



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 4 (2026) pp: 15120 -15130

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap Perilaku Hijau Karyawan dengan *Knowledge Management* sebagai Variabel *Intervening* (Survei pada Divisi *Pre Production* PT Eksindo MPI)

Shafa Amalia Mardhiyah<sup>1</sup>, Ridlwan Muttaqin<sup>2</sup>, Andhika Mochamad Siddiq<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Indonesia Membangun, Indonesia

<sup>1</sup>[shafaamalia@student.inaba.ac.id](mailto:shafaamalia@student.inaba.ac.id), <sup>2</sup>[ridlwan.muttaqin@inaba.ac.id](mailto:ridlwan.muttaqin@inaba.ac.id), <sup>3</sup>[andhika.mochamad@inaba.ac.id](mailto:andhika.mochamad@inaba.ac.id)

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki bagaimana penerapan GHRM berdampak pada perilaku bertanggung jawab lingkungan karyawan, dengan manajemen pengetahuan sebagai salah satu faktor terpenting. Dengan metodologi survei, penelitian ini menggunakan strategi kuantitatif. Ukuran sampel sebanyak 60 orang ditentukan menggunakan rumus Slovin, dan mencakup seluruh karyawan dari Divisi Pra-Produksi PT Eksindo Multi Product Industry. Dengan menggunakan survei berbasis Likert, kami mengumpulkan informasi. Dengan bantuan perangkat lunak SPSS, termasuk analisis regresi berganda dan teknik lainnya, data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan verifikasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa GHRM memiliki dampak yang bermanfaat dan substansial pada perilaku ramah lingkungan karyawan, dan bahwa GHRM secara langsung dan positif memengaruhi perilaku ramah lingkungan karyawan. Temuan uji mediasi juga menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan berfungsi sebagai faktor perantara dalam meningkatkan hubungan antara GHRM dan perilaku bertanggung jawab lingkungan karyawan. Akibatnya, implementasi praktik GHRM, bersama dengan manajemen pengetahuan yang berhasil, dapat sangat mendorong perilaku karyawan yang lebih berkelanjutan dan bertanggung jawab terhadap lingkungan.

**Kata kunci:** GHRM, Manajemen Pengetahuan, Perilaku Ramah Lingkungan, Karyawan, Keberlanjutan

### 1. Latar Belakang

Kekhawatiran terhadap lingkungan dan keberlanjutan semakin menjadi prioritas dalam strategi bisnis secara global, terutama dalam industri manufaktur. Tantangan yang ditimbulkan oleh perubahan iklim, kerusakan ekosistem, dan harapan para pemangku kepentingan mendorong perusahaan untuk menerapkan metode operasional yang lebih ramah lingkungan. Perusahaan kini tidak hanya melihat produktivitas dan keuntungan; mereka juga berkomitmen pada praktik berkelanjutan untuk jangka panjang. Dedikasi ini mencakup pengelolaan sumber daya yang cermat, pengurangan limbah, dan integrasi prinsip-prinsip ramah lingkungan di semua aspek operasional mereka. Dalam kerangka kerja ini, keterlibatan karyawan menjadi sangat penting, yang menghasilkan pengembangan strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau sebagai sarana untuk mendorong perubahan dalam organisasi.

Perhatian terhadap aspek keberlanjutan dan perlindungan lingkungan kian menguat dalam praktik bisnis global, termasuk di konteks Indonesia. Memasuki tahun 2025, penerapan kebijakan lingkungan yang semakin tegas menjadi momentum bagi dunia usaha. Pemerintah menuntut perilaku industri untuk lebih bertanggung jawab terhadap dampak kegiatan operasional melalui kepatuhan pada regulasi yang berorientasi pada konservasi sumber daya alam serta pengendalian pencemaran. (*Regulasi Lingkungan Di 2025 Bagaimana Bisnis Dapat Memenuhi Standar Baru*, 2025)

Fokus pada menjaga kesehatan lingkungan dalam pengelolaan sumber daya manusia semakin terlihat di masyarakat kita. Peningkatan tingkat konsumsi memberikan tekanan pada pasokan sumber daya alam, yang

---

Pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap Perilaku Hijau Karyawan dengan *Knowledge Management* sebagai Variabel *Intervening* (Survei pada Divisi *Pre Production* PT Eksindo MPI)

menimbulkan kekhawatiran tentang kesehatan ekosistem dan keberlanjutan kegiatan bisnis dalam jangka panjang. Situasi ini mengharuskan perusahaan untuk menerapkan program dan pedoman lingkungan yang bijaksana. Selain itu, perusahaan yang mengadopsi praktik ramah lingkungan mendapatkan keunggulan dibandingkan pesaing mereka karena semakin banyak pelanggan yang menyadari pentingnya isu keberlanjutan. Konsumen kini mempertimbangkan aspek keberlanjutan seperti asal bahan, metode manufaktur yang menghasilkan emisi lebih sedikit, dan kemasan yang lebih ramah lingkungan, bersama dengan biaya dan kegunaan produk. Untuk tetap relevan dan tumbuh secara berkelanjutan, perusahaan harus mengintegrasikan prinsip-prinsip ramah lingkungan ke dalam operasional mereka. (Jannah, 2025)

Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau memainkan peran penting dalam mempromosikan nilai-nilai, sikap, dan perilaku yang ramah lingkungan, sehingga meningkatkan kinerja organisasi terkait isu-isu lingkungan. Pendekatan ini membantu karyawan dalam membina tempat kerja yang lebih ramah lingkungan dengan meningkatkan keterampilan lingkungan mereka, meningkatkan minat mereka pada praktik berkelanjutan, dan menyediakan jalur yang mendukung inisiatif sadar lingkungan. Kemampuan ini dapat dikembangkan melalui proses perekrutan yang mempertimbangkan faktor lingkungan dan program pelatihan yang menekankan kesadaran ekologis. Penerapan praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau secara konsisten dapat mendorong perilaku sadar lingkungan di antara karyawan. Akibatnya, sumber daya manusia dan perilaku karyawan merupakan faktor penting yang memengaruhi kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan yang berfokus pada keberlanjutan. (Ahmad dkk., 2023)

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau adalah untuk mempromosikan nilai-nilai dan tindakan ramah lingkungan di antara karyawan untuk meningkatkan kinerja lingkungan organisasi. Dengan mengadopsi strategi ini, perusahaan membina lingkungan kerja yang lebih berkelanjutan dengan membina keterampilan ramah lingkungan, meningkatkan antusiasme terhadap inisiatif keberlanjutan, dan menciptakan peluang yang selaras dengan tujuan lingkungan. Kemampuan ini dapat dikembangkan dengan menerapkan strategi perekrutan yang menekankan kesadaran ekologis bersamaan dengan inisiatif pendidikan yang berfokus pada praktik yang berkaitan dengan manajemen lingkungan. Strategi GHRM yang terintegrasi dengan baik telah terbukti mendorong perilaku ramah lingkungan, memposisikan sumber daya manusia sebagai elemen penting dalam mencapai tujuan organisasi yang berfokus pada keberlanjutan.

Sesuai dengan komitmen ini, PT Eksonindo MPI telah memperkenalkan berbagai program internal yang dirancang untuk meningkatkan kesadaran lingkungan di antara para karyawannya. Organisasi ini menjalankan program pendidikan yang berfokus pada pengelolaan sampah dan menawarkan opsi pemilahan sampah yang dikategorikan ke dalam berbagai jenis, termasuk wadah untuk bahan berbahaya, limbah infeksius, dan logam non-aset, yang dapat diakses di setiap departemen. Upaya ini bertujuan untuk membantu karyawan dalam memahami dan mengetahui cara yang tepat untuk membuang sampah, sehingga meminimalkan dampak buruk dari aktivitas perusahaan terhadap lingkungan. Di Departemen Pra-Produksi, sangat penting untuk mengadopsi praktik ramah lingkungan karena divisi ini mengelola tahap awal produksi tas. Ini termasuk memproses bahan, mempersiapkannya, dan memanfaatkan sumber daya tambahan seperti energi, kertas, dan bahan baku lainnya. Kesadaran ekologis dan perilaku ramah lingkungan dari setiap individu pada divisi tersebut menjadi faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mengurangi limbah, menekan konsumsi energi, dan menjalankan proses produksi yang lebih berkelanjutan. Namun, temuan di lapangan menunjukkan masih terdapat sejumlah kendala, antara lain kecenderungan karyawan mempertahankan kebiasaan kerja lama, belum optimalnya proses berbagi pengetahuan terkait prosedur hijau, serta terbatasnya pemahaman terhadap standar lingkungan yang ditetapkan perusahaan. Kondisi ini mengindikasikan perlunya penguatan implementasi GHRM dan mekanisme manajemen pengetahuan agar perilaku hijau karyawan dapat berkembang secara lebih efektif dan konsisten.

### **1.1 Green Human Resource Management**

GHRM adalah strategi bijak yang memprioritaskan pengembangan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja bisnis yang bertanggung jawab terhadap lingkungan. Dengan memprioritaskan keberlanjutan dalam semua peraturan dan aktivitas SDM, metode ini membantu memajukan tujuan lingkungan perusahaan. GHRM mencakup berbagai tanggung jawab yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan, dan pemeliharaan praktik berkelanjutan, semuanya diarahkan untuk mengembangkan tenaga kerja yang berpengetahuan dan berkomitmen terhadap tantangan lingkungan. (Achieng Owino, 2016)

GHRM adalah metode pengelolaan sumber daya manusia yang mengintegrasikan nilai dan konsep keberlanjutan ke dalam semua aspek aktivitas perusahaan. Menurut strategi ini, peraturan dan prosedur SDM dimaksudkan untuk mendorong pemanfaatan sumber daya yang lebih sadar dan bertanggung jawab terhadap lingkungan sekaligus meningkatkan pengetahuan dan dedikasi karyawan terhadap berbagai masalah lingkungan. (Renwick dkk., 2013)

### **1.1.1 Green Recruitment**

Jabbour dan De Sousa Jabbour (2016) mengusulkan bahwa perusahaan harus memilih dan mempekerjakan orang yang menunjukkan dedikasi untuk mengatasi masalah lingkungan. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa metode perekrutan dan seleksi ramah lingkungan mencakup tiga komponen utama: pemahaman kandidat tentang masalah ekologi, citra organisasi sebagai pemberi kerja yang ramah lingkungan, dan penerapan standar keberlanjutan dalam proses perekrutan. Oleh karena itu, metode untuk mengevaluasi dan memilih karyawan harus didasarkan pada kriteria yang mencerminkan dedikasi terhadap keberlanjutan lingkungan. Perusahaan dapat menyoroti aspek keberlanjutan dalam iklan lowongan kerja dan keterampilan yang dibutuhkan.

“Selain itu, pertanyaan mengenai pemahaman lingkungan, keyakinan pribadi, dan opini dapat dimasukkan dalam proses perekrutan, yang akan memperluas peluang kerja bagi pelamar yang terampil dalam aspek-aspek tersebut. (Dewi Purnama dan Nawangsari, 2019)

### **1.1.2 Green Training and Development**

Menurut Jabbour dan De Sousa Jabbour (2016), pelatihan dan pengembangan yang berpusat pada isu lingkungan mencakup beberapa langkah yang dirancang untuk membantu karyawan dalam memperoleh keterampilan yang terkait dengan upaya konservasi ekologi, sekaligus meningkatkan pemahaman mereka tentang berbagai tantangan lingkungan. Inisiatif ini dianggap sebagai bagian kunci dari rencana strategis organisasi untuk mencapai tujuan lingkungannya.

### **1.1.3 Green Performance Management and Appraisal**

Praktik pengelolaan faktor lingkungan dengan tujuan mengukur kinerja karyawan dalam pekerjaan mereka dikenal sebagai manajemen dan evaluasi kinerja hijau. Studi ini telah berkonsentrasi pada aspek-aspek tertentu, seperti umpan balik dan perpaduan metrik yang tepat. Karena organisasi yang berbeda memiliki fitur struktural yang berbeda yang menghasilkan standar yang bervariasi, metode pengukuran ini telah menjadi kontroversial. Akibatnya, sangat penting bagi perusahaan untuk menerapkan pendekatan terencana terhadap manajemen kinerja hijau. Kerangka kerja ini akan membantu dalam pembuatan ukuran kinerja yang membahas topik-topik seperti pengurangan emisi karbon, akuntabilitas ekologis, dan peristiwa lingkungan. (Syafari, 2022)

### **1.1.4 Green Reward and Compensation**

Beberapa kajian menyatakan bahwa motivasi karyawan dapat lebih efektif dibangun melalui skema imbalan nonfinansial dalam bentuk green pay dan reward, seperti apresiasi serta pengakuan atas kontribusi terhadap lingkungan. Sistem insentif dan penghargaan dipandang sebagai mekanisme yang mampu menyelaraskan kinerja individu dengan sasaran keberlanjutan perusahaan secara lebih kuat dibandingkan praktik SDM lainnya. Meskipun demikian, sebagian besar peneliti menekankan bahwa kombinasi antara imbalan finansial dan nonfinansial merupakan pendekatan yang paling optimal dalam mendorong motivasi kerja. Oleh karena itu, penghargaan nonmoneter perlu diberikan secara berdampingan dengan insentif keuangan, misalnya melalui fasilitas green trip, green tax, maupun bentuk pengakuan hijau lainnya. (Dewi Purnama & Nawangsari, 2019)

## **1.2 Perilaku Hijau Karyawan**

Upaya individu di tempat kerja yang berfokus pada peningkatan keberlanjutan lingkungan disebut sebagai perilaku hijau karyawan. Seperti yang dicatat oleh Fawehinmi dkk. (2020), tindakan ini terdiri dari inisiatif dan kampanye yang meningkatkan kesadaran karyawan dan mempromosikan praktik bertanggung jawab untuk melindungi lingkungan. Meskipun demikian, Ones dan Dilchert, seperti yang disebutkan dalam Fawehinmi dkk. (2020), menunjukkan bahwa perilaku tersebut dapat diukur dan secara signifikan berkontribusi pada organisasi dalam mencapai tujuan keberlanjutan mereka. Tindakan sadar lingkungan dari karyawan membawa beberapa keuntungan, seperti berkurangnya kerusakan ekologis, peningkatan efisiensi, penurunan biaya operasional, dan peningkatan motivasi dan keterlibatan di antara staf (Fawehinmi dkk., 2020).

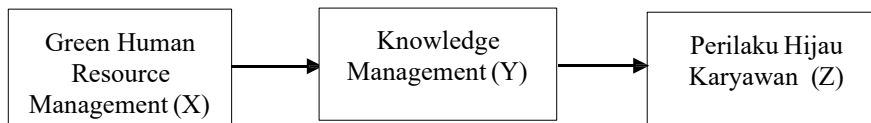
### 1.3 Knowledge Management

Dalam beberapa waktu terakhir, gagasan KM semakin mengarah pada penggunaan teknologi digital, kumpulan data besar, dan kolaborasi daring seiring organisasi beradaptasi dengan perubahan digital. (Razmerita dkk., 2016) menunjukkan bahwa KM lebih dari sekadar menyimpan dan berbagi pengetahuan; ini adalah kerangka kerja sosio-teknologis yang menyatukan orang, budaya perusahaan, dan teknologi untuk mendorong inovasi. Demikian pula, (Al-Dmour dkk., 2020) menjelaskan bahwa KM kontemporer melibatkan upaya terorganisir dalam menghasilkan, menyimpan, dan menerapkan pengetahuan, dibantu oleh teknologi dan perilaku staf untuk meningkatkan daya saing.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode yang berpusat pada angka yang menggabungkan pendekatan deskriptif dan konfirmatori. Tujuan dari pendekatan deskriptif adalah untuk mengklarifikasi situasi seputar GHRM, KM, dan Perilaku Ramah Lingkungan Karyawan, sedangkan pendekatan konfirmatori digunakan untuk mengeksplorasi hubungan sebab-akibat antar variabel dalam model penelitian. Penelitian ini secara khusus mengamati karyawan di Divisi Pra-Produksi PT Eksonindo MPI, dengan menggunakan teknik survei terhadap seluruh kelompok, menjadikan setiap individu sebagai partisipan. Data yang dikumpulkan untuk penelitian ini meliputi informasi asli yang diperoleh melalui kuesioner yang menggunakan skala Likert lima poin, serta informasi sekunder yang bersumber dari catatan perusahaan dan artikel ilmiah.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau sebagai variabel independen, Manajemen Pengetahuan sebagai variabel intervening, dan Perilaku Karyawan Hijau sebagai variabel dependen. Instrumen penelitian awalnya diperiksa validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan secara bertahap menggunakan metode deskriptif dan inferensial. Ini termasuk pengujian hipotesis melalui analisis jalur untuk mengidentifikasi pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel, khususnya menyoroti fungsi KM sebagai variabel perantara. Semua pengolahan data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak statistik.



Gambar 1. Metode Penelitian  
(Sumber : Diolah Peneliti, 2025)

### Hipotesis

Hipotesis penelitian dinyatakan di bawah ini sesuai dengan kerangka kerja dan dasar teoritis yang telah ditetapkan:  
H1: Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau meningkatkan perilaku hijau karyawan, menurut penelitian ini.  
H2: Manajemen pengetahuan mendapat manfaat dari Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau.  
H3: Perilaku Hijau Karyawan dipengaruhi secara positif oleh Manajemen Pengetahuan.  
H4: Dampak Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau terhadap Perilaku Hijau Karyawan dimediasi oleh Manajemen Pengetahuan.

## 3. Hasil dan Diskusi

### 3.1 Hasil

#### 3.1.1 Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas mengacu pada seberapa akurat data sebenarnya yang terkait dengan objek tersebut sesuai dengan informasi yang telah dikumpulkan oleh peneliti.

Tabel.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
<i>Green Human Resource Management</i>	X.1	0,537	0,160	Valid
	X.2	0,561		
	X.3	0,668		
	X.4	0,613		
	X.5	0,713		
	X.6	0,604		
	X.7	0,603		
	X.8	0,711		
	X.9	0,890		
	X.10	1,000		
<i>Knowledge Management</i>	Y.1	0,663	0,160	Valid
	Y.2	0,799		
	Y.3	0,697		
	Y.4	0,859		
	Y.5	0,808		
	Y.6	1,000		
<i>Perilaku Karyawan Hijau</i>	Z.1	0,597	0,160	Valid
	Z.2	0,690		
	Z.3	0,582		
	Z.4	0,734		
	Z.5	0,816		
	Z.6	1,000		

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan temuan dari uji validitas yang menggunakan korelasi Pearson dengan melihat nilai r terhitung dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,160. Hasil penelitian menunjukkan bahwa setiap indikator di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau, Manajemen Pengetahuan, dan Perilaku Karyawan Hijau memiliki nilai r terhitung yang lebih tinggi dari r tabel, artinya indikator tersebut dianggap valid. Indikator yang memiliki nilai r terhitung sebesar 1,000 adalah skor total untuk variabel tersebut dan tidak termasuk dalam pengecekan validitas item. Oleh karena itu, semua alat yang digunakan dalam penelitian ini dikonfirmasi valid dan sesuai untuk analisis lebih lanjut.

### 3.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas melibatkan pengukuran berulang terhadap data yang sama untuk memastikan bahwa hasil yang diperoleh valid dan konsisten. Reliabel mengacu pada sesuatu yang dapat diandalkan dan terpercaya; akibatnya, hasilnya tetap konsisten bahkan ketika dinilai beberapa kali.

Tabel.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
X	0,949	0,60	Reliabel
Y	0,931	0,60	Reliabel
Z	0,922	0,60	Reliabel

Sumber : Data Diolah SPSS, 2025

Nilai Alpha Cronbach untuk setiap butir pertanyaan di seluruh variabel ini lebih besar dari 0,6, yang menunjukkan validitas kuesioner dan kepatuhan terhadap kriteria reliabilitas yang diperlukan.

### 3.1.3 Hasil Uji Normalitas

Pemeriksaan normalitas merupakan salah satu bagian dari uji prasyarat analisis data, yang juga dikenal sebagai uji asumsi klasik. Ini berarti bahwa sebelum melakukan analisis sebenarnya, perlu untuk menilai apakah data tersebut mengikuti distribusi normal.

Tabel.3 Hasil Uji Normalitas

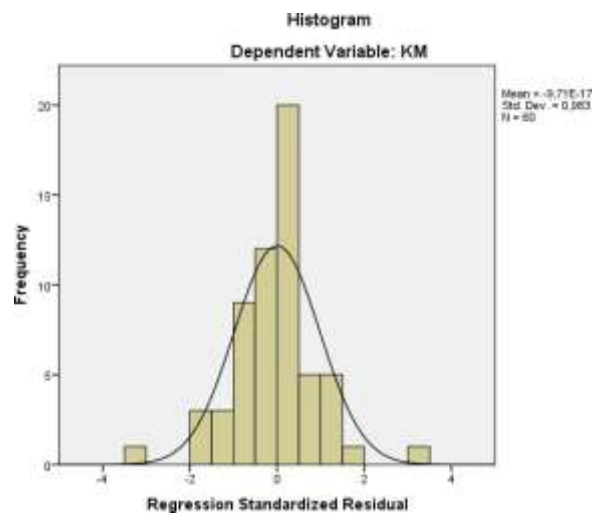
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,77742867
	Absolute	,128
Most Extreme Differences	Positive	,128
	Negative	-,079
Kolmogorov-Smirnov Z		,993
Asymp. Sig. (2-tailed)		,278

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

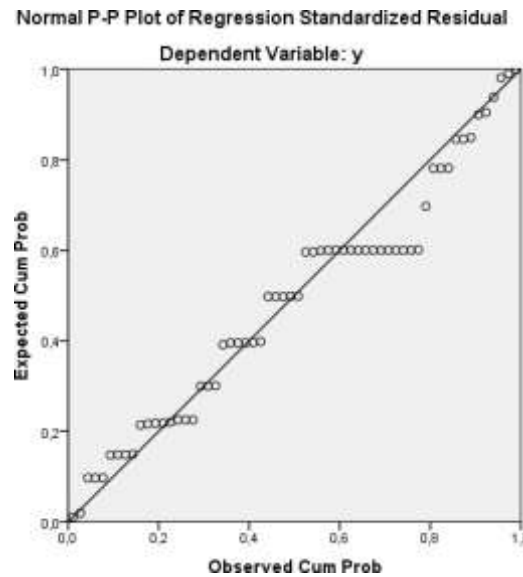
Berdasarkan Tabel 3 yang disajikan sebelumnya, hasil pemeriksaan normalitas data diberikan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov (K-S). Hasilnya menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) adalah 0,278. Karena signifikansi ini lebih tinggi dari 0,05 ( $0,278 > 0,05$ ), kita dapat menyimpulkan bahwa data tersebut mengikuti distribusi normal.



Gambar.2 Histogram

Sumber : Data diolah SPSS,2025

Untuk menilai distribusi data, histogram residual disajikan pada Gambar 2. Pola yang ditunjukkan pada grafik menyerupai kurva berbentuk lonceng dan merata di kedua sisi nol, menunjukkan bahwa residual dalam model regresi sesuai dengan distribusi normal.



Gambar.3 Plot Of Regression Standardized Residual Sumber : Data diolah SPSS,2025

Gambar 3 menampilkan plot P-P tipikal yang digunakan untuk uji normalitas residual. Residual terdistribusi secara normal, seperti yang ditunjukkan oleh garis diagonal yang mengikuti data pada grafik. Model regresi, seperti yang ditunjukkan oleh hal ini, telah memenuhi asumsi normalitas.

### 3.1.4 Hasil Uji Multikolinearitas

Tujuan dari pemeriksaan ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antar variabel independen dalam kerangka regresi. Model regresi yang diharapkan akan menunjukkan tidak adanya hubungan antar variabel independen.

Tabel.4 Hasil Uji Multikolinearitas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,411	1,556		2,193	,032		
x	,502	,039	,863	12,997	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Penilaian multikolinearitas menunjukkan bahwa tingkat toleransi untuk setiap variabel X melebihi 0,10, dan tingkat VIF berada di bawah 10,00. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi syarat untuk menguji asumsi regresi klasik dan bebas dari multikolinearitas.

### 3.1.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari penilaian heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah model regresi menghasilkan variasi pada variabel dan residual di berbagai observasi.

Tabel.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,066	1,046		-,063	,950
	X	-,076	,037	-,410	-2,022	,048
	Z	,176	,066	,536	2,645	,011

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Hasil uji Glejser menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki heteroskedastisitas. Nilai signifikansi untuk setiap variabel independen berada di atas 0,05. Hasilnya, temuan ini menegaskan bahwa model regresi bebas dari heteroskedastisitas, memenuhi persyaratan tradisional regresi linier berganda.

### 3.1.5 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi menilai sejauh mana variabel independen (X) dapat menjelaskan variasi yang diamati pada variabel dependen (Y) dalam model regresi.

Tabel.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,863 <sup>a</sup>	,744	,740	1,935	1,645

a. Predictors: (Constant), x

b. Dependent Variable: y

Sumber : Data diolah SPSS,2025

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien determinasi adalah 0,740, atau 74%, yang mengindikasikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau (X) menjelaskan 74% variasi dalam Manajemen Pengetahuan (Y), dengan sisa 26% disebabkan oleh variabel lain yang tidak tercakup dalam analisis ini.

### 3.1.6 Hasil Uji Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menilai dampak dari dua faktor atau lebih, yang mencakup satu variabel dependen bersama dengan beberapa variabel independen.

Tabel.7 Hasil Uji T (Parsial)  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,088	1,639		,664	,509		
	X	,361	,059	,620	6,168	,000	,381	2,626
	Z	,320	,104	,309	3,071	,003	,381	2,626



Hasil uji T menunjukkan bahwa:

1. Y sangat dipengaruhi oleh variabel X (nilai signifikansi  $0,000 < 0,050$ ).
2. Variabel Z memiliki dampak yang substansial terhadap Y (nilai signifikansi  $0,000 < 0,050$ ). Persamaan regresi linear adalah :  
$$Y = 1,088 + 0,361X + 0,320Z$$

Tabel.8 Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	663,537	2	331,769	101,455	,000 <sup>b</sup>
	Residual	186,396	57	3,270		
	Total	849,933	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z, X

Nilai signifikansi pada hasil uji F adalah 0,000, yang kurang dari 0,050. Temuan ini mendukung kesimpulan bahwa variabel X memiliki dampak yang signifikan terhadap Y.

## Diskusi

Temuan penelitian menunjukkan bahwa GHRM berpengaruh positif terhadap Manajemen Pengetahuan. Koefisien regresi yang menguntungkan dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa peningkatan pelaksanaan praktik GHRM meningkatkan proses manajemen pengetahuan dalam suatu organisasi. Temuan ini mendukung gagasan bahwa kebijakan SDM yang berfokus pada isu lingkungan—seperti pelatihan hijau, perekrutan yang menekankan nilai-nilai ekologis, dan tinjauan kinerja yang berpusat pada keberlanjutan—dapat menumbuhkan budaya berbagi pengetahuan tentang praktik kerja ramah lingkungan. Akibatnya, GHRM tidak hanya berkontribusi pada fungsi administratif SDM tetapi juga memulai pengembangan kerangka kerja manajemen pengetahuan yang mendorong keberlanjutan organisasi.

Selain itu, evaluasi menunjukkan bahwa Manajemen Pengetahuan berpengaruh positif terhadap Perilaku Hijau Karyawan. Ini menyiratkan bahwa karyawan yang terinformasi dan terdidik tentang praktik ramah lingkungan cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih bertanggung jawab dan berkelanjutan. Aktivitas yang terlibat dalam menciptakan, menyimpan, dan berbagi pengetahuan lingkungan memotivasi karyawan untuk mengambil tindakan spesifik seperti menghemat energi, meminimalkan limbah, dan mengikuti prosedur operasional ramah lingkungan. Bukti ini menyoroti bahwa manajemen pengetahuan bertindak sebagai alat untuk pembelajaran organisasi, mendorong perubahan kebiasaan karyawan menuju peningkatan keberlanjutan.” Temuan studi menunjukkan bahwa GHRM sangat memengaruhi perilaku ramah lingkungan karyawan secara positif. Ini berarti bahwa kebijakan dan praktik SDM yang bertujuan ramah lingkungan dapat secara langsung memengaruhi perasaan dan tindakan karyawan terhadap lingkungan. Dengan menggunakan GHRM, sebuah organisasi secara jelas menunjukkan dedikasinya untuk menjadi berkelanjutan, yang memotivasi pekerja untuk menyelaraskan tindakan mereka dengan prinsip-prinsip lingkungan perusahaan. Sederhananya, GHRM bertindak sebagai alat untuk mempromosikan tindakan ramah lingkungan dalam pekerjaan sehari-hari karyawan.

Selain itu, analisis mengungkapkan bahwa Manajemen Pengetahuan berperan dalam bagaimana GHRM memengaruhi perilaku ramah lingkungan karyawan. Ini berarti bahwa GHRM akan lebih berhasil dalam mendorong tindakan ramah lingkungan di antara karyawan jika ada sistem yang kuat untuk mengelola pengetahuan. GHRM membantu membangun pengetahuan tentang praktik berkelanjutan, dan manajemen pengetahuan memastikan bahwa setiap orang mengetahui, berbagi, dan menggunakan informasi ini. Oleh karena itu, peran Manajemen Pengetahuan memperkuat hubungan antara praktik SDM hijau dan perilaku ramah lingkungan karyawan secara berkelanjutan.

#### 4. Kesimpulan

Dari temuan dan diskusi penelitian, dapat disimpulkan bahwa GHRM berpengaruh positif terhadap Manajemen Pengetahuan dan Perilaku Hijau Karyawan di Divisi Pra-Produksi PT Eksonindo MPI. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan praktik SDM yang berfokus pada lingkungan dapat meningkatkan efisiensi manajemen pengetahuan sekaligus mendorong perilaku ramah lingkungan di kalangan karyawan. Lebih lanjut, Manajemen Pengetahuan telah terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Hijau Karyawan, menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan yang efektif sangat penting dalam meningkatkan kesadaran dan tindakan karyawan terkait masalah lingkungan. Pekerja yang memiliki pengetahuan dan informasi yang cukup tentang praktik ramah lingkungan biasanya menunjukkan perilaku di tempat kerja yang mendorong keberlanjutan organisasi. Penelitian ini juga menentukan bahwa Manajemen Pengetahuan berperan sebagai faktor mediasi dalam hubungan antara Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau dan Perilaku Hijau Karyawan. Dengan demikian, penerapan GHRM akan menghasilkan efek yang lebih menguntungkan pada perilaku ramah lingkungan karyawan bila dikombinasikan dengan sistem manajemen pengetahuan yang berfungsi dengan baik. Hasil ini menyoroti pentingnya kolaborasi antara kebijakan SDM yang ramah lingkungan dan manajemen pengetahuan dalam mendorong tindakan berkelanjutan dan ramah lingkungan di kalangan karyawan. Temuan studi ini menunjukkan bahwa bisnis harus terus meningkatkan praktik GHRM, yang didukung oleh manajemen pengetahuan, sebagai komponen strategi mereka untuk keberlanjutan organisasi. Untuk studi selanjutnya, disarankan untuk memasukkan variabel tambahan, seperti budaya organisasi atau kepemimpinan yang ramah lingkungan, untuk mendapatkan wawasan yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang memengaruhi perilaku hijau karyawan. Keefektifan penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau tidak hanya bergantung pada kebijakan dan prosedur resmi, tetapi juga pada seberapa baik organisasi dapat berbagi dan mengelola pengetahuan tentang praktik ramah lingkungan di antara karyawannya. Manajemen Pengetahuan bertindak sebagai sistem penghubung yang menjamin nilai-nilai lingkungan yang dinyatakan dalam kebijakan SDM dipahami, diserap, dan tercermin dalam tindakan kerja sehari-hari karyawan. Oleh karena itu, peningkatan perilaku ramah lingkungan karyawan bukan hanya hasil dari arahan perusahaan, tetapi lebih merupakan hasil dari proses pembelajaran dan pemahaman yang berkelanjutan. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau memainkan peran strategis dan jangka panjang dalam mempromosikan perilaku ramah lingkungan di antara karyawan. Praktik yang konsisten dalam GHRM dapat memengaruhi sikap dan perilaku kerja karyawan agar lebih sadar akan isu lingkungan, memastikan bahwa tindakan ramah lingkungan bukan hanya reaksi jangka pendek tetapi terintegrasi ke dalam budaya kerja organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa GHRM sangat penting untuk membina sumber daya manusia yang selaras dengan tujuan keberlanjutan perusahaan. Singkatnya, penelitian ini memverifikasi bahwa menggabungkan Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau dengan Manajemen Pengetahuan merupakan strategi yang sukses untuk meningkatkan perilaku ramah lingkungan karyawan. Pelaksanaan simultan dari kedua komponen ini membangun dasar yang kuat bagi organisasi untuk mengembangkan lingkungan kerja yang berkelanjutan, meningkatkan kesadaran karyawan terhadap isu lingkungan, dan berkontribusi pada realisasi berkelanjutan dari tujuan keberlanjutan dalam organisasi. Hasil ini dapat menjadi panduan yang berguna bagi manajemen dalam menciptakan kebijakan sumber daya manusia yang tidak hanya berfokus pada kinerja tetapi juga pada komitmen perusahaan terhadap tanggung jawab lingkungan.

#### Referensi

1. Achieng Owino, W. (2016). Influence of Selected Green Human Resource Management Practices on Environmental Sustainability at Menengai Oil Refinery Limited Nakuru, Kenya. *Journal of Human Resource Management*, 4(3), 19. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20160403.11>
2. Ahmad, J., Al Mamun, A., Masukujjaman, M., Mohamed Makhbul, Z. K., & Mohd Ali, K. A. (2023). Modeling the workplace pro-environmental behavior through green human resource management and organizational culture: Evidence from an emerging economy. *Heliyon*, 9(9), e19134. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e19134>
3. Ainiyah, I. (2025). *Green Business: Strategi Menuju Bisnis Ramah Lingkungan untuk Masa Depan Berkelanjutan*. UMSIDA (Universitas Muhammadiyah Sidoarjo).
4. Al-Dmour, A., Al-Dmour, R., & Rababeh, N. (2020). The impact of knowledge management practice on digital financial innovation: the role of bank managers. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 51(3), 492–514. <https://doi.org/10.1108/VJKMS-01-2020-0006>
5. Deisti, I., & Ridlwan Muttaqin. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pusat Pengembangan Properti Syariah Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2786–2794. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1732>
6. Dewi Purnama, N., & Nawangsari, L. C. (2019). Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Sustainability Business: Pendekatan Konsep The Effect of Green Human Resource Management Against Sustainability Business: A Conceptual Approach. *Seminar Nasional Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi*, 29, 1–8.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.6262>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

7. Fawehinmi, O., Yusliza, M. Y., Wan Kasim, W. Z., Mohamad, Z., & Sofian Abdul Halim, M. A. (2020). Exploring the Interplay of Green Human Resource Management, Employee Green Behavior, and Personal Moral Norms. *SAGE Open*, 10(4). <https://doi.org/10.1177/2158244020982292>
8. Jabbour, C. J. C., & De Sousa Jabbour, A. B. L. (2016). Green Human Resource Management and Green Supply Chain Management: Linking two emerging agendas. *Journal of Cleaner Production*, 112, 1824–1833. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2015.01.052>
9. Jannah, M. (2025). *Tren Bisnis Ramah Lingkungan 2025: Peluang Emas untuk Pengusaha Muda Indonesia*. Rakyat Energika.Id.
10. Malau, M. L., Muttaqin, R., & Aryanti, A. N. (2024). Pengaruh Locus of Control dan Disiplin Kerja terhadap. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sumber Daya Manusia*, 5(2).
11. Muttaqin, R., & Arie Hendra Saputro. (2023). Effect Of Job Description And Compensation On Employee Performance At PT Mettana, Bandung City. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1440–1445. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1351>
12. Muttaqin, R., Resa, P. I., Siddiq, A. M., Wijaya, F., Rama, C. J., & Abdulrahman, S. Al. (2023). Improving employee performance: The role of self-efficacy and motivation ARTICLE INFO ABSTRACT. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 12(1), 1–9. <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/jkmb>
13. Razmerita, L., Kirchner, K., & Nielsen, P. (2016). What factors influence knowledge sharing in organizations? A social dilemma perspective of social media communication. *Journal of Knowledge Management*, 20(6), 1225–1246. <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2016-0112>
14. *Regulasi Lingkungan di 2025 Bagaimana Bisnis Dapat Memenuhi Standar baru*. (2025). Sah News.
15. Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda\*. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1–14. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00328.x>
16. Syafari, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(03), 145–158. <https://doi.org/10.26418/ejme.v10i03.54929>
- 17.