

SKRIPSI

STRATEGI IMPLEMENTASI *GREEN HUMAN RESOURCE* MANAGEMENT TERHADAP KINERJA LINGKUNGAN PADA MALL NIPAH MAKASSAR



UNIVERSITAS FAJAR

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
2022**

SKRIPSI

STRATEGI IMPLEMENTASI *GREEN HUMAN RESOURCE* MANAGEMENT TERHADAP KINERJA LINGKUNGAN PADA MALL NIPAH MAKASSAR



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
2022**

SKRIPSI

STRATEGI IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA LINGKUNGAN PADA MALL NIPAH MAKASSAR

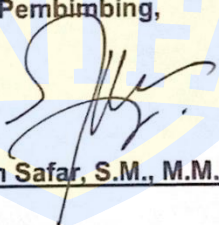
Disusun dan diajukan oleh

ANGEL FERADO
1810421100

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi
Pada Tanggal **28 April 2022** Dan Dinyatakan Lulus

Makassar, 28 April 2022
Disetujui Oleh,

Pembimbing,


Ilham Safar, S.M., M.M.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Hj. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom.

SKRIPSI

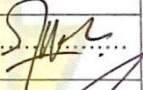
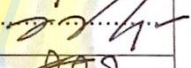
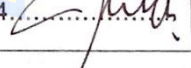
STRATEGI IMPLEMENTASI *GREEN HUMAN RESOURCE* MANAGEMENT TERHADAP KINERJA LINGKUNGAN PADA MALL NIPAH MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

ANGEL FERADO
1810421100

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal **28 April 2022** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Dewan Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Ilham Safar, S.M., M.M.	Ketua	1..... 
2.	Dr. Ir. Mujahid, S.E., M.M.	Sekretaris	2..... 
3.	Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si.	Anggota	3..... 
4.	Virza Hadrianti, S.Sos., S.E., M.Si.	Anggota	4..... 

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.
PRODI MANAJEMEN

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Angel Ferado

Nim : 1810421100

Program studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul **"STRATEGI IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA LINGKUNGAN PADA MALL NIPAH MAKASSAR"** adalah karya ilmiah saya sendiri yang sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia menerima sanksi perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, 07 Mei 2022

Yang membuat pernyataan,



Angel Ferado

UNIVERSITAS FAJAR

PRAKATA

Puji serta syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, yang memberikan kesehatan dan hidayah dalam penyelesaian penyusunan skripsi kepada penulis. Penyelesaian skripsi ini diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial dengan program studi manajemen Universitas Fajar. Judul skripsi yang diajukan adalah “Strategi Implementasi *Green Human Resource Management* Terhadap Kinerja Lingkungan Pada Mall Nipah Makassar”

Tidak dapat dipungkiri bahwa butuh menyelesaikan skripsi ini dibutuhkan kerja keras. Melalui kesempatan ini tidak lupa pula, penulis mengucapkan terima kasih atas dukungan, saran, dorongan, dan restu kepada Bapak saya Joni Donda dan Ibu saya Fera Suriawati, sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan baik. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si, selaku Rektor Universitas Fajar Makassar.
2. Ibu Dr. Hj. Yusmanizar, S.sos., M.I.Kom, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar.
3. Bapak Dr. Abdul Majid Bakri, S.S.,M.E, selaku Ketua Program Studi Manajemen dan Penasehat Akademik.
4. Bapak Ilham Safar, S.M., M.M, selaku pembimbing skripsi, yang sudah memberikan arahan dan dukungan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Kak Nasyirah Nurdin, S.M., M.M, selaku sekretaris program studi manajemen yang telah membantu banyak hal kepada penulis.

6. Sahabat penulis, Noply, Tari, Depi, Santy, Marin, Dewi, Gian, Lois, Gisel, Miranda, Gina, Tesiana, Rini, dan Clara. Terima kasih atas semua dukungan yang telah memberikan semangat kepada penulis, menghibur penulis ketika down dan jenuh. *Im very grateful to have you all.*
7. Teman-teman penulis, Izky, Sherina, Faiq, Panji, Putra, Heni, Ainun, Ega, Annzya, Hesti, Putra dan Edmon yang telah memberikan semangat dan membantu penulis.
8. Reinsart yang selalu memberikan dukungan dan memberikan semangat kepada penulis.
9. Terima kasih buat teman-teman *Drucker Study Club* (DSC) atas dukungannya.
10. Terima kasih untuk kak wiwied, pak dayat dan ibu rifka yang sudah membantu dalam penelitian ini.
11. Keluarga Besar Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas Fajar yang telah memberikan segala bantuan.
12. Seluruh rekan-rekan angkatan 2018 khususnya Manajemen 04 mahasiswa Universitas Fajar.
13. Seluruh pihak yang tidak penulis sebutkan satu per satu, terima kasih atas segala bentuk bantuan, perjumpaan dan jalinan kebersamaan dengan penulis.
14. Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, for doing all this hard work, for having no days off, for never quitting, for just being me at all times.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh sebab itu peneliti menerima kritik dan saran yang berguna untuk penyelesaian skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat

khususnya bagi peneliti dan rekan-rekan mahasiswa/i serta para pembacanya demi kemajuan perkembangan ilmu pendidikan. Akhir kata, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih semoga laporan skripsi ini bias berguna bagi pihak yang membutuhkan.

Makassar 26 April 2022

Angel Ferado



ABSTRAK
STRATEGI IMPLEMENTASI *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*
TERHADAP KINERJA LINGKUNGAN PADA MALL NIPAH MAKASSAR

Angel Ferado
Ilham Safar

Tujuan dari riset ini untuk mengetahui bagaimana strategi implementasi *green human resource management* terhadap kinerja lingkungan pada Mall Nipah. Populasi penelitian ini adalah karyawan Mall Nipah dengan sampel 33 responden. Untuk teknik yang digunakan dalam pengumpulan data yakni dengan metode survey berupa kuesioner dan metode yang digunakan yaitu metode penelitian ini yaitu kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Green Recruitment and Selection*, *Green Training*, and *Green Reward* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja lingkungan pada Mall Nipah.

Kata kunci: *Green Recruitment and Selection*, *Green Training*, *Green Reward*, kinerja lingkungan

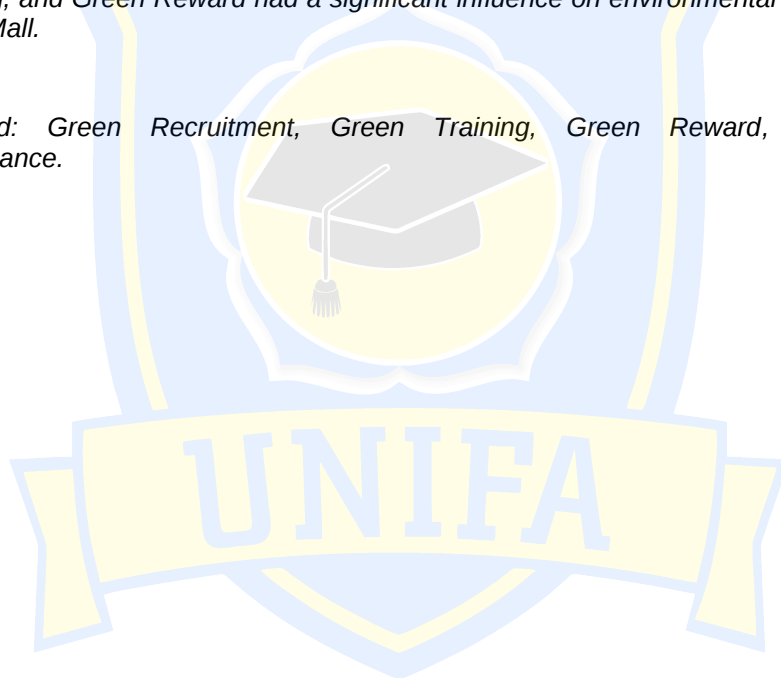


ABSTRACT
IMPLEMENTATION STRATEGY OF GREEN HUMAN RESOURCE
MANAGEMENT ON ENVIRONMENTAL PERFORMANCE AT
MALL NIPAH MAKASSAR

Angel Ferado
Ilham Safar

The purpose of this research is to find out how the implementation of green human resource management strategy on environmental performance in Nipah Mall. The population of this research is Nipah Mall employees with a sampel of 33 respondents. The technique used in data collection is the survey method used is the quantitative research method. The results showed that Green Recruitment and Selection, Green Training, and Green Reward had a significant influence on environmental performance at Nipah Mall.

Keyword: Green Recruitment, Green Training, Green Reward, environmental performance.

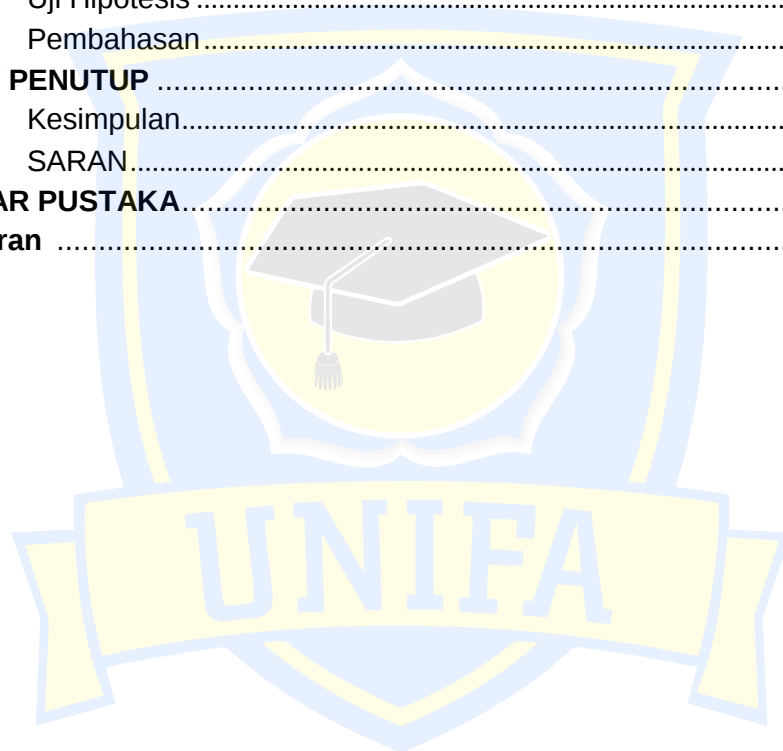


UNIVERSITAS FAJAR

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.4.1. Manfaat Teoritis	7
1.4.2. Manfaat Praktis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Manajemen	9
2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.3. <i>Green Human Resource Management</i>	11
2.3.1. <i>Green Recruitment and Selection</i>	12
2.3.2. <i>Green Training</i>	13
2.3.3. <i>Green Reward</i>	15
2.4. Kinerja Lingkungan	16
2.5. Tinjauan Empiris	18
2.6. Kerangka Konseptual	20
2.7. Definisi Operasional	20
2.8. Hipotesis	21
BAB III METODE PENELITIAN	22
3.1. Rancangan Penelitian	22
3.2. Tempat dan Waktu	22
3.3. Populasi dan Sampel	22
3.4. Jenis dan Sumber Data	23
3.4.1. Jenis Data	23
3.4.2. Sumber Data	23
3.5. Teknik Pengumpulan Data	24
3.6. Pengukuran Variabel	25
3.7. Instrumen Penelitian	25

3.8.	Analisis Data	26
3.8.1.	Uji Validitas.....	26
3.8.2.	Uji Reabilitas	26
3.8.3.	Uji Asumsi Klasik.....	27
3.8.4.	Uji Hipotesis	28
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	29
4.1.	Gambaran Umum Perusahaan	29
4.2.	Karakteristik Responden Penelitian	30
4.3.	Deskripsi Variabel Penelitian.....	32
4.4.	Hasil Uji Ilustrasi	35
4.5.	Uji Asumsi Klasik.....	37
4.6.	Uji Hipotesis	40
4.7.	Pembahasan.....	46
BAB V	PENUTUP	51
5.1.	Kesimpulan.....	51
5.2.	SARAN.....	51
DAFTAR PUSTAKA.....		52
Lampiran		54



UNIVERSITAS FAJAR

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Indikator <i>Green Recruitment and Selection</i>	13
Tabel 2.2 Indikator <i>Green Training</i>	15
Tabel 2.3 Indikator <i>Green Reward</i>	16
Tabel 2.4 Indikator Kinerja Lingkungan	17
Tabel 2.5 Tinjauan Empiris	18
Tabel 3.1 Penilaian Skala Likert.....	27
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	31
Tabel 4.2 Variabel <i>Green Recruitment and Selection</i>	32
Tabel 4.3 Variabel <i>Green Training</i>	33
Tabel 4.4 Variabel <i>Green Reward</i>	34
Tabel 4.5 Variabel Kinerja Lingkungan	34
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas	35
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabel	36
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	37
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas	38
Tabel 4.10 Hasil Uji Model Summary <i>Green recruitment and selection</i>	40
Tabel 4.11 Hasil Uji Parsial (t) <i>Green recruitment and selection</i>	41
Tabel 4.12 Hasil Uji Model Summary <i>Green Training</i>	41
Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial (t) <i>Green Training</i>	42
Tabel 4.14 Hasil Uji Modal Summary <i>Reward</i>	42
Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial (t) <i>Green Reward</i>	43
Tabel 4.16 Hasil Uji Modal Summary	43
Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Berganda	44
Tabel 4.18 Hasil Uji Serentak (Uji F)	45

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	20
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	30
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	31
Gambar 4.3 P-P <i>Plot of Regression Standradizes Residual</i>	38
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisiac	39



DAFTAR LAMPIRAN

1. Biodata Penulis
2. Kuesioner
3. Lampiran Hasil Kuesioner Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Ada banyak pembicaraan tentang isu-isu lingkungan dan pertumbuhan ekonomi dalam berita baik di negara maju maupun berkembang. Banyak organisasi menerapkan praktik bisnis hijau yang signifikan, seperti "Manajemen Sumber Daya Manusia yang Ramah Lingkungan", dalam pengelolaan lingkungan dan pengelolaan sumber daya manusia. Praktik Sumber Daya Manusia yang mempertimbangkan pertimbangan lingkungan saat membuat pilihan personel. Ada banyak perhatian studi yang diberikan kepada GHRM, karena perusahaan sekarang memperhatikan dampak dari pemanasan global yang terjadi di setiap negara, karena itu membuktikan pengurangan pemanasan global, perilaku yang dibutuhkan perusahaan untuk menjalankan program bersama. Perilaku protektif dapat diubah dengan mengubah pandangan dan tindakan seseorang. Mencoba untuk menyeberang jalan adalah tujuan dari tindakan ini.

Seberapa besar kepedulian organisasi terhadap lingkungan dapat ditunjukkan dalam hasil lingkungannya. Hal ini dimungkinkan untuk meningkatkan kinerja lingkungan dengan membangun sistem manajemen lingkungan dan mengamati berbagai indikator seperti pentingnya dampak lingkungan dan pengelolaan limbah dan pengurangan sampah plastik dalam pencegahan polusi dan operasi daur ulang (EMS).

Praktik ramah lingkungan dalam manajemen sumber daya manusia, seperti yang dapat digunakan sebagai GHRM, didorong oleh perusahaan, yang mengakui relevansinya. Metode manajemen sumber daya manusia (SDM), menurut Ragas (2017), berpotensi membantu organisasi mencapai tujuan berikut:

Berkaitan dengan lingkungan yang memasukkan pengelolaan lingkungan, praktik sumber daya manusia, pelatihan, dan implementasi undang-undang ke dalam operasi bisnis.

Dalam mengelola sumber daya manusia, *Green Human Resource Management* (GHRM) adalah strategi yang menekankan pertimbangan lingkungan. Masalah lingkungan terkait produksi dapat ditangani oleh GHRM. Perencanaan sumber daya untuk tenaga kerja Pengelolaan sumber daya manusia dan sumber daya alam (SDA) dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia (SDM). Dengan kata lain, manajemen adalah semua tentang menggunakan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuannya. Ketika bekerja menuju suatu tujuan, persiapan yang cermat adalah suatu keharusan.

Istilah "hijau" sering digunakan untuk menunjukkan segala sesuatu yang berhubungan dengan alam. Menggunakan kata "hijau" saat membahas lingkungan dan praktik berkelanjutan. *Green Management* adalah strategi untuk menciptakan Strategi Lingkungan dalam rangka mengelola lingkungan secara berkelanjutan. *Green Company* adalah organisasi yang menawarkan produk dan layanan yang sejalan dengan tujuan penggunaan sumber daya yang lebih efisien, menghasilkan sumber energi terbar, mengurangi emisi gas rumah kaca, dan meminimalkan dampak lingkungan. Dalam kata-kata Shariari (2019), Sumber Daya Manusia Hijau bertujuan untuk menghasilkan kekayaan dan menjaga lingkungan sehingga mereka dapat membangun masa depan yang cerah untuk diri mereka sendiri. Menjadi semakin umum bagi bisnis untuk mengintegrasikan keberlanjutan lingkungan dan perusahaan ramah lingkungan dalam strategi manajemen mereka. Ini membantu untuk membangun revolusi hijau atau ramah lingkungan melalui cara konvensional, seperti melalui pemanfaatan sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah

Lingkungan" atau "Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau" adalah topik hangat.

Perusahaan yang menerapkan Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau mungkin melihat peningkatan produktivitas dan komitmen untuk gaya hidup yang lebih ramah lingkungan. Selain itu, praktik GHRM dapat digunakan untuk mempromosikan gagasan mengubah hijau, karena perusahaan mengakui bahwa kinerja perusahaan yang berkelanjutan memerlukan perilaku pro-perlindungan di tingkat individu dari semua pekerja, serta perilaku yang menguntungkan secara ekologis (Bombiak & Mariniuk-Kluska, 2019). Dari sini jelas bahwa *Green HRM* adalah untuk lingkungan, karena sulit untuk memahami lingkungan ketika ada nilai-nilai vital yang terlibat. Manajemen sumber daya manusia hijau melibatkan komitmen yang kuat dari manajemen senior dan persiapan yang ekstensif sebagai panduan oleh personel di level tertinggi (Fayazi, 2015).

GHRM dan kinerja lingkungan sebelumnya telah dipelajari dalam kaitannya satu sama lain di perusahaan industri. Banyak industri dapat berkontribusi terhadap pencemaran lingkungan, termasuk perusahaan manufaktur. Manajemen sumber daya manusia hijau telah terbukti diperlukan di perusahaan kecil, menengah, dan mikro oleh Mudji Astuti dan Hana Catur Wahyuni (2018) (UMKM). Praktik GHRM seperti pelatihan dan pengembangan, evaluasi karyawan, dan kompensasi memiliki dampak yang signifikan terhadap keberlanjutan organisasi, menurut penelitian Amjad et al (2021) tentang Pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia hijau pada keberlanjutan organisasi: peran mediasi lingkungan dan karyawan kinerja Satu-satunya hal yang dilakukan perusahaan adalah teknik dan deskripsi pekerjaan tidak secara tegas terikat dengan lingkungan, menurut studi Irmawati dan Trihardjanti (2019)

tentang penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau pada perusahaan di Semarang.

- a. *Green Selection*, belum dilakukan, sehingga tidak jelas apa kriteria yang mereka gunakan untuk memilih karyawan.
- b. *Green Training and Development*, perusahaan menyediakan lingkungan pelatihan dan bimbingan pada perilaku yang berkelanjutan, seperti membawa sendiri botol minuman dan mengurangi plastik dan kertas.
- c. *Green Performance Evaluation*, perusahaan belum secara eksplisit terkait faktor-faktor lingkungan dalam kinerja karyawan.
- d. *Green Reward* belum dilakukan, perusahaan belum melakukan *green reward* kepada karyawan yang melakukannya dengan baik.
- e. *Green Employee Relation*, perusahaan belum sepenuhnya melaksanakan hubungan kebijakan dengan karyawan.

Untuk penelitian Irmawati dan Trihardjanti (2019) tentang penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau pada perusahaan di Semarang dapat dikatakan belum diterapkan tapi perusahaan paham bahwa memperhatikan lingkungan penting.

Adapun perbedaan dari penelitian ditemukan sebelumnya. Strategi Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau mungkin berhasil diterapkan di usaha mikro, kecil, dan menengah, menurut penelitian sebelumnya (UMKM). Objek pada penelitian ini yaitu di Mall Nipah Makassar.

Mall Nipah merupakan bagian dan dioperasikan oleh Kalla Properti di Kota Makassar, yang merupakan lokasi perbelanjaan populer. Mall Nipah Makassar City terletak di Jalan Urip Sumoharjo di pusat kota. Nipah Mall, pusat perbelanjaan terbesar Makassar, dibuka pada 6 April 2018, dan merupakan mal terbaru di kota Makassar. Kemudian pada 3 November 2018 diresmikan. Dengan tata ruang terbuka, Mall Nipah merupakan mal keluarga yang dapat memenuhi

kebutuhan seluruh rumah tangga dalam satu lokasi. Nipah Mall, mal ritel baru di Kota Makassar, membawa energi segar ke area tersebut. Dalam merancang dan membangun Mall Nipah, perusahaan mempertimbangkan lingkungan.

Mall Nipah masuk dalam kategori yaitu new building atau bangun baru, karena mall nipah telah mendapatkan sertifikat bangunan hijau (*GreenShip*). Mall Nipah muncul dengan konsep green building (ramah lingkungan) bertema terbuka. Dapat dilihat mall nipah menggunakan efisiensi hemat energi, dan menggunakan bahan bangunan yang ramah lingkungan, keduanya menghemat air. Mall Nipah merupakan juga contoh mall yang bebas asap rokok dan bebas dari penjualan rokok. Konsep tersebut untuk menarik dan memotivasi anak-anak muda agar bias menerapkan *green lifestyle*.

Mall Nipah memiliki tata ruang yang terbuka dan mendorong berbagai kegiatan agar menerapkan gaya hidup sehat seperti olahraga yang dilakukan di sana. Mall Nipah memiliki *jogging track*, fasilitas shower, dan tempat parkir sepeda untuk mempromosikan gaya hidup sehat. Area pemandian adalah elemen unik lainnya dari bangunan ini. Akibatnya pengunjung olahraga dapat melanjutkan belanja dalam keadaan bersih dan sehat. Desain kamar mandi di Mall Nipah didasarkan pada konsep konstruksi hijau mal. Wadah dan palet daur ulang digunakan sebagai dekorasi dalam aplikasi. Alhasil Mall Nipah dipilih sebagai fokus penelitian.

Kinerja lingkungan seperti perekrutan dan seleksi hijau, pelatihan hijau, dan insentif hijau, adalah beberapa aspek yang mungkin berdampak pada Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau, menurut penelitian sebelumnya. Untuk meningkatkan kinerja lingkungan pekerja di masa depan, sangat penting untuk menggunakan praktik perekrutan dan seleksi ramah lingkungan selama proses perekrutan. Manajer mungkin yakin bahwa pelatihan yang mereka berikan akan memenuhi persyaratan staf mereka, berkat pelatihan ramah lingkungan.

Karyawan yang telah menerapkan praktik ramah lingkungan akan mendapatkan *reward* seperti pengakuan, pujian, dan insentif.

Tujuan studi ini adalah untuk membantu perusahaan memahami bagaimana menerapkan gagasan manajemen sumber daya manusia hijau dan memberikan saran tentang pentingnya penerapan ramah lingkungan. Dengan demikian manfaat GHRM dari hasil positifnya yang selain melestarikan lingkungan dan meningkatkan produktivitas dan memiliki implikasi keuangan yang positif, antara lain:

- a. Kesejahteraan serta pertumbuhan kesehatan karyawan.
- b. Memperkuat kreativitas serta kemampuan karyawan.
- c. Keseimbangan antara kinerja keuangan serta proteksi lingkungan.
- d. Mengurangi transportasi yang dapat mengurangi polusi udara dan mengurangi biaya.
- e. Menciptakan *green work environment* (lingkungan kerja yang hijau).
- f. Mempromosikan *green culture* (budaya hijau) dan *green lifestyle* (gaya hidup hijau) di masyarakat.

Dengan kata lain, organisasi dan pekerjaanya mendapat manfaat dari penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau (GHRM). Ada banyak cara perusahaan mendorong pekerjaanya untuk ramah lingkungan, dan kegiatan inilah yang dapat menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk terlibat dalam inisiatif lingkungannya, seperti yang dinyatakan oleh Mandip (2021). Bakat dan sikap tenaga kerja dapat berdampak pada efektivitas penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau. Green Human Resource Management (GHRM) sedang diimplementasikan di Nipah Mall Makassar sebagai bagian dari proyek ini.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka perumusan masalah dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Apakah *Green Recruitment and Selection* memiliki pengaruh terhadap kinerja lingkungan pada Mall Nipah Makassar?
2. Apakah *Green Training* memiliki pengaruh terhadap kinerja lingkungan pada Mall Nipah Makassar?
3. Apakah *Green Reward* memiliki pengaruh terhadap kinerja lingkungan pada Mall Nipah Makassar?
4. Apakah *Green Recruitment and Selection, Green Training, dan Green Reward* memiliki pengaruh terhadap kinerja lingkungan pada Mall Nipah Makassar?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan, tujuan penelitian yang akan dicapai sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis *Green Recruitment and Selection* pada kinerja lingkungan Mall Nipah Makassar.
2. Untuk menganalisis *Green Training* pada kinerja lingkungan Mall Nipah Makassar.
3. Untuk menganalisis *Green Reward* pada kinerja lingkungan Mall Nipah Makassar.
4. Untuk menganalisis *Green Recruitment and Selection, Green Training, dan Green Reward* pada kinerja lingkungan Mall Nipah Makassar.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka penulis berharap hasil penelitian ini dapat berguna sebagai:

1.4.1. Manfaat Teoritis

Ilmu manajemen dan pengembangan gagasan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, kemungkinan besar akan mendapat manfaat dari penelitian ini. Kajian ini berpotensi memberikan kontribusi bagi ilmu

pengetahuan, khususnya di bidang penelitian pengembangan ilmiah ke dalam metode penerapan sumber daya manusia hijau. Temuan penelitian ini diharapkan menguatkan atau membandingkan dengan penelitian sebelumnya.

1.4.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pertumbuhan ilmu pengetahuan dengan memberikan wawasan baru tentang rencana Universitas Fajar Makassar untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia hijau. Manajemen sumber daya manusia hijau di Makassar diprediksi akan mendapatkan manfaat dari temuan penelitian ini. Manajer yang sadar akan hal ini akan lebih mampu memperlakukan personelnnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen

Untuk kata Manajemen adalah mengelola sesuatu, "*management*" dalam bahasa Prancis, sedangkan "*Manage*" berarti mengelola atau mengendalikan dalam bahasa Inggris. Salah satu metode terbesar untuk memastikan kesuksesan adalah belajar sebanyak mungkin tentang manajemen. Kamus Inggris-Indonesia oleh Echols and Shandily (2019) mengklaim manajemen berasal dari akar kata "*manage*", yang berarti merawat dan melaksanakan. Menurut Susan (2019), manajemen berasal dari kata kerja *to manage* yang mengandung arti merawat. Sebagaimana dicatat dalam esainya, manajemen berasal dari kata bahasa Inggris "*manage*", yang merupakan kata kerja yang berarti "untuk menjaga".

Manajemen menurut Arifin (2017) adalah proses pemanfaatan sumber daya melalui tindakan fungsi-fungsi manajemen, khususnya perencanaan, pengorganisasian, mobilisasi, dan pengendalian tugas-tugas tersebut. Tugas-tugas ini sangat penting jika kita ingin mencapai tujuan kita. Bagi Hasibuan (2016), ilmu dan seni mengelola proses secara sukses dan efisien melalui penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya adalah definisi manajemen.

Apa yang telah disebutkan sejauh ini menunjukkan bahwa tujuan dari gagasan ini adalah untuk membantu manajemen yang efektif dan pencapaian tujuan ini, tetapi hal ini belum dinyatakan secara eksplisit. POAC mengacu pada fungsi manajemen dalam konteks perusahaan (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*).

- a. Perencanaan (*Planning*) merupakan bagian penting dari mendapatkan hal-hal yang dilakukakn. Ini adalah cara yang sistematis untuk mengambil langka-langka untuk mencapai tujuan atau memecahkan masalah.



Manajer yang efektif memahami bahwa sebagian besar waktu mereka harus ditujukan untuk proses perencanaan. Rencana berarti mengambil langkah-langka yang diperlukan untuk memastikan program HR yang efektif dan membantu untuk tujuan perusahaan.

- b. Pengorganisasian (*Organizing*) merupakan suatu kegiatan pembagian *job description* sesuai dengan bidang dan keahliannya. Setelah berbagai keputusan dibuat, harus dibentuk organisasi yang dapat mengimplementasikannya. Jika fungsi setiap orang telah diidentifikasi, manajer SDM harus merancang organisasi yang menggabungkan hubungan antara pekerjaan/posisi, faktor pribadi dan fisik. Penting untuk dicatat hubungan kompleks yang ada antara unit tertentu dan unit organisasi lainnya. Dalam organisasi ini dibentuk struktur organisasi yang efektif untuk menjamin hubungan yang harmonis antar unit. Pengorganisasian adalah cara yang telah terbukti untuk mencapai tujuan bersama. Dimulai dengan membentuk sebuah organisasi, kemudian membaginya kedalam unit-unit dengan tujuan yang sama. Mengingat kompleksitas hubungan antar unit-unit organisasi dan antara jabatan yang ada, pimpinan puncak (top manager) harus terlibat dalam rangka untuk memastikan kelancaran transisi.
- c. Pengarahan (*Actuating*) adalah keterampilan yang memungkinkan untuk bergerak dan memotivasi orang lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan fungsi-fungsi yang tercantum di bawah ini adalah bagian integral dari keberhasilan operasi dari perusahaan. Fungsi ini dikenal sebagai arah atau nama lain “motif” “gerakan” atau “perintah”. Pengarahan berarti memberikan petunjuk dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan harapan perusahaan. Ini adalah bagi karyawan yang ingin

bekerja secara sukarela dan kooperatif dengan orang lain dalam perusahaan.

- d. Pengawasan (*Controlling*) merupakan suatu kegiatan mengendalikan dan mengawasi pelaksanaan program sehingga jika ada kesalahan dapat dikoreksi. Fungsi ini adalah fungsi yang terakhir. Pemantauan operasi dalam rangka untuk membandingkan perencanaan yang ada dan koreksi penyimpangan, atau, kadang-kadang, menyesuaikan dan re-regulasi rencana ireversibel penyimpangan.

2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Ilmu manajemen sumber daya manusia maju dengan kecepatan yang sangat tinggi. Orang dilihat oleh manajemen sebagai aset yang harus dikelola dengan tepat untuk mencapai keberhasilan organisasi. Ini adalah pendekatan strategis untuk mengelola sumber daya manusia dan pengembangan sumber daya manusia, seperti yang didefinisikan oleh Hamalia (2018). Telah dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau teknik tentang bagaimana mengelola hubungan dan fungsi sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh manusia secara efektif dan efisien dan yang dapat dimanfaatkan secara ideal (tujuan) oleh organisasi, pekerja dan masyarakat. (Ricardianto 2018)

2.3. *Green Human Resource Management*

Manajemen sumber daya manusia hijau adalah ide yang relatif baru, tetapi ada banyak penelitian dan model yang dapat membantu Anda memahami manfaat penerapan GHRM di perusahaan Anda. GHRM, menurut Azmi (2017), bertugas mengembangkan tenaga kerja yang sadar dan mendukung kegiatan dan prosedur ramah lingkungan. Dimungkinkan untuk menerapkan GHRM melalui perekrutan, pendidikan dan penghargaan karyawan atas upaya mereka. Di masa lalu, itu berhasil, dan saya yakin itu akan berhasil lagi.

Strategi GHRM memiliki dampak signifikan pada kesejahteraan dan kesuksesan banyak orang. Kebijakan non-fisik dan sosial, serta langkah-langkah yang bertanggung jawab secara ekologis, menghasilkan tingkat kepuasan karyawan terbesar. Akankah kebijakan dan praktik hijau yang dianggap meningkatkan kemampuan dan kinerja. Apakah kebijakan dan praktik hijau akan diterapkan.

Cherian dan Jacob (2012) mengatakan bahwa mengadopsi Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau mungkin memiliki sejumlah efek positif pada tenaga kerja, termasuk:

- a. Meningkatkan retensi tenaga kerja.
- b. Meningkatkan citra terhadap *public*.
- c. Meningkatkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang lebih baik.
- d. Meningkatkan produktivitas dan keberlanjutan perusahaan.
- e. Mengurangi imbas lingkungan yang disebabkan oleh perusahaan.
- f. Meningkatkan daya saing antara perusahaan dan meningkatkan kinerja perusahaan.

2.3.1. Green Recruitment and Selection

Perusahaan dengan fokus pada manajemen sumber daya manusia hijau sering memiliki seperangkat pedoman sendiri yang mengatur proses ini. Setiap bisnis memiliki pendekatan yang berbeda untuk memenuhi tuntutan proses produksi. Dalam hal merekrut pekerja baru, perusahaan memainkan peran yang sangat tulus dengan berfokus pada dampak lingkungan karyawan. Metode-metode tersebut sedang dikembangkan untuk menarik perhatian peneliti, menurut Jepsen dan Grob (2015).

Yusoff dan Nejati (2019) mengatakan bahwa dalam praktik GHRM, *Green Selection and Recruitment* sangat penting. Akibatnya, lowongan pekerjaan

organisasi harus berisi informasi tentang kebijakan lingkungan perusahaan untuk menarik pelamar yang sadar lingkungan.

Adapun indikator *Green Recruitment and Green Selection* sebagai berikut:

Tabel 2.1

Indikator *Green Recruitment and Green Selection*

No.	Indikator
<i>Green Recruitment & Selection</i>	
1	Memasukkan unsur lingkungan pada strategi rekrutmen perusahaan.
2	Mengkomunikasikan kebijakan/ komitmen perusahaan terhadap kelestarian lingkungan pada saat proses rekrutmen.
3	Memasukkan unsur pengetahuan tentang lingkungan pada iklan pekerjaan.
4	Menginformasikan bahwa perusahaan akan merekrut calon karyawan yang memiliki kompetensi pengelolaan lingkungan.
5	Mempertimbangkan kandidat yang mempunyai minat dan kepedulian pada lingkungan.
6	Mengajukan pertanyaan terkait pengelolaan lingkungan pada saat wawancara dengan calon karyawan.
7	Memilih calon karyawan yang secara pribadi telah melakukan pengelolaan lingkungan.
8	Memilih calon karyawan yang sadar terhadap pengelolaan lingkungan.

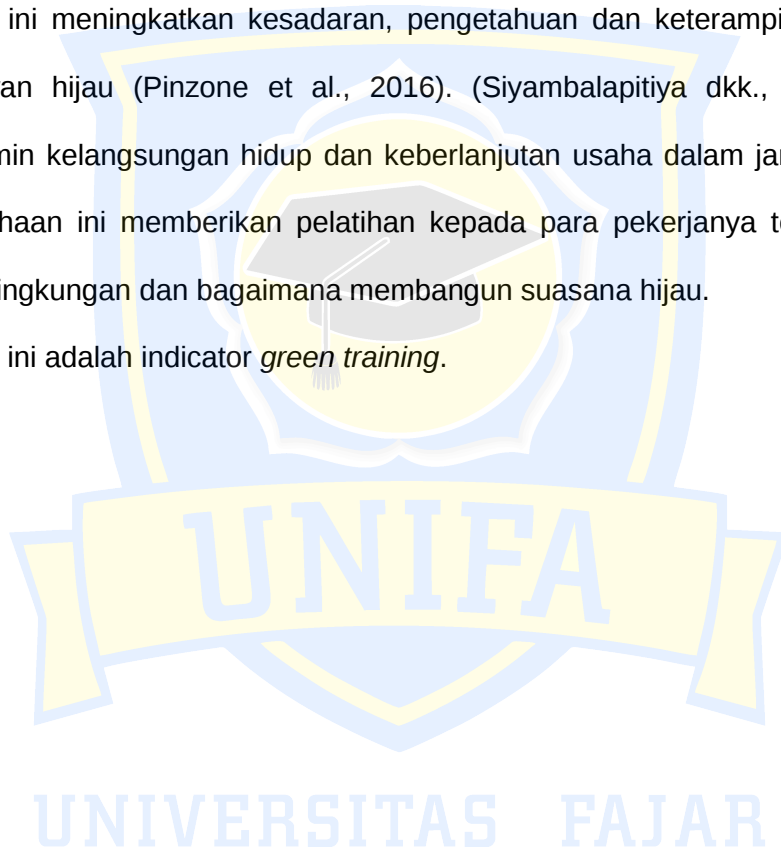
Sumber: data diolah peneliti (2022)

2.3.2. *Green Training*

Tujuan pelatihan karyawan adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas perusahaan. Untuk meningkatkan output organisasi, perlu memberikan pelatihan yang memadai kepada karyawan. Ini meningkatkan kemampuan dan pengetahuan pekerja. Organisasi harus memberikan pelatihan ramah lingkungan kepada sumber daya manusia mereka untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan lingkungan. Menurut Nawansari & Sutawidjaya (2018), program pelatihan hijau dapat membantu karyawan lebih memahami pentingnya

perlindungan lingkungan, membuat mereka lebih peka terhadap pengendalian lingkungan atau kegiatan pencegahan seperti mengumpulkan data limbah dan mengidentifikasi sumber polusi.

Hipotesis Kemampuan-Peluang menyatakan bahwa pekerja melakukan yang terbaik ketika organisasi mereka memenuhi peluang dan insentif yang diberikan oleh kemungkinan tersebut. Ada beberapa cara untuk mengurangi dampak lingkungan, salah satunya adalah green training (Renwick et al., 2013). Teknik ini meningkatkan kesadaran, pengetahuan dan keterampilan mengenai karyawan hijau (Pinzone et al., 2016). (Siyambalapitiya dkk., 2018). Untuk menjamin kelangsungan hidup dan keberlanjutan usaha dalam jangka panjang, perusahaan ini memberikan pelatihan kepada para pekerjanya tentang unsur-unsur lingkungan dan bagaimana membangun suasana hijau. Berikut ini adalah indicator *green training*.



Tabel 2.2
Indikator Green Training

No.	Indikator
Green Training	
1	Mengembangkan keterampilan dan pengetahuan karyawan tentang pengelolaan lingkungan melalui pelatihan.
2	Memberikan <i>best practice</i> tentang kegiatan yang ramah lingkungan.
3	Memberikan pelatihan untuk meningkatkan kesadaran lingkungan di setiap angkatan kerja (departemen kerja).
4	Menyediakan program pendidikan tentang lingkungan untuk karyawan.
5	Memberikan pelatihan kepada karyawan agar dapat menjadikan ruang kerja sebagai ruang hijau.
6	Menerapkan rotasi pekerjaan untuk melatih manajer dalam memahami lingkungan.
7	Memberikan pelatihan khusus untuk kegiatan penghijauan bagi karyawan.
8	Melakukan analisis kebutuhan untuk mendefinisikan jenis pelatihan yang diperlukan dalam rangka penghijauan.
9	Melakukan analisis dan identifikasi kebutuhan pelatihan yang mampu meningkatkan kesadaran karyawan ke lingkungan.
10	Memberikan kesempatan pada semua orang diperusahaan untuk dilatih mengenai aspek pengelolaan lingkungan.

Sumber: data diolah peneliti (2022)

2.3.3. Green Reward

Insentif finansial dan nonmoneter dapat digunakan untuk merekrut, mempertahankan, dan menginspirasi orang untuk berkontribusi pada tujuan ramah lingkungan, seperti yang dinyatakan oleh Latan (2018), sebuah strategi strategis. Banyak individu merasa bahwa insentif non-keuangan, seperti gaji hijau

dan hadiah, dapat memotivasi pekerja. Sehubungan dengan menyelaraskan kinerja karyawan dengan tujuan perusahaan, insentif dan penghargaan mungkin lebih berhasil. Fitur penilaian kinerja HRM Hijau sangat penting bagi manajer untuk mengevaluasi pekerja mana yang pantas mendapatkan pengakuan. Tidak ada organisasi yang dapat menjamin kelangsungan hidup jangka panjang dari pengaturan yang sedemikian kompleks. Sukses dapat dicapai melalui umpan balik yang teratur dan metode manajemen yang efektif.

Seperti yang Anda lihat, ada banyak tanda *Green Reward*

Tabel 2.3
Indikator *Green Reward*

No.	Indikator
<i>Green Reward</i>	
1	Menghargai kinerja lingkungan karyawan.
2	Memberikan penghargaan finansial dan non finansial untuk karyawan yang mempunyai kinerja lingkungan dengan baik.
3	Mengokumunikasikan atau mensosialisasikan keunggulan lingkungan yang dihasilkan karyawan.
4	Memberikan insentif untuk karyawan yang berperilaku ramah lingkungan.

Sumber: data diolah penulis (2022)

2.4. Kinerja Lingkungan

Dengan kata lain, kinerja lingkungan organisasi dapat didefinisikan sebagai operasi operasionalnya yang memiliki efek lingkungan yang positif. Kinerja lingkungan organisasi mengacu pada pengambilan tindakan yang memiliki dampak menguntungkan terhadap lingkungan ketika tindakan tersebut diambil dalam kondisi seperti ini. Menurut Jackson & Seo (2010), perusahaan sangat didorong untuk mengembangkan praktik pengelolaan lingkungan yang efisien untuk menikmati perlindungan lingkungan.

Adapun indikator kinerja lingkungan sebagai berikut:

Tabel 2.4
Indikator Kinerja Lingkungan

No	Indikator
Kinerja Lingkungan	
1	Menimbulkan dampak penting terhadap lingkungan.
2	Mengurangi sampah plastik.
3	Pencegahan polusi.
4	Melakukan kegiatan daur ulang.
5	Meminimalisas limbah.
6	Meningkatkan penerapan sistem manajemen lingkungan (SML)

Sumber: data diolah penulis (2022)

Sejumlah penelitian telah menunjukkan dampak yang baik dan cukup besar terhadap kinerja lingkungan. Dimungkinkan untuk meningkatkan kinerja lingkungan organisasi dengan menggunakan teknik GHRM seperti perekrutan dan seleksi hijau, pelatihan hijau, dan insentif hijau. Organisasi harus menerapkan teknik pengelolaan lingkungan karena alasan berikut:

- a. Etis: untuk menjaga keseimbangan lingkungan adalah tanggung jawab organisasi.
- b. Ekonomi: menghemat biaya dalam hal ini menghemat sumber daya dan energi.
- c. Legal: Hindari masalah hukum dan pemerintah.
- d. Komersial: sejumlah besar organisasi mempertimbangkan dalam hal pengelolaan lingkungan.

Ada dua Jenis utama dari indikator kinerja lingkungan yaitu (GEMI, 2001):

- a. Indikator lagging adalah ukuran dari pekerjaan proses akhir, mengukur output dari proses, seperti jumlah polutan yang dilepaskan.
- b. Indicator leading adalah indikator seberapa baik prosedur yang dilakukan dilakukan, atau faktor apa yang diharapkan mengarah pada peningkatan kinerja lingkungan.

2.5. Tinjauan Empiris

Berdasarkan penelitian ini, peneliti memberikan rincian tentang pendekatan implementasi *green human resource management* Nipah Mall Makassar dan bertindak sebagai titik acuan untuk penyelidikan. Ada korelasi antara judul penelitian ini dan penelitian sebelumnya yang diberikan dalam tabel berikut.

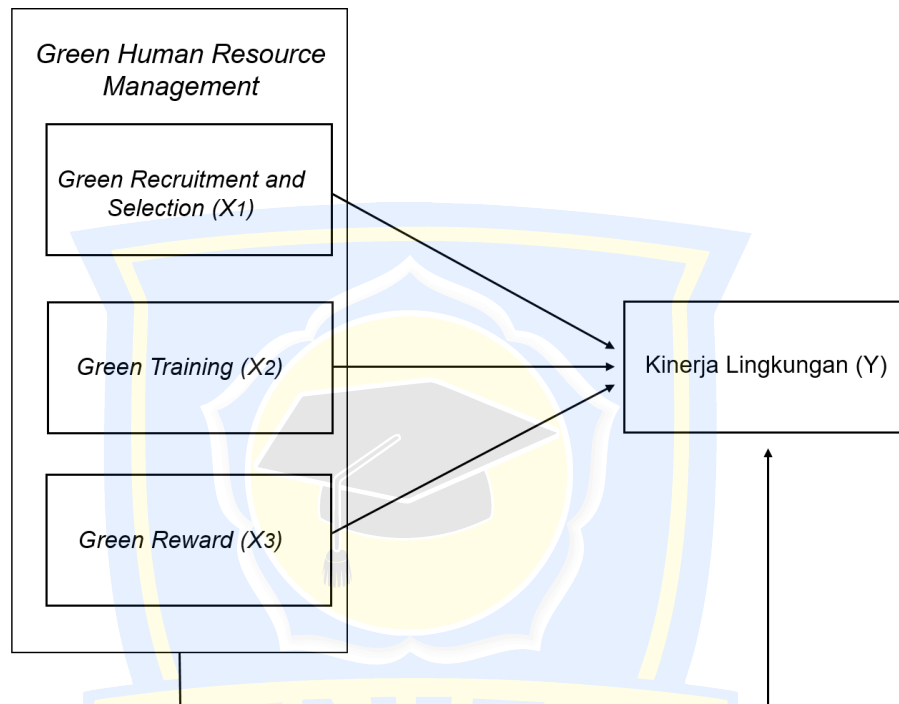
Tabel 2.5 Tinjauan Empiris

No.	Nama Peneliti dan Tahun Judul	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Dra. Bernandeta Irmawati dan Ch. Triharjanti, 2019	Implementasi <i>Green Human Resources Management</i> pada Perusahaan di Semarang.	Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan kuesioner dan wawancara. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan <i>convenience</i> .	Hasil penelitian perusahaan belum semua menerapkan GHRM pada semua praktik SDM perusahaan belum secara eksplisit menerapkan GHRM namun perusahaan menerapkan ISO 14001 tentang lingkungan, paperless, karyawan diminta membawa peralatan makan sendiri dan menjaga lingkungan sekitar.
2	Mudji Astuti dan Hana Catur Wahyuni 2018	Strategi Implementasi <i>Green Human Resource Management</i> pada Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM)	Metode yang digunakan kuisisioner dengan skala perbandingan, interview dan observasi lapangan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi <i>green HRM</i> pada UMKM dilakukan secara terorganisir mulai dari proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengembangan, <i>performance evaluation</i> , penghargaan, job diskripsi tenaga kerja dan pengelolaan tenaga kerja yang didasarkan pada konsep <i>green</i> . Proses pelatihan dan pengembangan mempunyai bobot tertinggi yang menunjukan sebagai proses terpenting dalam implementasi <i>green HRM</i> di UMKM.

3	Muhammad Ichsan Hadjri, Badia Perizade, Zunaidah, dan Wita Farla WK 2020	<i>Green Human Resource Management</i> dan Kinerja Lingkungan: Studi Kasus pada Rumah Sakit di Kota Palembang.	Menggunakan metode <i>stratified proporsional random sampling</i> dengan teknik analisis regresi linier berganda.	Hasil dari penelitian bahwa GRS, GTR, dan GCO secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja lingkungan di rumah sakit di Kota Palembang dan menunjukan bahwa GRS, GTR, dan GCO bersama-sama juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja lingkungan.
4	Afianing Nurokim 2021	Analisis pengaruh pengetahuan, kemampuan, dan sikap tenaga kerja dalam penerapan <i>Green Human Resource management (GHRM)</i> terhadap <i>Job Performance</i>	Menggunakan analisis <i>software</i> SPSS dan <i>SmartPLS</i> . Dengan pengumpulan data <i>simple random sampling</i> .	Hasil Penelitian menunjukan bahwa pengetahuan tenaga kerja dalam penerapan GHRM tidak berpengaruh secara signifikan terhadap <i>job performance</i> . Kemampuan tenaga kerja dalam penerapan GHRM berpengaruh secara signifikan terhadap <i>job performance</i> . Sikap tenaga kerja dalam penerapan GHRM tidak berpengaruh secara signifikan terhadap <i>job performance</i> .
5	Abdul Faris Makarim 2021	Pengaruh Praktik <i>Green Human Resource Management (GHRM)</i> terhadap <i>Turnover Interntions</i> Dimediasi Lingkungan Kerja. (Studi Pada Karyawan Generasi Millennial Di PT. Angkasa Pura I (PERSERO) Cabang Bandar Udara Internasional Adi Soemarmo Surakarta)	Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah <i>Structural Equation Model (SEM)</i> dengan menggunakan <i>Partial Least Square (PLS)</i> .	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa; (1) terdapat pengaruh negatif antara <i>green recruitment</i> terhadap <i>turnover intention</i> , (2) terdapat pengaruh negatif antara <i>green training</i> terhadap <i>turnover Intention</i> , (3) terdapat pengaruh negative antara lingkungan kerja terhdap <i>turnover Intention</i> , (4) terdapat pengaruh signifikan antara <i>green recruitment</i> terhadap <i>turnover Intention</i> dimediasi variable Lingkungan Kerja, (5) terdaapat pengaruh signifikan antara <i>green training</i> terhadap <i>turnover intention</i> dimediasi variable lingkungan kerja pada karyawa generasi Milenial PT. Angkasa Pura I (Persero) cabang Bandar Udara Internasional Adi Soemarmo Surakarta.

2.6. Kerangka Konseptual

Dari apa yang telah terjadi dengan fenomena sekarang, objek penelitian dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan, maka kerangka teori yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Penelitian ini dirancang untuk memahami seberapa baik perusahaan menggunakan *green human resource management* di organisasi yang berkaitan dengan *Green recruitment and selection*, *Green training*, dan *Green reward*.

2.7. Definisi Operasional

Mengelola atau mendorong karyawan untuk menggunakan praktik ramah lingkungan dan membatasi pengaruh mereka terhadap lingkungan adalah konsep yang dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia hijau. Rekrutmen, pelatihan, dan insentif adalah semua aspek manajemen sumber daya manusia hijau.

Rekrutmen dan seleksi hijau, di mana perusahaan berfokus pada elemen lingkungan untuk mengidentifikasi pelamar atau calon pekerja yang peduli

terhadap lingkungan. Untuk membantu pekerja berkembang dan lebih memahami kebutuhan akan kesadaran lingkungan, pelatihan hijau adalah pelatihan ramah lingkungan. Agar pekerja tetap terlibat dan ramah lingkungan, penting untuk terus memperhatikan lingkungan, sesuai dengan manajemen insentif hijau. Karyawan yang peduli terhadap lingkungan dapat memperoleh insentif finansial dan non-finansial sebagai bagian dari program yang disebut "*green reward*".

Karyawan yang memperhatikan dan bertanggung jawab terhadap lingkungannya disebut sebagai pelaku lingkungan..

2.8. Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah diuraikan diatas maka hipotesis yang dirumuskan oleh penulis dalam penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

1. *Green recruitment and selection* memiliki dampak signifikan terhadap kinerja lingkungan pada Mall Nipah Makassar.
2. *Green training* memiliki dampak signifikan terhadap kinerja lingkungan pada Mall Nipah Makassar.
3. *Green reward* memiliki dampak signifikan terhadap kinerja lingkungan pada Mall Nipah Makassar.
4. *Green recruitment and selection, Green training, dan Green reward* memiliki dampak signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja lingkungan pada Mall Nipah Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

Karena fokus penelitian ini pada peningkatan kualitas penelitian, desain penelitian sangat penting untuk keberhasilan penelitian ini. Untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, maka dilakukan penelitian ini. Analisis kuantitatif dan strategi pengumpulan data digunakan dalam penelitian ini untuk mengevaluasi apakah variabel tertentu mempengaruhi hasil. Survei dan observasi digunakan untuk mengumpulkan informasi.

Untuk keperluan penarikan kesimpulan tentang pokok bahasan yang diteliti, data kuantitatif menurut Sugiyono (2018) adalah metode penelitian yang menggunakan statistika sebagai alat uji untuk perhitungan. SPSS adalah aplikasi analisis statistik yang digunakan dalam penelitian. Statistik sering dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak ini, yang memiliki rekam jejak panjang yang dapat diandalkan.

3.2. Tempat dan Waktu

Tempat penelitian di Mall Nipah Makassar, Jl. Urip Sumoharjo No. 23C Panaikang, Kec. Panakkukang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90231. Penelitian dilakukan terhitung mulai Maret 2021 sampai dengan April 2021.

3.3. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018), populasi adalah bidang generalisasi yang terdiri dari item atau orang yang memiliki atribut dan karakteristik tertentu

yang digunakan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik sebagai



kesimpulannya. Temuan penelitian ini didasarkan pada fakta bahwa semua pekerja Nipah Mall Makassar termasuk dalam populasi penelitian.

2. Sampel

Sugiyono (2018) berpendapat bahwa sampel mewakili populasi secara keseluruhan, baik dari segi ukurannya maupun sifat-sifat yang dimilikinya. Peneliti menggunakan sampling jenuh untuk memilih sampel penelitian (sensus).

Sampel diambil dari seluruh populasi dengan menggunakan metode yang dikenal dengan istilah "*saturated sampling*" (Sugiyono, 2018). Pengambilan sampel jenuh, dengan kata lain, dapat disebut sebagai sensus di mana seluruh populasi dipekerjakan sebagai titik pengambilan sampel. Ada 33 peserta dalam penelitian ini.

3.4. Jenis dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Temuan ini didasarkan pada data studi kuantitatif. Ada beberapa cara untuk memperoleh data kuantitatif, tetapi metode yang paling umum adalah melalui penggunaan tes dan kuesioner. Varians rata-rata adalah fokus dari metode kuantitatif. Penekanan kuantitatif pada reliabilitas/reliabilitas dikemukakan oleh Sekaran & Bougie (2016).

3.4.2. Sumber Data

Teknik pengumpulan data ditentukan dengan memperhatikan sumber data. Berikut ini adalah sumber data yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Data Primer

Penting untuk membedakan antara data primer dan sekunder. Data primer didefinisikan oleh Sugiyono (2018) sebagai sumber data yang memberikan data kepada pengumpul data tanpa batas waktu. Hal ini

sebagian besar didasarkan pada kuesioner yang dikirim ke pekerja Mall Nipah Makassar yang mengisi isu penerapan *green human resource management*.

2. Data Sekunder

Data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan oleh pihak pengumpul data primer atau data yang diperoleh secara tidak langsung, seperti buku, jurnal, artikel dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini, merupakan contoh data sekunder. Data sekunder adalah data primer yang telah diolah dan disajikan lebih lanjut.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data merupakan upaya untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk penelitian. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data meliputi:

1. Kuesioner

Untuk mengumpulkan data untuk penelitian ini, kuesioner dibagikan kepada peserta, memungkinkan peneliti untuk mendapatkan data langsung dari sumbernya, yang dikenal sebagai data primer. Untuk melakukan penelitian ini, kami meminta staf Nipah Mall Makassar untuk mengisi survei.

2. Observasi

Observasi digunakan untuk pengumpulan data dengan melihat suatu hal secara langsung dan menyeluruh untuk memperoleh informasi yang akurat tentang hal tersebut. Menurut Samusi (2017), menyaksikan perilaku atau tindakan atau situasi non-perilaku adalah semacam pengamatan. Manajer Nipah Mall Makassar diwawancarai untuk pertanyaan berikut.

3.6. Pengukuran Variabel

Variabel pengukuran dalam penelitian ini telah dikategorikan berdasarkan jenis dan tanggung jawabnya. Variabel penelitian menurut Sugiyono (2018) mengacu pada karakteristik, sifat, atau nilai orang, benda, atau kegiatan yang dipilih peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Faktor-faktor yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Variabel Independen

Variabel bebaslah yang mempengaruhi variabel terikat atau variabel terikat. Sugiyono (2018) mendefinisikan variabel bebas sebagai faktor yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan variabel terikat (terikat).

Variabel independen penelitian ini meliputi:

- a. *Green Recruitment and Selection* (X1)
- b. *Green Training* (X2)
- c. *Green Reward* (X3)

2. Variabel Dependen

Variabel keluaran, kriteria, dan konsumen merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan variabel terikat, menurut Sugiyono (2018). Biasanya, kami akan menyebut variabel ini "yang tergantung". Variabel memiliki efek pada variabel dependen, yang pada gilirannya memiliki efek pada hasil. Kinerja lingkungan merupakan variabel terikat penelitian (Y).

3.7. Instrumen Penelitian

Untuk mengukur apakah seseorang setuju atau tidak dengan pernyataan dalam kuesioner, penelitian ini menggunakan skala Likert dengan skor internal 1 sampai 5. Pengukuran pada Skala Likert adalah:

Tabel 3.1 Penilaian Skala Likert

No.	Jawaban	Kode	Bobot
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Cukup Setuju	CS	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

3.8. Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif. Alat penting bagi peneliti adalah pendekatan analisis data (Sugiyono, 2018). Analisis data penelitian ini memudahkan untuk menarik kesimpulan. Uji validitas dan reliabilitas disertakan dalam analisis data, yang selanjutnya dinilai berdasarkan hipotesis dan asumsi klasikal.

3.8.1. Uji Validitas

Dalam Ghozali (2018), uji validitas digunakan untuk menentukan apakah kuesioner merupakan alat penelitian yang andal atau tidak. Kolom korelasi item-total terkoreksi pada tabel Item-Total Statistics yang dihasilkan dari pengolahan data menggunakan Statistical Program For Social Science dapat digunakan untuk menentukan validitas kuesioner (SPSS). Kriteria evaluasi uji validasi adalah sebagai berikut:

1. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item kuesioner tersebut valid.
2. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item kuesioner tersebut dikatakan tidak valid.

3.8.2. Uji Reabilitas

Pengujian reliabilitas menurut Sugiyono (2018) adalah sejauh mana data atau hasil tersebut mantap dan konsisten. Ketika temuan pengukuran konstan sepanjang waktu, perangkat dikatakan dapat

diandalkan. Dalam bidang pengukuran reliabilitas digunakan Cronbach alpha.

1. Hasil $\alpha > 0,60$ = reliable/konsisten
2. Hasil $\alpha < 0,60$ = tidak reliable/tidak konsisten

3.8.3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah analisis dalam variabel pengganggu atau regresi residualnya memiliki distribusi normal. Menurut Hantono (2017) penelitian ini menggunakan uji asumsi normalitas Kolmogorov – smirnov dan grafik histogram. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yaitu:

- a. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka data residual tersebut normal.
- b. Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka data residual tersebut tidak normal.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas dengan grafik yaitu:

- a. Data dikatakan berdistribusi normal, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya.

Data dikatakan tidak berdistribusi normal, jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti diagonal atau grafik histogramnya

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independent). Menurut Ghazali (2018) model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Jika terjadi variabel independen

berkorelasi, maka variabel tidak orthogonal. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya gejala multikolinearitas yaitu:

- a. Nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF $> 10,00$
- b. Nilai tolerance $> 0,10$ atau sama dengan nilai VIF $< 10,00$

3. Uji heteroskedastisitas

Menurut Hantono (2017) uji heteroskedastisitas membantu menentukan apakah model regresi menghasilkan varians residu yang tidak seragam dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Dasar pengambilan keputusan heteroskedastisitas dengan gambar Scatterplots yaitu:

- a. Jika memiliki pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka ada terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika memiliki pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak ada terjadi heterdastisitas.

3.8.4. Uji Hipotesis

Hipotesis yang dapat dikatakan benar atau salah. Menurut Sugiyono (2018) hipotesis ialah respon sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis atau kesimpulan dalam kasus ini, ada dua hasil yang mungkin dalam hal ini yaitu hipotesis nol (H_0) dan hipotesis penelitian (H_1). H_0 merupakan tidak adanya hubungan antara variabel sedangkan H_1 merupakan adanya hubungan antara variabel dan nantinya akan dibandingkan dengan H_0 . Hipotesis harus dapat diuji secara kuantitatif. Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai *path*

coefficients dan *P values*. Pengujian hipotesis menggunakan $\alpha = 5\%$ nilai *P values* untuk membuat penentuan sebagai berikut:

Jika *P-values* $> \alpha = H_1$ ditolak dan H_0 diterima, maka antar variabel tidak berpengaruh signifikan.

Jika *P-values* $< \alpha = H_1$ diterima dan H_0 ditolak, maka antar variabel terdapat pengaruh yang signifikan.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

a. Profil perusahaan

Nipah Mall merupakan pelopor pusat perbelanjaan dan kawasan bisnis hijau pertama di Indonesia bagian timur, dibangun dengan konsep hijau dan berinteraksi dengan kehidupan perkotaan dengan desain perkotaan yang natural, humanistik, dan nyaman. Mall ini didirikan pada 6 April 2018 dan dibuka pertama kali pada 3 November 2018. Nipah Mall dikelola oleh Kalla Group.

Nipah Mall merupakan pusat perbelanjaan keluarga berkonsep terbuka seluas 3,5 hektar (ha) dengan luas terbangun 121.426 meter persegi dan 25.000 meter persegi, dengan 5 lantai dan 1 basement. Penyewa Nipah Mall adalah perusahaan besar dengan reputasi tinggi di dalam dan luar negeri seperti Ace, Cinema XXI, Fun World, Uniqlo, dan lain-lain, yang berada dalam satu atap untuk memenuhi kebutuhan keluarga.

b. Visi dan Misi PT. Kalla Inti Karsa

Visi

Menjadi perusahaan terbaik dan termuka dengan produk yang innovative dan memberikan manfaat bagi lingkungan dan masyarakat.

Misi

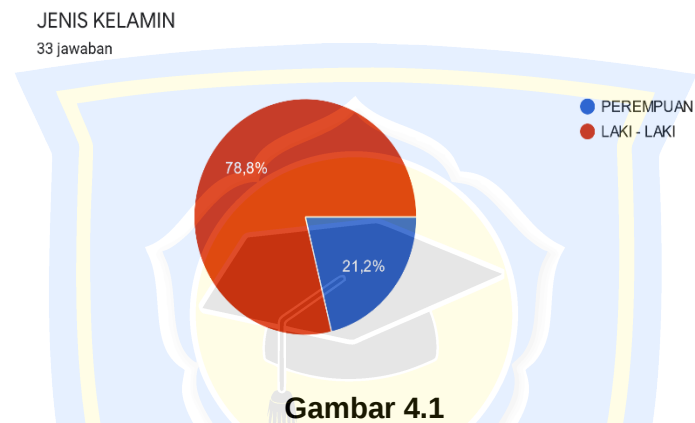
Membangun dan mengelola property komersial dengan sumber daya manusia yang professional, terampil dan innovative, berkarya dengan nilai-nilai perusahaan “JALAN KALLA” untuk memberikan manfaat yang sebanyak-banyaknya bagi bangsa dan Negara.

4.2. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik responden yang dikelompokkan menurut latar belakang atau profile setiap responden, yaitu sebagai berikut:

a. Responden berdasarkan jenis kelamin

Responden pada penelitian ini berdasarkan jenis kelamin terlihat pada tabel 4.1 berikut:

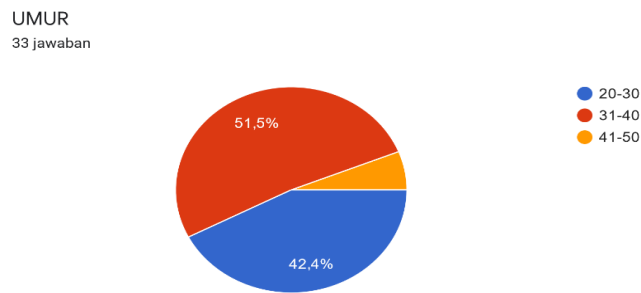


Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada Gambar 4.1 diatas terdapat 7 orang responden dengan jenis kelamin perempuan dengan presentase 21,2% dan terdapat 26 orang responden dengan jenis kelamin laki-laki dengan presentase 78,8%.

b. Responden berdasarkan umur

Responden penelitian dikelompokkan menjadi 3 kategori usia. Karakteristik responden berdasarkan umur atau usia dapat dilihat pada gambar 4.3 berikut ini



Gambar 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Pada gambar 4.2 tersebut, menunjukkan bahwa responden yang berumur 31 – 40 tahun sebesar 17 orang dengan presentase 51,5%, responden yang berumur 20 – 30 tahun sebanyak 14 orang dengan presentase sebesar 42,4% dan responden 41 – 50 tahun lebih sedikit dengan presentase 6,1%.

c. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 33 responden diperoleh perihal masa kerja responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja bisa dilihat pada gambar 4.3

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden
1 tahun	5
2 tahun	7
3 tahun	9
4 tahun	12

Sumber: data diolah Tahun 2022

Dapa dilihat pada tabel diatas masa kerja pegawai Mall Nipah untul masa kerjaa 1 tahun ada 5 responden, 2 tahun ada 7

responden, 3 tahun ada 9 responden dan untuk 4 tahun 12 responden.

4.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi data penelitian menunjukkan rekapitulasi dari tanggapan terhadap pertanyaan dari variabel-variabel. Penelitian ini menggunakan 3 variabel dependen dan 1 variabel independen, *green recruitment and selection*, *green training*, *green reward*, dan kinerja lingkungan. Adapun secara rinci deskripsi data tersebut adalah sebagai berikut:

a. Variabel *Green Recruitment and Selection*

Variabel *green recruitment and selection* diukur dengan 8 item pernyataan. Variabel ini memberikan deskripsi penelitian berupa bagaimana perusahaan menciptakan dan menemukan karyawan yang memiliki poin plus tentang *green human resource management*. Gambaran mengenai variabel *green recruitment and selection* dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2

Variabel *Green Recruitment and Selection*

		Statistics								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total_X1
N	Valid	33	33	33	33	33	33	33	33	33
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.15	4.15	4.12	4.06	4.24	4	3.73	4.15	32.61

Sumber: output SPSS 25, 2022

Pada tabel 4.2 terlihat rata-rata nilai indikator dari 33 responden yaitu 4,24, yang berada pada indikator X1.5 yaitu menginformasikan bahwa perusahaan akan merekrut calon karyawan yang memiliki kompetensi pengelolaan lingkungan.

b. Variabel *Green Training*

Untuk variabel *green training* memiliki 10 item pernyataan. Variabel *green training* memberikan penjelasan tentang mengedukasi karyawan untuk memahami manajemen lingkungan kerja. Memberikan karyawan program training yang sudah disediakan perusahaan. Berikut jawaban responden mengenai *green training* pada tabel 4.3.

Tabel 4.3

Variabel Green Training											
		Statistics									
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	Total_X2
N	Valid	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.42	4.33	4.36	4.27	4.42	4.21	4.21	4.06	4.15	4.21

Sumber: Output SPSS 25, 2022

Pada tabel 4.3 terdapat pernyataan X2.1 yaitu perusahaan mengembangkan keterampilan dan pengetahuan karyawan tentang pengelolaan lingkungan melalui pelatihan memiliki nilai 4,42 menjadi rata-rata tertinggi dari 33 responden.

d. Variabel Green Reward

Variabel *green reward* terdiri dari 4 item pernyataan. Variabel *green reward* memberikan penjelasan bahwa adanya reward berkaitan dengan lingkungan seperti mengkomunikasikan atau mensosialisasikan keunggulan lingkungan yang dihasilkan karyawan dan berikan pujian agar dapat menjadi motivasi bagi karyawan. Berikut penjelasan variabel *green reward* pada tabel 4.4.

Tabel 4.4**Variabel Green Reward**

		Statistics				
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Total_X3
N	Valid	33	33	33	33	33
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.42	4.36	4.27	4.42	17.48

Sumber: Output SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa pernyataan X3.1 dan X3.4 memiliki nilai tertinggi 4,42, menghargai kinerja lingkungan karyawan dan Memberikan insentif untuk karyawan yang berperilaku ramah lingkungan.

e. Variabel Kinerja Lingkungan

Untuk variabel kinerja lingkungan terdiri dari 6 item pernyataan dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5**Variabel Kinerja Lingkungan**

		Statistics					
		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	Total_X4
N	Valid	33	33	33	33	33	33
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.42	4.61	4.64	4.55	4.61	27.21

Sumber: Output SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel di atas pernyataan Y3 yaitu pencegahan polusi menjadi menjadi rata-rata tertinggi dengan nilai 4,64. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja lingkungan pada mall nipah sangat memperhatikan pencegahan polusi dengan menggunakan konsep green building (ramah lingkungan) dapat

dilihat Mall Nipah menggunakan efisiensi energi dan mall yang bebas asap rokok.

4.4. Hasil Uji Ilustrasi

a. Uji Validitas

Validitas suatu kuesioner adalah ditentukan dengan memeriksa untuk melihat apakah langka-langka yang dimaksudkan variabel-variabel. Uji validitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Green Recrutment and Selection (X1)</i>	X1.1	0.591	0.344	Valid
	X1.2	0.693	0.344	Valid
	X1.3	0.794	0.344	Valid
	X1.4	0.899	0.344	Valid
	X1.5	0.836	0.344	Valid
	X1.6	0.872	0.344	Valid
	X1.7	0.743	0.344	Valid
	X1.8	0.759	0.344	Valid
<i>Green Training (X2)</i>	X2.1	0.798	0.344	Valid
	X2.2	0.885	0.344	Valid
	X2.3	0.848	0.344	Valid
	X2.4	0.848	0.344	Valid
	X2.5	0.713	0.344	Valid
	X2.6	0.831	0.344	Valid
	X2.7	0.855	0.344	Valid
	X2.8	0.791	0.344	Valid
	X2.9	0.83	0.344	Valid
	X2.10	0.917	0.344	Valid
<i>Green Reward (X3)</i>	X3.1	0.829	0.344	Valid
	X3.2	0.888	0.344	Valid
	X3.3	0.848	0.344	Valid
	X3.4	0.898	0.344	Valid
Kinerja Lingkungan (Y)	Y1	0.687	0.344	Valid
	Y2	0.939	0.344	Valid
	Y3	0.872	0.344	Valid
	Y4	0.903	0.344	Valid
	Y5	0.939	0.344	Valid
	Y6	0.882	0.344	Valid

Sumber: Data diolah Tahun 2022

Dari hasil pengujian validitas pada tabel diatas, kuesioner yang berisi dari 4 variabel ini ada 33 yang telah diisi oleh 37 responden pada penelitian ini. Salah satu cara untuk mengetahui kuesioner yang valid dan tidak valid, kita harus mencari tahu r tabelnya terlebih dahulu. Rumus dari r tabel adalah $df = N - 2$ jadi $33 - 2 = 31$, sehingga r tabel = 0.344. dari hasil perhitungan validitas pada tabel diatas dapat disimpulkan item-item pernyataan tersebut adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Teknik reliabilitas dalam penelitian ini yang digunakan untuk menilai reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang dirangkum pada tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7

Hasil Uji Reliabel

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
<i>Green Recruitment and Selection</i>	0.786	Reliabel
<i>Green Training</i>	0.785	Reliabel
<i>Green Reward</i>	0.833	Reliabel
Kinerja Lingkungan	0.81	Reliabel

Sumber: Output SPSS 25, 2022

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien *Cronbach Alpha* secara keseluruhan nilai diatas 0.60 (nilai > 0.60). Kuesioner yang digunakan dinyatakan dapat digunakan.

4.5. Uji Asumsi Klasik

Setelah setiap variabel dinyatakan valid dan reliable, maka analisis selanjutnya adalah Uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Hasil uji asumsi klasik dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk menguji apakah analisis dalam model regresi variabel pengganggu atau residualnya memiliki distribusi normal. Penelitian ini dilakukan secara One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		33
Normal Parameter s ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	1.51384569
Most Extreme Differences	Absolute	0.107
	Positive	0.107
	Negative	-0.09
Test Statistic		0.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

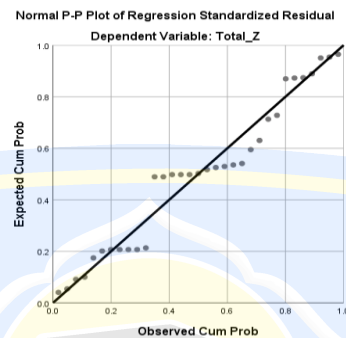
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output SPSS 25, 2022

Pada tabel diatas bias disimpulkan bahwa nilai signifikannya yaitu $0,200 > 0,05$, sehingga dapat dikatakan dalam uji normalitas yang didapatkan berdistribusi normal. Dapat dilihat juga pada gambar P-P *plot of regression standradizes residual* dapat dilihat pada gambar 4.3 sebagai berikut:

Gambar 4.3

P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber: Output SPSS 25, 2022

Dapat dilihat pada gambar diatas bahwa titik-titik tersebut menjauh dari garis sehingga dapat disimpulkan variabel penelitian tidak dapat berdistribusi normal melalui uji normalitas

b. Uji Multikolinearsitas

Uji multikolinearsitas menggunakan nilai tolerance dan variance inflation faktor. Nilai tolerance $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 menunjukkan adanya multikolinearitas, jika nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.9

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Total_W	0.372	2.689
	Total_X	0.203	4.924
	Total_Y	0.226	4.432

a. Dependent Variable: Total_Z

Sumber: Output SPSS 25, 2022

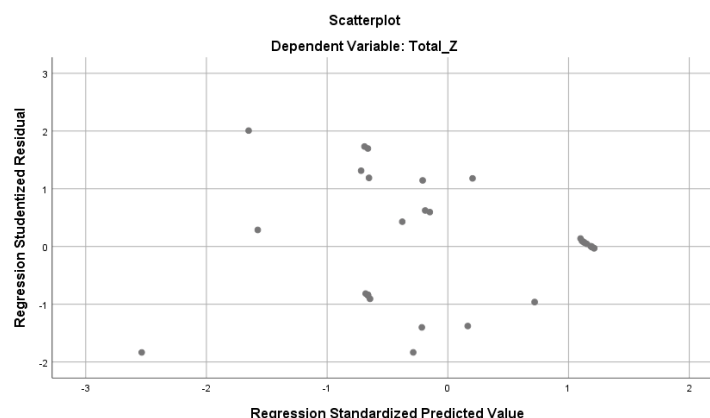
Terlihat pada tabel 4.9 diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai VIF pada variabel *Green Recruitment and Selection* (X1) dan kinerja lingkungan (Y) adalah $2.689 < 10$ dan nilai tolerance value $0.372 > 0.1$, variabel *green training* (X2) dan kinerja lingkungan (Y) adalah $4.924 < 10$ dan nilai tolerance value $0.203 > 0.1$, variabel *green reward* (X3) dan lingkungan (Y) adalah $4.432 < 10$ dan nilai tolerance value $0.226 > 0.1$, maka data tersebut tidak terjadi multikolineritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini dilakukan untuk menguji ada tidaknya ketidaksamaan variansi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas ini menggunakan grafik plot antara nilai prediksi (ZPRED) dan nilai (SRESID). Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola teratur, gelombang, sempit dan lebar. Hal tersebut menjelaskan bahwa ada heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika titik-titikan berdistribusi daan berada dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak terdapat pola yang jelas, maka dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.4.

Gambar 4.4

Hasil Uji Heteroskedastisiac



Sumber: Output SPSS 25, 2022

Dapat dilihat pada gambar 4.4 diatas yang menggambarkan variabel data penelitian yang berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Tidak terjadi pola yang jelas, serta titik-titik tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

4.6. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (t)

Dalam uji parsial (t) pengaruh dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan tingkat signifikansi 5% pada uji parsial (t). Dengan tingkat signifikansi $< 0,05$, H_1 diterima dan H_0 ditolak maka antar variabel terdapat pengaruh yang signifikan. Kemudian untuk tingkat signifikansi $> 0,05$ H_1 ditolak dan H_0 diterima, maka antar variabel tidak berpengaruh signifikan. Dapat dilihat pada tabel 4.10 menjelaskan eksperimen uji regresi dengan green recruitment and selection sebagai variabel independen, kinerja lingkungan sebagai variabel dependen seperti berikut:

Tabel 4.10

Hasil Model Summary *Green recruitment and selection*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.599 ^a	0.359	0.338	2.473

a. Predictors: (Constant), Total_X1

Sumber: Output SPSS 25, 2022

Angka adjusted R square dapat dilihat untuk sumbangsi variabel. Pada tabel diatas dapat dilihat nilai dari adjusted R square 0,338 artinya 33,8% variabel kinerja lingkungan yang dapat dijelaskan oleh variabel *green recruitment and selection*, 66,2, dijelaskan oleh variabel lain.

Tabel 4.11

Hasil Uji Parsial (t) *Green recruitment and selection*.

Model	Coefficients ^a					t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient Beta				
	B	Std. Error					
1	(Constant)	13.86	3.236			4.283	0
	Total_X1	0.41	0.098	0.599		4.163	0

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Output SPSS 25, 2022

Berdasarkan uji parsial pada tabel 4.11 dapat dilihat nilai t hitung *green recruitment and selection* sebesar 4,163 > dari t tabel 2,048 berdasarkan perbandingan tersebut H_1 diterima dan H_0 ditolak dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan *green recruitment and selection* terhadap kinerja lingkungan.

Dapat dilihat juga pada tabel 4.12 menjelaskan uji regresi dengan *green training* sebagai variabel independen, kinerja lingkungan sebagai variabel dependen sebagai berikut:

Tabel 4.12

Hasil Model Summry Green Training

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.688 ^a	0.473	0.456	2.241

a. Predictors: (Constant), Total_X2

Sumber: Output SPSS 25, 2022

Nilai adjusted R square pada dilihat pada tabel diatas terlihat sebesar 45,6% dibandingkan dengan tabel sebelumnya mengalami peningkatan sebesar 11,8% dari 33,8%. Hal ini menunjukan sumbangsi yang dapat dijelaskan oleh variabel *Green Training*.

Tabel 4.13
Hasil Uji Parsial (t) *Green Training*

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.919		3.51	0.001
	Total_X2	0.382	0.688	5.279	0

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Output SPSS 25, 2022

Berdasarkan uji parsial pada tabel 4.13 dapat dilihat nilai t hitung green training 5.279 > dari t tabel 2.048 berdasarkan perbandingan tersebut H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan antar *green training* (X2) terhadap kinerja lingkungan (Y).

Dapat dilihat pada tabel 4.14 menjelaskan uji regresi dengan green recruitment and selection sebagai variabel independen, kinerja lingkungan sebagai variabel dependen sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Model Summary Green Reward

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	0.596	0.582	1.964

a. Predictors: (Constant), Total_X3

Sumber: Output SPSS 25, 2022

Untuk hasil model summary green reward dapat dilihat diatas nilai adjusted R square 58,2%, dibandingkan dengan green recruitment and selection dan green training nilai adjusted R square lebih tinggi. Hal ini menunjukkan sumbangsi dari variabel green reward.

Tabel 4.15

Hasil Uji Parsial (t) Green Reward

Model	Coefficients ^a					t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient Beta				
	B	Std. Error					
1	(Constant)	8.288	2.822			2.937	0.006
	Total_X3	1.082	0.16	0.772		6.756	0

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Output SPSS 25, 2022

Untuk uji parsial (t) variabel *green reward* dapat dilihat pada tabel diatas nilai t hitung 6,756 > dari t tabel 2,048 berdasarkan perbandingan tersebut H_1 diterima dan H_0 ditolak, dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan *green reward* (X3) terhadap Kinerja Lingkungan (Y)

b. Uji Regresi Berganda

Uji regresi berganda bertujuan menguji parsial variabel bebas dengan variabel terikat. Berikut merupakan hasil uji regresi berganda dimana variabel bebas diregresikan terhadap kinerja lingkungan. Bias dilihat pada tabel 4.16 sebagai berikut:

Tabel 4.16

Hasil Uji Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 ^a	0.558	0.491	1.912

a. Predictors: (Constant), GREEN REWARD, GREEN RECRUITMENT AND SELECTION, GREEN TRAINING

Sumber: Output SPSS 25, 2022

Hasil dari model summary berguna untuk mengetahui hubungan antara variabel. Disini dapat dilihat pada nilai R square menunjukkan nilai sebesar 0,558 atau 55,8%. Hal ini artinya *Green Recruitment and Selection* (X1), *Green Training* (X2), dan *Green Reward* (X3) terhadap Kinerja Lingkungan (Y) sebesar 55,8%, 44,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model summery.

Tabel 4.17**Hasil Uji Regresi Berganda****Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.1	4.047		1.754	0.095
	GREEN RECRUITMENT AND SELECTION	0.04	0.137	0.061	0.289	0.776
	GREEN TRAINING	0.083	0.154	0.146	0.541	0.594
	GREEN REWARD	0.86	0.373	0.582	2.308	0.032

a. Dependent Variable: KINERJA LINGKUNGAN

Sumber: Output SPSS 24, 2022

Persamaan regresi untuk mengestimasi variabel terikat dengan sebelah variabel bebas adalah:

$$Y = 7,1 + 0.04X_1 + 0.083X_2 + 0.86X_3 + 0.5$$

Dimana:

X_1 : *Green Recruitment and Selection*

X_2 : *Green Training*

X_3 : *Green Reward*

e : *Standar Error*

dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 7,1 artinya bahwa apabila variable *green recruitment and selection*, *green training*, dan *green reward* adalah 0 atau tidak mengalami konstan maka kinerja lingkungan pada Mall Nipah memiliki nilai sebesar 7,1
- b. Nilai koefisien $X_1 = 0.004$ artinya setiap peningkatan variabel *green recruitment and selection* maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja lingkungan karyawan Mall Nipah Makassar secara positif dengan asumsi variabel lainnya tidak mengalami perubahan.
- c. Nilai koefisien $X_2 = 0.083$ artinya variabel *green training* maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja lingkungan pada Mall Nipah Makassar secara positif dengan asumsi variabel lainnya tidak mengalami perubahan.
- d. Nilai koefisien $X_3 = 0.86$ artinya apabila variabel *green reward* mengalami kenaikan satu satuan maka akan berdampak kepada kinerja lingkungan pada Mall Nipah Makassar secara positif dengan asumsi variabel lainnya tidak mengalami perubahan.

Tabel 4.18

Hasil Uji Serentak (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	92.192	3	30.731	8.403	.001 ^b
	Residual	73.141	20	3.657		
	Total	165.333	23			

Sumber: Output SPSS 25, 2022

Untuk uji serentak (Uji F) guna untuk menunjukkan apakah seluruh variabel independent secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Dapat dilihat pada tabel 4.18 dengan tingkatan signifikan yakni 0,01 lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung *green recruitment and selection* (X1), *green training* (X2), dan *green reward* (X3) $8,308 > F$ tabel 2,70 dapat diartikan *green recruitment and selection*, *green training*, dan *green reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja lingkungan.

4.7. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis dari pengaruh *Green Recruitment*, *Green Training*, dan *Green Reward* terhadap Kinerja Lingkungan dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengaruh *Green Recruitment* terhadap Kinerja Lingkungan

Rekrutmen dan seleksi hijau merupakan salah satu aspek dalam merekrut calon personel. Hal ini agar para calon tenaga kerja dapat memiliki andil dalam memperhatikan lingkungan.

Temuan hipotesis mengungkapkan bahwa *Green Recruitment* dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja lingkungan personel Nipah Mall Makassar. Berdasarkan hasil statistik bahwa nilai t hitung $4,163 >$ dari t tabel 2,048.

Pernyataan tersebut menggambarkan bahwa *Green Recruitment* (X1) berpengaruh besar terhadap kinerja lingkungan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima.

Aspek yang memiliki pengaruh paling besar pada variabel rekrutmen dan seleksi hijau adalah bahwa perusahaan akan merekrut tenaga kerja potensial yang memiliki kompetensi manajerial yang mampu meningkatkan kinerja lingkungan untuk membantu program go green salah satunya area Nipah Mall 70% adalah ruang terbuka, sehingga memberikan kontribusi yang cukup penting untuk sirkulasi udara yang segar dan bersih.

Temuan penelitian ini mengkonfirmasi penelitian Hadjri *et al* (2020) yang mengungkapkan bahwa rekrutmen dan seleksi hijau memiliki pengaruh yang substansial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Astuti *et al* (2018) mengungkapkan juga bahwa strategi recruitment sudah terorganisir dengan baik pada implementasi green HRM pada UMKM. Adapun hasil dari penelitian Trihardjanti (2020) menyatakan bahwa Green recruitment belum sepenuhnya, yang dilakukan perusahaan adalah pada metodenya saja melalui online dan job specification tidak eksplisit terkait dengan lingkungan.

b. Pengaruh *Green Training* terhadap Kinerja Lingkungan

Organisasi menjadi lebih produktif dan efisien melalui pelatihan hijau. Pengembangan pelatihan lingkungan dapat ditingkatkan dengan menawarkan pelatihan.

Pelatihan Hijau Nipah Mall Makassar berdampak pada kinerja lingkungannya, sesuai dengan premis. Pelatihan hijau memiliki nilai t -hitung sebesar $5,279 >$ dari t -tabel $2,048$, menurut data statistik. Pernyataan seperti ini menunjukkan bahwa *Green Training* (X_2) memiliki dampak besar terhadap Kinerja Lingkungan (Y). Mengembangkan keterampilan dan pengetahuan karyawan tentang pengelolaan lingkungan melalui pelatihan seperti melakukan kegiatan daur ulang dapat dilihat dengan penerapannya menggunakan *container* bekas dan kayu palet bekas untuk ornamennya.

Pernyataan pertama dan kelima memberikan bukti paling meyakinkan bahwa pelatihan ini ramah lingkungan. Melatih dan menawarkan pelatihan kepada pekerja dalam pengelolaan lingkungan sehingga mereka dapat mengubah tempat kerja menjadi area hijau, memberikan pengaruh positif, dan meningkatkan kinerja lingkungan di Nipah Mall Makassar. Salah satu

Hadjri *et al.*, (2020) menemukan bahwa pelatihan hijau memiliki dampak besar pada kinerja karyawan, dan penelitian kami memvalidasi temuan mereka. Penelitian Astuti *et al* (2018) mengungkapkan juga bahwa pelatihan hijau pada implementasi green HRM pada UMKM terorganisir tapi perlu diawali dengan kebijakan/komitmen yang kuat dari pemilik UMKM untuk menerapkan konsep penghijauan. Adapun hasil dari penelitian Trihardjanti (2020) menyatakan bahwa Green training dalam perusahaan melakukan training terkait dengan lingkungan dan

perilaku ramah lingkungan seperti membawa botol minuman sendiri, mengurangi plastic, paperless.

c. Pengaruh *Green Reward* terhadap Kinerja Lingkungan

Green Reward adalah penghargaan atau imbalan nonmoneter yang mendorong, memotivasi, dan mempertahankan pekerja yang peduli terhadap lingkungan.

Kinerja lingkungan Nipah Makassar telah meningkat sebagai konsekuensi dari program Penghargaan Hijau. Seperti yang ditunjukkan oleh statistik pada t tabel 2,048, nilai numerik dari konstanta t-hitung adalah 6,756. Penghargaan Hijau (X3) memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja lingkungan, menurut pernyataan (Y).

Kalimat pertama dan keempat termasuk indikator yang memiliki pengaruh signifikan terhadap penghargaan hijau. Kinerja lingkungan karyawan dapat ditingkatkan dengan mengenali dan menghargai perilaku ramah lingkungan dan dengan menawarkan insentif kepada mereka yang melampaui dan melampaui panggilan tugas.

Green Reward memiliki dampak yang kuat dan cukup besar terhadap kinerja karyawan, menurut studi Hadjri et al (2020).

d. Pengaruh *Green Rectruitment and Selection, Green Training, dan Green Reward* terhadap Kinerja Lingkungan.

Ada hubungan antara kesadaran lingkungan karyawan Mall Nipah Makassar dengan prestasi kerja mereka, sesuai dengan temuan hipotesis ini. *Green Rectruitment* (X1), *Green Training* (X2), dan *Green Reward* (X3) memiliki dampak yang

cukup besar terhadap kinerja lingkungan, menurut hasil statistik bahwa nilai F yang dihitung untuk ketiga faktor ini adalah 8,308 > F tabel 2.70.

Dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki pengaruh terhadap kinerja lingkungan dimana mall nipah tidak merekrut calon karyawan begitu saja tapi dilihat apakah calon karyawan yang akan diterima paham tentang ramah lingkungan, kemudian karyawan akan diberikan pelatihan dan pengembangan tentang pengelolaan lingkungan, dan kinerja karyawan yang berperilaku ramah lingkungan akan dihargai atau diberikan insentif. Salah satu yang dapat kita lihat adalah mall nipah menggunakan konsep yang terbuka dapat dilihat mall nipah tidak memberi terlalu banyak polusi, kebijakan pengelola nipah seperti lingkungan bebas asap rokok, dan promosi kegiatan gaya hidup hijau.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja lingkungan, dan peneliti menggunakan uji simultan, sering dikenal sebagai uji F, untuk membandingkan kinerja variabel bebas (rekrut dan seleksi hijau, pelatihan hijau, dan insentif hijau). Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa kinerja lingkungan di Nipah Mall Makassar dipengaruhi secara signifikan oleh rekrutmen dan seleksi hijau, pelatihan hijau, dan insentif hijau.

Penelitian Hadjri et al (2020) mengungkapkan bahwa insentif hijau memiliki dampak yang kuat dan cukup besar terhadap kinerja karyawan. Penelitian Astuti et al (2018) mengungkapkan juga bahwa penghargaan terorganisir dengan

baik pada implementasi *green* HRM pada UMKM namun harus didukung dengan kebijakan/komitmen yang kuat untuk mengimple,emtasikan konsep *green*. Adapun hasil dari penelitian Trihardjanti (2020) yang menyatakan bahwa *Green Reward* belum dilakukan pada perusahaan yang beraada disemarang atau belum diterapkan.



BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis penulis tentang Strategi Implementasi *Green Human Resource Management* dapat disimpulkan bahwa sebagaimana berikut:

- a. Hasil penelitian ini menemukan bahwa *green recruitment and selection* berpengaruh terhadap kinerja lingkungan pada Mall Nipah Makassar. Artinya *green recruitment and selection* dapat meningkatkan kinerja lingkungan
- b. Hasil penelitian ini menemukan bahwa *green training* berpengaruh terhadap kinerja lingkungan pada Mall Nipah Makassar. Artinya *green training* dapat meningkatkan kinerja lingkungan yang baik misalkan tidak menggunakan plastic, mall yang bebas rokok dan mendukung kegiatan *go green*.
- c. Penelitian ini juga menemukan bahwa *green reward* berpengaruh terhadap kinerja lingkungan pada Mall Nipah Makassar. Artinya *green reward* dapat meningkatkan kinerja lingkungan dimana memberikan penghargaan atau insentif.
- d. Penelitian ini juga menemukan bahwa *green recruitment and selection*, *green training*, dan *green reward* berpengaruh terhadap kinerja lingkungan.

5.2. SARAN

Pada dasarnya Mall Nipah paham benar tentang strategi implemetasi green human resource management serta telah menerepkan dengan baik, untuk disarankan pertahankan dan lebih meningkatkan lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amjad F, Abbas W, Rehman M, Baig S.A, Hashim M, & Khan A. (2021). *Effect of green human resource management practices on organizational sustainability: the mediating role of environmental and employee performance*
- Astuti, M., & Wahyuni, H. C. (2018). Strategi Implementasi Green Human Resource Management Pada Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (Umkh). *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 121. <https://doi.org/10.24843/matrik:jmbk.2018.v12.i02.p04>
- Bombiak, E., & A. Marciniuk-Kluska. (2018). *Green human resource management as atool for the sustainable development of enterprises: Polish young company experience. Sustainability*, 10(6), 1739.
- Echols, J. M., & Shadily, H. (2019). *Kamus Inggris Indonesia*.
- Hadjri, M. I., Perizade, B., Zunaidah, Z., & Farla WK, W. (2020). Green Human Resource Management dan Kinerja Lingkungan: Studi Kasus pada Rumah Sakit di Kota Palembang. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 8(2), 182. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v8i2.1627>
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru.
- Irmawati, B., & Trihardjanti, C. (2020). Implementasi Green Human Resources Management Pada Perusahaan Di Semarang. *Laporan Penelitian, Pusat Peng*, v+ 27.
- Islam, M. M. (2019). *HRM Hijau dan Bisnis Hijau : Model Yang Diusulkan untuk Keberlanjutan Organisasi*. 3, 1–12.
- Jackson, S. E., & Seo, J. (2010). The greening of strategic HRM scholarship. *Organization Management Journal.*, 7(4), 278-290.
- 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.
- Latan, H., C. J. C. Jabbour, A. B. L. de Sousa Jabbour, D. W. S. Renwick, S. F. Wamba, & M. Shahbaz. (2018). 'Too-much-of-a-good-thing'? The role of advanced ecolearning and contingency factors on the relationship between corporate environmental and financial performance. *Journal of environmental management*, 220, 163-172.
- Mandip Gill 2012. *Green HRM: People Management Commitment to Environmental Sustainability* Research Journal of Recent Sciences Vol. 1 (ISC-2011), 244-252 (2012) Res.J.Recent Sci. International Science Congress Association 244. ISSN 2277-2502.
- Makarim, A. F. (2021). *PENGARUH PRAKTIK GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (GHRM) TERHADAP TURNOVER INTENTIONS DIMEDIASI LINGKUNGAN KERJA*. <https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/12345678>.
- Nurokim, A. (2021). *ANALISIS PENGARUH PENGETAHUAN, KEMAMPUAN,*

DAN SIKAP TENAGA KERJA DALAM PENERAPAN GREEN HUMAN



RESOURCE MANAGEMENT (GHRM) TERHADAP JOB PERFORMANCE.
<http://repository.ub.ac.id/185058/1/AFIANING%20NUR>.

- Pham, N. T. (2019). *Manajemen : Komprehensif Review Dan Agenda Penelitian Masa Depan*.
- Purnama, N. D. &, & Nawangsari, L. C. (2019). Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Sustainability Business: Pendekatan Konsep. *Prosiding: Seminar Nasional Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi, Universitas Mercu Buana Jakarta, Tanjung Benoa-Bali, 29 Nopember 2019*, 32–39.
- Purnomo, A. K. (2021). Analisis Penerapan Green Human Resource Management Pada Perusahaan Tekstil. *Mbia*, 20(2), 177–185.
<https://doi.org/10.33557/mbia.v20i2.1416>.
- Putrawan, I. N. (2018). *Pengaruh Green Human Resource Management Practice, Job Related Anxiety terhadap Job Performance pada karyawan PT Surveyor Indonesia*. 2017, 10–22.
- Putri, T., & Warsindah, L. (2021). PENGARUH GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT TERHADAP JOB SATISFACTION MELALUI GREEN WORK ENGAGEMENT, DAN MEANINGFUL WORK PADA INDUSTRI MANUFAKTUR DI JAKARTA. 2,
<https://publikasi.kocenin.com/index.php/huma/artic>.
- Ragas, S, F., Tantay, F.M, A., Chua, I., J, C, M, C, (2017), Green lifestyle moderates GHRM's impact on job performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 66(7).
- Ricardianto, Prasadja. (2018). *"Human Capital Management"*. Penerbit. IN MEDIA. BOGOR.
- Romadhoni, E. F., Haryono, S. and N. (2019). *Peran Faktor Sumber Daya Manusia Terhadap Praktik Sumber Daya Hijau (Studi Kasus PT Sarihusada Generasi Mahardika Yogyakarta)*, NCAB (National Conference on Applied Business). 115–118.
<https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/ncab/article/download/7698/2659>.
- Saputro, A., & Nawangsari, L. C. (2021). The Effect of Green Human Resource Management on Organization Citizenship Behaviour for Environment (OCBE) and Its Implications on Employee Performance at Pt Andalan Bakti Niaga. *European Journal of Business and Management Research*, 6(1), 174–181. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.1.716>.
- Sekaran, U. & Bougie, R.J., (2016). *Research Methods for Business: A skill Building Approach*. 7th Edition, John Wiley & Sons Inc. New York, US.
- Sugiarto, A. (2018). *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT: IMPLEMENTASI KONSEP GREEN BUSINESS DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (STUDI PADA PT HOLCIM INDONESIA Tbk.)*.
- Sugiyono (2018). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Wulandari, E. T., & Nawangsari, L. C. (2021). The Effect of Green Human

Resources Management on Sustainability Business Companies (Case Study on Employee Claim Department PT. Prudential Life Assurance). *European Journal of Business and Management Research*, 6(1), 238–242. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.1.745>.

Yasamis, F. (2011). Economic instruments of en-vironmental management. *Journal of Academy and Ecology of Environmental Sciences*, 2, 97-111.

Zurnali, C., & Sujanto, A. (2020). Pentingnya Green Human Resource Management pada Perusahaan di Indonesia. *Jurnal Infokam*, 16(2), 116–127.



Lampiran 1

BIODATA

Nama : Angel Ferado
Tempat, Tanggal Lahir : Rantepao, 17 September 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Jl. Dirgantara Irg.10 No. 96
Telepon : 085242697699
Alamat Email : angelferado09@gmail.com



Riwayat Pendidikan

Pendidikan Formal : 1. SDN Malango
2. SMPN 2 Toraja Utara
3. SMAN 2 Toraja Utara

Makassar, 14 Maret 2022

Angel Ferado

UNIVERSITAS FAJAR

Lampiran 2

KUESIONER

STRATEGI IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA LINGKUNGAN PADA MALL NIPAH MAKASSAR

PENGANTAR

Dengan rangka untuk memenuhi sebagai persyaratan dan penyelesaian pendidikan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu sosial Universitas, sehubungan dengan ini saya meminta dengan hormat ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk menjadi responden dalam penelitian saya.

Bantuan dari anda untuk mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya secara objektif, dan apa adanya sangat berarti bagi penelitian ini. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Makassar, 14 Maret 2022

Peneliti

UNIVERSITAS FAJAR Angel Ferado

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan
3. Usia :tahun
4. Pendidikan Terakhir : ☐ SLTA/Sederajat ☐ D3 ☐ S1 ☐ S2
5. Masa Kerja :tahun
6. Jabatan :
7. Bagian/Devisi :

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Berilah tanda chek list (√) pada salah satu pernyataan yang paling sesuai dengan pendapat Anda pada kotak yang tersedia

Keterangan:

No.	Jawaban	Kode	Bobot
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Cukup Setuju	CS	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

C. Green Human Resource Management

No.	Indikator	Jawaban Responden				
		SS	S	CS	TS	STS
	Green Recruitment & Selection					
1	Memasukan unsur lingkungan pada strategi rekrutmen perusahaan.					
2	Mengkomunikasikan kebijakan/ komitmen perusahaan terhadap kelestarian lingkungan pada saat proses rekrutmen.					
3	Memasukkan unsur pengetahuan tentang lingkungan pada iklan pekerjaan.					
4	Menginformasikan bahwa perusahaan akan merekrut calon karyawan yang memiliki kompetensi pengelolaan lingkungan.					
5	Mempertimbangkan kandidat yang mempunyai minat dan kepedulian pada lingkungan.					
6	Mengajukan pertanyaan terkait pengelolaan lingkungan pada saat wawancara dengan calon karyawan.					
7	Memilih calon karyawan yang secara pribadi telah melakukan pengelolaan lingkungan.					
8	Memilih calon karyawan yang sadar terhadap pengelolaan lingkungan.					

No.	Indikator	Jawaban Responden				
		SS	S	CS	TS	STS
	Green Training					
1	Mengembangkan keterampilan dan pengetahuan karyawan tentang pengelolaan lingkungan melalui pelatihan.					
2	Memberikan <i>best practice</i> tentang kegiatan yang ramah lingkungan.					
3	Memberikan pelatihan untuk meningkatkan kesadaran lingkungan di setiap angkatan kerja (departemen kerja).					
4	Menyediakan program pendidikan tentang lingkungan untuk karyawan.					
5	Memberikan pelatihan kepada karyawan agar dapat menjadikan ruang kerja sebagai ruang hijau.					
6	Menerapkan rotasi pekerjaan untuk melatih manajer dalam memahami lingkungan.					
7	Memberikan pelatihan khusus untuk kegiatan penghijauan bagi karyawan.					
8	Melakukan analisis kebutuhan untuk mendefinisikan jenis pelatihan yang diperlukan dalam rangka penghijauan.					
9	Melakukan analisis dan identifikasi kebutuhan pelatihan yang mampu meningkatkan kesadaran karyawan ke lingkungan.					
10	Memberikan kesempatan pada semua orang diperusahaan untuk dilatih mengenai aspek pengelolaan lingkungan.					

No.	Indikator	Jawaban Responden				
		SS	S	CS	TS	STS
	Green Reward					
1	Menghargai kinerja lingkungan karyawan.					
2	Memberikan penghargaan finansial dan non finansial untuk karyawan yang mempunyai kinerja lingkungan dengan baik.					
3	Mengokumunikasikan atau mensosialisasikan keunggulan lingkungan yang dihasilkan karyawan.					
4	Memberikan insentif untuk karyawan yang berperilaku ramah lingkungan.					

No.	Indikator	Jawaban Responden				
		SS	S	CS	TS	STS
	Kinerja Lingkungan					
1	Menimbulkan dampak penting terhadap lingkungan.					
2	Mengurangi sampah plastic.					
3	Pencegahan polusi					
4	Melakukan kegiatan daur ulang.					
5	Meminimalisasi limbah.					
6	Meningkatkan penerapan system manajemen lingkungan (SML).					

UNIVERSITAS FAJAR

Lampiran 4 Hasil Kuesioner Penelitian

1. Data hasil jawaban responden

GREEN RECRUITMENT AND SELECTION									
No Responden	Pernyataan								Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	5	5	5	3	4	4	4	4	34
4	5	4	3	3	3	3	3	3	27
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	4	4	3	3	3	3	2	4	26
7	3	3	3	3	3	3	3	3	24
8	4	5	5	5	5	5	4	4	37
9	4	4	3	5	5	5	5	5	36
10	3	3	4	4	4	4	4	4	30
11	4	4	5	4	5	3	4	4	33
12	5	5	4	3	2	3	3	3	28
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	4	4	4	4	4	4	4	5	33
15	5	5	5	5	5	5	5	5	40
16	5	5	5	5	5	5	4	4	38
17	4	4	4	4	4	4	2	4	30
18	4	5	4	4	5	5	4	4	35
19	3	3	3	3	3	3	3	4	25
20	3	3	3	3	4	3	3	3	25
21	4	4	4	3	4	3	3	4	29
22	4	4	4	4	4	4	3	4	31
23	4	4	4	3	4	3	3	3	28
24	4	4	4	4	5	4	4	4	33
25	4	4	4	5	5	5	4	5	36
26	4	4	4	4	4	4	4	5	33
27	5	5	5	5	5	5	3	5	38
28	4	4	5	5	5	5	5	5	38
29	5	4	5	5	5	4	4	4	36
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	4	4	4	5	5	4	4	5	35
32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
33	5	5	5	5	5	4	4	5	38

GREEN TRAINING											
No Responden	Pernyataan										Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	40
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	44
10	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	44
11	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
19	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	33
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	40
22	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
23	5	5	4	4	4	5	4	2	2	4	39
24	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
25	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	47
26	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	44
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	47
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	46

No Responden	GREEN REWARD					KINERJA LINGKUNGAN						
	Pernyataan				Total	Pernyataan						Total
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	
1	4	4	4	4	16	4	5	5	5	5	5	29
2	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30
3	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30
4	4	3	3	4	14	3	5	5	5	5	4	27
5	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	4	4	16	4	5	5	5	5	4	28
7	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18
8	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30
9	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30
10	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	4	24
11	5	4	4	4	17	4	5	5	5	5	5	29
12	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30
13	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	4	4	16	4	5	5	5	5	4	28
15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30
16	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30
17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
18	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
19	4	5	3	5	17	5	4	4	5	5	4	27
20	4	3	4	3	14	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	4	4	16	4	5	5	5	5	5	29
22	4	4	5	5	18	5	4	4	4	4	4	25
23	4	5	3	5	17	4	4	5	3	4	3	23
24	5	4	4	5	18	5	5	5	5	5	5	30
25	4	5	5	5	19	5	5	5	4	4	4	27
26	5	4	4	4	17	4	5	5	5	5	4	28
27	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30
28	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30
29	4	5	4	4	17	5	5	5	4	5	4	28
30	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
31	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30
32	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
33	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30

2. Data Output SPSS 25

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	26	78.8	78.8	78.8
	Perempuan	7	21.2	21.2	100
	Total	33	100	100	

Umur (Tahun)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	14	42.4	42.4	42.4
	31-40 Tahun	17	51.5	51.5	93.9
	41-50 Tahun	2	6.1	6.1	100
	Total	33	100	100	

Masa Kerja (Tahun)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	9.1	9.1	9.1
	2	3	9.1	9.1	18.2
	3	2	6.1	6.1	24.2
	4	8	24.2	24.2	48.5
	5	4	12.1	12.1	60.6
	6	1	3	3	63.6
	7	1	3	3	66.7
	8	1	3	3	69.7
	9	1	3	3	72.7
	10	5	15.2	15.2	87.9
	12	1	3	3	90.9
	13	1	3	3	93.9
	22	1	3	3	97
	24	1	3	3	100
	Total	33	100	100	

Validitas Variabel Green Recruitment and Selection (X1)

		Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.837**	.609**	.365*	0.242	0.337	0.223	0.246	.591**
	Sig. (2-tailed)		0	0	0.037	0.175	0.055	0.212	0.168	0
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X1.2	Pearson Correlation	.837**	1	.682**	.429*	.369*	.539**	0.29	0.321	.693**
	Sig. (2-tailed)	0		0	0.013	0.034	0.001	0.102	0.068	0
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X1.3	Pearson Correlation	.609**	.682**	1	.613**	.625**	.539**	.477**	.430*	.794**
	Sig. (2-tailed)	0	0		0	0	0.001	0.005	0.012	0
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X1.4	Pearson Correlation	.365*	.429*	.613**	1	.827**	.846**	.653**	.755**	.899**
	Sig. (2-tailed)	0.037	0.013	0		0	0	0	0	0
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X1.5	Pearson Correlation	0.242	.369*	.625**	.827**	1	.737**	.632**	.638**	.836**
	Sig. (2-tailed)	0.175	0.034	0	0		0	0	0	0
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X1.6	Pearson Correlation	0.337	.539**	.539**	.846**	.737**	1	.657**	.687**	.872**
	Sig. (2-tailed)	0.055	0.001	0.001	0	0		0	0	0
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X1.7	Pearson Correlation	0.223	0.29	.477**	.653**	.632**	.657**	1	.576**	.743**
	Sig. (2-tailed)	0.212	0.102	0.005	0	0	0		0	0
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X1.8	Pearson Correlation	0.246	0.321	.430*	.755**	.638**	.687**	.576**	1	.759**
	Sig. (2-tailed)	0.168	0.068	0.012	0	0	0	0		0
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Total_X1	Pearson Correlation	.591**	.693**	.794**	.899**	.836**	.872**	.743**	.759**	1
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Validitas Variabel Green Training (X2)

		Correlations										
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.828**	.788**	.691**	.542**	.544**	.611**	.412*	.521**	.710**	.798**
	Sig. (2-tailed)		0	0	0	0.001	0.001	0	0.017	0.002	0	0
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X2.2	Pearson Correlation	.828**	1	.816**	.773**	.499**	.742**	.603**	.504**	.566**	.780**	.855**
	Sig. (2-tailed)	0		0	0	0.003	0	0	0.003	0.001	0	0
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X2.3	Pearson Correlation	.788**	.816**	1	.667**	.539**	.581**	.650**	.630**	.684**	.675**	.848**
	Sig. (2-tailed)	0	0		0	0.001	0	0	0	0	0	0
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X2.4	Pearson Correlation	.691**	.773**	.667**	1	.665**	.652**	.652**	.528**	.675**	.756**	.848**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0		0	0	0	0.002	0	0	0
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X2.5	Pearson Correlation	.542**	.499**	.539**	.665**	1	.587**	.660**	.445**	.491**	.512**	.713**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.003	0.001	0		0	0	0.01	0.004	0.002	0
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X2.6	Pearson Correlation	.544**	.742**	.581**	.652**	.587**	1	.807**	.610**	.563**	.787**	.831**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0	0	0	0		0	0	0.001	0	0
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X2.7	Pearson Correlation	.611**	.603**	.650**	.652**	.660**	.807**	1	.674**	.626**	.787**	.855**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X2.8	Pearson Correlation	.412*	.504**	.630**	.528**	.445**	.610**	.674**	1	.915**	.782**	.791**
	Sig. (2-tailed)	0.017	0.003	0	0.002	0.01	0	0		0	0	0
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X2.9	Pearson Correlation	.521**	.566**	.684**	.675**	.491**	.563**	.626**	.915**	1	.800**	.830**
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.001	0	0	0.004	0.001	0	0		0	0
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X2.10	Pearson Correlation	.710**	.780**	.675**	.756**	.512**	.787**	.787**	.782**	.800**	1	.917**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0.002	0	0	0	0		0
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Total_X2	Pearson Correlation	.798**	.855**	.848**	.848**	.713**	.831**	.855**	.791**	.830**	.917**	1
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Validitas Variabel Green Reward (X3)

		Correlations				
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Total_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.590**	.676**	.641**	.829**
	Sig. (2-tailed)		0	0	0	0
	N	33	33	33	33	33
X3.2	Pearson Correlation	.590**	1	.620**	.851**	.888**
	Sig. (2-tailed)	0		0	0	0
	N	33	33	33	33	33
X3.3	Pearson Correlation	.676**	.620**	1	.618**	.848**
	Sig. (2-tailed)	0	0		0	0
	N	33	33	33	33	33
X3.4	Pearson Correlation	.641**	.851**	.618**	1	.898**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0		0
	N	33	33	33	33	33
Total_X3	Pearson Correlation	.829**	.888**	.848**	.898**	1
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	
	N	33	33	33	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UNIVERSITAS FAJAR

Validitas Variabel Kinerja Lingkungan

		Correlations						
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Total_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.505**	.472**	.443**	.505**	.625**	.687**
	Sig. (2-tailed)		0.003	0.006	0.01	0.003	0	0
	N	33	33	33	33	33	33	33
Y2	Pearson Correlation	.505**	1	.950**	.829**	.899**	.750**	.939**
	Sig. (2-tailed)	0.003		0	0	0	0	0
	N	33	33	33	33	33	33	33
Y3	Pearson Correlation	.472**	.950**	1	.696**	.848**	.629**	.872**
	Sig. (2-tailed)	0.006	0		0	0	0	0
	N	33	33	33	33	33	33	33
Y4	Pearson Correlation	.443**	.829**	.696**	1	.920**	.824**	.903**
	Sig. (2-tailed)	0.01	0	0		0	0	0
	N	33	33	33	33	33	33	33
Y5	Pearson Correlation	.505**	.899**	.848**	.920**	1	.750**	.939**
	Sig. (2-tailed)	0.003	0	0	0		0	0
	N	33	33	33	33	33	33	33
Y6	Pearson Correlation	.625**	.750**	.629**	.824**	.750**	1	.882**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0		0
	N	33	33	33	33	33	33	33
Total_Y	Pearson Correlation	.687**	.939**	.872**	.903**	.939**	.882**	1
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	
	N	33	33	33	33	33	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas

Variabel Green Recruitment and Selection

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.786	0.929	9

Variabel Green Training

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.785	0.96	11

Variabel Green Reward

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.833	0.936	5

Variabel Kinerja Lingkungan

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.81	0.956	7

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Kolmogorov – Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		33
Normal Parameter s ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	1.51384569
Most Extreme Differences	Absolute	0.107
	Positive	0.107
	Negative	-0.09
Test Statistic		0.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.063	3.01		2.678	0.012		
	Total_W	0.022	0.132	0.032	0.166	0.869	0.372	2.689
	Total_X	0.025	0.145	0.044	0.169	0.867	0.203	4.924
	Total_Y	0.994	0.348	0.709	2.856	0.008	0.226	4.432

a. Dependent Variable: Total_Z

Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	9.07	1.269		7.146	0		
	Total_W	0	0.056	0.001	0.004	0.997		
	Total_X	-0.092	0.061	-0.409	-1.508	0.142		
	Total_Y	-0.21	0.147	-0.369	-1.433	0.163		

a. Dependent Variable: RES_2

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	105.963	1	105.963	17.329	.000 ^b
	Residual	189.553	31	6.115		
	Total	295.515	32			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X1

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	139.889	1	139.889	27.865	.000 ^b
	Residual	155.626	31	5.02		
	Total	295.515	32			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	175.987	1	175.987	45.643	.000 ^b
1	Residual	119.528	31	3.856		
	Total	295.515	32			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X3

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.48	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

$$F \text{ tabel} = F(k; n-k) = F(4; 29) = 2.70$$

DISTRIBUSI NILAI t_{tabel}

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66	61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744	91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738	92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733	93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728	94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724	95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719	96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715	97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712	98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708	99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701	101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698	102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695	103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692	104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690	105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630

$$T \text{ tabel} = t(a/2 ; n-k-1 = t(0.025 ; 28) = 2.048$$

UNIVERSITAS FAJAR