktor-faktor Green HRM yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berkelanjutan (Nawang Sari dan Sutawidjaya, 2018).

- a. *Green Recruitment*, Jabbour dan Jabbour (2016), mengungkapkan organisasi dapat menarik dan memilih kandidat yang akan berkomitmen untuk masalah lingkungan.
- b. *Green Training and Development* Jabbour & de Souse Jabbour (2016), Mengungkapkan pelatihan dan pengembangan pelatihan dan lingkungan mengacu pada sistem kegiatan yang memotivasi karyawan untuk mempelajari keterampilan perlindungan lingkungan dan memperhatikan masalah lingkungan, yang merupakan kunci dalam mencapai tujuan lingkungan.

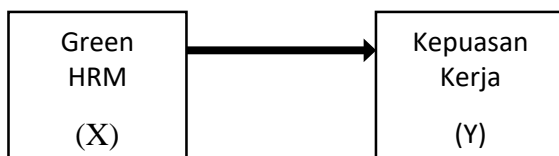
c. *Green Performance Management and Appraisal* terdiri dari sistem evaluasi kegiatan kinerja karyawan dalam proses pengelolaan lingkungan. Manajemen kinerja hijau menciptakan indikator kinerja hijau untuk menetapkan serangkaian kriteria hijau untuk semua anggota dalam penilaian kinerja, yang mencakup topik-topik seperti insiden lingkungan, tanggung jawab lingkungan, pengurangan emisi karbon, dan mengomunikasikan keprihatinan dan kebijakan lingkungan (Delmonico et al., 2018). *Green Reward and Compensation*, sejalan dengan pendekatan strategi untuk manajemen *green reward* dan kompensasi adalah sistem imbalan finansial dan non finansial, yang bertujuan menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan untuk berkontribusi pada tujuan lingkungan (Latan et al., 2018).

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dalam Razak (2002) kepuasan kerja adalah hubungan antara individu dengan pekerjaan dan lingkungan, artinya kepuasan kerja akan timbul jika individu menyukai pekerjaannya dan lingkungannya. Selanjutnya menurut Hasibuan (2002) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Luthans (2006) mengemukakan kepuasan kerja sebagai hasil dari persepsi karyawan seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang penting. Menurut Spector (1985) terdapat 9 aspek dari kepuasan kerja yang terdiri dari: (1) Gaji (*Pay*) Gaji atau upah adalah bayaran yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan terhadap apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan. (2) Promosi (*Promotion*) Promosi adalah kesempatan untuk meningkatkan jabatan karyawan yang diberikan oleh perusahaan. (3) Supervisi (*Supervision*) Atasan atau kepemimpinan merupakan dukungan dari atasan dalam pekerjaan seperti pengawasan langsung terhadap kompetensi atau memberikan bantuan teknis terkait penugasan yang diberikan. (4) Tunjangan (*Benefit*) Tunjangan adalah penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. (5)

Penghargaan (*Contingent Reward*) Apresiasi atau penghargaan yang diberikan baik materi maupun non materi atas kinerja maksimal. Penghargaan tersebut sebagai bentuk pengakuan, penghormatan dan kepedulian terhadap kinerja karyawan. (6) Pengaturan dan prosedur kerja (*Operating Proscedure*) Peraturan dan prosedur kerja yang mencakup hal-hal yang berhubungan dengan prosedur, perauran dan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan untuk karyawan. (7) Rekan Kerja (*Co-Work*) Rekan kerja adalah sekelompok orang yang berada dalam satu perusahaan. Aspek ini mengacu pada hubungan kerja sama pada rekan kerja yang memiliki semangat, kompetensi dan mampu bekerja bersama-sama. (8) Sifat Pekerjaan Sifat pekerjaan adalah sejauh mana pekerjaan itu tidak bertentangan dengan hati nurani. Dimana pekerjaan yang dilakukan dapat dinikmati atau bias jadi tidak dapat dinikmati. (10) Komunikasi (*Communicatoin*) Aspek ini berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam perusahaan. Dengan komunikasi yang lancar, karyawan lebih paham akan tugas-tugas, kewajiban-kewajiban, dan segala sesuatu yang terjadi didalam perusahaan.

Kerangka Berpikir



Gambar 1

Hipotesis

Berdasarkan Uraian dibagian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah: Terdapat Pengaruh Green HRM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tropica Cocoprime Lelema Kab. Minahasa Selatan.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan-karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Tropica Cocoprime Lelema Kab Minahasa Selatan sebanyak 200 orang. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan penghitungan rumus *slovin* dan

mendapatkan hasil 67 responden. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung di perusahaan, baik melalui observasi, maupun secara langsung dengan karyawan sesuai dengan kebutuhan pada penelitian ini. Sedangkan Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu data yang diperoleh penulis dari dokumen-dokumen perusahaan dan buku literatur, ebook, jurnal, internet, dan lainnya.

Tempat Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dilakukannya suatu penelitian oleh peneliti. Dan yang menjadi lokasi penelitiannya adalah PT. Tropica Cocoprime Lelema Kab Minahasa Selatan. Waktu penelitian dilakukan selama 2 bulan.

Hasil Penelitian

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| Variabel | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|----------------|----------|---------|------------|
| Green HRM | 0,713 | 0,236 | Valid |
| Kepuasan Kerja | 0,571 | 0,236 | valid |

Sumber: Olah data SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa korelasi dari masing-masing item terhadap jumlah total skor masing-masing pernyataan untuk variabel X dan Y, seluruhnya menghasilkan nilai r hitung diatas 0,236, artinya bahwa nilai r hitung lebih besar dari rtabel. Dengan demikian maka keseluruhan item pernyataan variabel penelitian adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

| variabel | Cronbach Alpha | Standar Reliabilitas | Keterangan |
|----------------|----------------|----------------------|------------|
| Green HRM | 0,775 | 0,6 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja | 0,845 | 0,6 | Reliabel |

Sumber: Olah data SPSS 25

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan dari kuesioner variabel Green HRM dan Kepuasan Kerja dinyatakan reliabel yang berarti bahwa kuesioner layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | |
|------------------------------------|-------------------------|
| | Unstandardized Residual |
| N | 67 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | ,200 ^{a,d} |

Sumber: Olah data SPSS 25

Berdasarkan tabel Kolmogorov-Smirnov diatas terlihat nilai 0,200 > 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

Metode Analisis Data

Uji Koefisien Korelasi Sederhana

Tabel 4. Hasil uji koefisien korelasi sederhana

| Model Summary | | | |
|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| .655 ^a | .429 | .420 | 3.859 |

Sumber:Olah data SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi adalah < 000 maka dikatakan korelasi antara variabel, dan nilai r square = 0,420 yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel Green HRM (X) terhadap kepuasan kerja (Y).

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 5. Hasil analisis regresi linier sederhana

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|---------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Const) | 29.753 | 4.910 | | 6.060 | .000 |
| | X | 0.915 | 0.131 | 0.655 | 6.989 | .000 |

Sumber: Olah data SPSS 25

$$Y = 29.753 + 0,915 + e$$

Hasil dari tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta yaitu nilainya sebesar 29,753 angka ini merupakan angka konstan dan memiliki arti bahwa jika variable green hrm PT. Tropica Cocoprime Lelema Kab Minahasa Selatan tidak berubah maka nilai variable Y atau kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 0,915.
2. Nilai koefisien regresi adalah sebesar 29,735 angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% green hrm PT. Tropica Cocoprime Lelema Kab Minahasa Selatan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,915. Tanda positif menunjukkan bahwa jika variable X atau kualitas pelayanan meningkatkan maka variable Y atau kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | |
|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| .655 ^a | .429 | .420 | 3.859 |

Sumber: Olah data SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R Square adalah sebanyak 0,429. Hal ini berarti bahwa pengaruh Green HRM (X) terhadap Kepuasan Kerja PT. Tropica Cocoprime Lelema Kab Minahasa Selatan adalah 42,9%, sisanya yaitu 57,1% dijelaskan oleh variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji T (Uji Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji T

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Const) | 29.753 | 4.910 | | 6.060 | .000 |
| | GREEN HRM | .915 | .131 | .655 | 6.989 | .000 |

Sumber: Olah data SPSS 25

Dari masing-masing variabel yaitu kualitas pelayanan terhadap green hrm dapat dilihat dari tingkat signifikan, jika tingkat signifikansinya < 0,05 maka terdapat pengaruh variabel x terhadap variabel y. Dan untuk $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka

terdapat pengaruh variabel x terhadap variabel y, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel x terhadap variabel y. berdasarkan hasil dari tabel pengolahan data SPSS statistic versi 25 nilai signifikan untuk pengaruh X terhadap Y adalah $0,00 < 0,05$ dan untuk nilai t hitung dan untuk nilai $t_{hitung} 4,910 > t_{tabel} 1,998$. maka dapat disimpulkan bahwa green hrm (X) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Green HRM (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat disimpulkan bahwa Green HRM secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja yang diberikan oleh PT. Tropica Cocoprime Lelema Kab Minahasa Selatan yang tercermin dari kemampuan karyawan bertanggung jawab atas organisasi perusahaan mengintegrasikan perhatian terhadap lingkungan dan perusahaan secara proaktif melakukan berbagai tindakan manajemen lingkungan secara terkendali. Berdasarkan hasil analisis untuk variabel green hrm dan variabel kepuasan kerja karyawan melalui uji validitas dan reliabilitas dinyatakan bahwa variabel kualitas pelayanan dan variabel kepuasan kerja karyawan adalah valid dan reliabel, karena semua pernyataan dikatakan valid berdasarkan variabel green hrm dan kepuasan kerja karyawan, dimana r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga semua pernyataan dikatakan valid berdasarkan hasil reliabilitas. Hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa variabel green hrm berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Yang berarti green hrm yang prima merupakan faktor yang dinilai oleh perusahaan yang kemudian karyawan mengevaluasi apakah sudah sesuai dengan harapan mereka. Hal ini sejalan dengan Mohammad Aboramadan yang melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Green HRM Pada Perilaku Karyawan Di Pendidikan Tinggi: Mediasi Mekanisme Keterlibatan Kerja” ditemukan bahwa hasil data analisis menunjukkan pengaruh Green HRM perilaku Pendidikan Tinggi sehingga berpengaruh signifikan dalam keterlibatan kerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai Pengaruh Green HRM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tropica Cocoprime Lelema Kab Minahasa Selatan maka dapat disimpulkan bahwa green hrm berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif variabel green hrm yang diberikan PT. Tropica Cocoprime Lelema Kab Minahasa Selatan dengan pengaruh sebesar 42,9% dan sisanya yaitu 57,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Daftar Pustaka

- Delmonico, D., C. J. C. Jabbour, S. C. F. Pereira, A. B. L. de Sousa Jabbour, D. W. S. Renwick, & A. M. T. Thome. (2018). Unveiling barriers to sustainable supply chain initiative in Latin America. *Resources, Conservation and Recycling*.
- Hasibuan, Malaya. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Jirawuttinunt. 2018. *The Relationship between Green Human Resource Management and Green Intellectual Capital of Certified ISO 14000 Businesses in Thailand* 4. Mahasarakham Business School, Mahasarakham University, Thailand.
- Jabbour, C. J. C., & de Sousa Jabbour, A. B. L. (2016). Green human resource management green supply chain management: Linking two emerging agendas. *Journal of cleaner production*.
- Latan, H., C. J. Jabbour, A. B. L. de Sousa Jabbour, D. W. S. Renwick, S. F. Wamba, & M. Shabaz. (2018). ‘too-much-of-a—good-thing’? the role of advanced eco-learning and contingency factors on the relationship between corporate environmental and financial performance. *Journal of environmental management*.
- M Said, S Sudin, I Ali. 2006. *Measuring the level of customer satisfaction among employees of a human resource division* 11. *Advances in global Business Research*.
- Nawang Sari dan Sutawidjaya. 2018. *Pengaruh Green Transformational Leadership Dan*

Green Training Terhadap Sustainable Corporate Performance Melalui Employee Green Behaviour: Pendekatan Konsep. Universitas Mercu Buana.

- Renwick, D., Redman, T., & Maguire, S. (2008). Green HRM: A review, process model, and research agenda. *University of Sheffield Management School Discussion Paper.*
- Robbins, Stephen. 2008. *Perilaku Organisasi.* Jakarta: salemba Empat (ahli Bahasa Diana Angelica dkk)
- Spector, P. (1985). Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology.*