

Pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap Inovasi Ramah Lingkungan dalam Sistem Pelaporan Keberlanjutan, Dimediasi oleh Komitmen Organisasi

Julian Kartika Nduru¹, Sumiati²

¹ Jurusan Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP Padang, juliankartikan@gmail.com

² Jurusan Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP Padang, sumiati@akbpstie.ac.id

ABSTRACT

Keywords:

Green Human Resource Management, Environmentally Friendly Innovation Behavior, Organizational Commitment

Received : 15 Mei 2025

Accepted : 28 Mei 2025

Published : 31 Mei 2025

This study aims to examine the effect of organizational commitment mediating This study aims to examine the influence of Green Human Resource Management on Environmentally Friendly Innovation Behavior in the Mediation of Organizational Commitment at the Padang City Regional Financial and Asset Management Agency. The type of research used is quantitative research. The population of the study was all employees of the Padang City Regional Financial and Asset Management Agency taken as respondents totaling 63 people, with sampling using the total sampling method where the entire population will be used as a sample. The data sources used are secondary and primary data. Data analysis techniques usingsmartPLS software(Partial Least Square) 4.0. Based on the results of the study, it shows that the Green Human Resource Management variable has a positive and significant effect on Environmentally Friendly Innovation Behavior. The Green Human Resource Management variable has a positive and significant effect on Organizational Commitment. The Green Human Resource Management variable has a positive and significant effect on Organizational Commitment. Organizational Commitment has a positive and significant effect on Environmentally Friendly Innovation Behavior. The Green Human Resource Management variable has a positive and significant effect on Environmentally Friendly Innovation Behavior in the mediation of Organizational Commitment.

Pendahuluan

Inovasi ramah lingkungan digambarkan sebagai kreatifitas dalam perangkat keras dan perangkat lunak untuk pengelolaan produk dan prosedur ekologis, misalnya inovasi perangkat untuk desain layanan ramah lingkungan, konservasi energi, penghindaran pencemaran lingkungan, pengelolaan kembali material sisa, serta tata kelola lingkungan perusahaan, agar dapat mengoperasikan kewajiban sosial perusahaan, misalnya pelestarian lingkungan (Yu et al., 2022).

Dalam manajemen sumber daya saat ini untuk mendukung ide pengelolaan yang berbasis lingkungan juga dikenal sebagai gagasan *Green Human Resource Management* (Sumiati et al., 2023). Gagasan ini berdasarkan dalam aturan, prosedur, dan struktur organisasi yang dikembangkan untuk mewujudkan tenaga kerja mereka yang peduli kondisi demi kelestarian lingkungan hidup serta, mendapatkan kemanfaatan yang semakin komprehensif di level personel dan sosial, serta usaha (Shoaib et al., 2021).

Green Human Resource Management dapat diartikan komponen dari strategi

tata kelola sumber daya manusia untuk transformasi pegawai organisasi membangun individu yang memiliki kesadaran dan kepedulian mengenai kondisi lingkungan yang disertai dengan tujuan menggapai visi perusahaan yang berkesinambungan (Sumiati & Susanto, 2021). Sebagai contoh, mengoptimalkan kesempatan bisnis, etos kerja pegawai, persepsi merek atau bisnis oleh publik, ketaatan dengan peraturan dan undang-undang yang berwawasan lingkungan, mengurangi *turnover* pegawai serta harga jasa yang dipakai, dan membangun keahlian dalam persaingan dan menyalurkan dampak dengan signifikan pada kelestarian lingkungan (Dumont et al., 2016).

Indikator atau dimensi dari *Green Human Resource Management* mampu diidentifikasi menggunakan 4 indikator pembangunan seperti 1) perjalanan hidup pegawai, 2) apresiasi, 3) pembelajaran dan pembinaan, dan 4) memberikan kewenangan pegawai. *Green Human Resource Management* bisa diukur menggunakan 5 faktor model yang meliputi 1) pembinaan lingkungan, 2) peningkatan tenaga kerja, 3) membangun keseimbangan antara karier dan kehidupan keluarga, 4) meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan pegawai dan 5) keikutsertaan pegawai dalam proses mengambil keputusan (Amjad et al., 2021).

Studi mengidentifikasi bahwasannya penerapan *Green Human Resource Management* berdampak pada perilaku inovatif yang berwawasan lingkungan secara individu dalam lingkungan kerja (Zhang et al., 2019). Indikasi ini memperlihatkan adanya permasalahan lingkup kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang mengenai permasalahan terkait kondisi lingkungan, dimana masih terdapat pegawai yang rendah perhatiannya terhadap pemanfaatan fasilitas seperti tidak mematikan AC dan listrik pada saat pulang kerja, serta tidak hemat dalam pemakaian perangkat kantor. Faktor lain yang mempengaruhi perilaku inovasi ramah lingkungan adalah komitmen organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi perilaku inovasi ramah lingkungan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi tenaga kerja dapat mendorong tindakan inovasi individu. Implementasi *Green Human Resource Management* (GHRM) membantu membangun atau memperkuat komitmen organisasi, sehingga pegawai yakin organisasi berkomitmen untuk melestarikan kondisi di seluruh operasinya misalnya, pegawai mendukung pembangunan berkelanjutan melalui dukungan dan partisipasi mereka (Yusliza et al., 2019).

Aspirasi agar tetap ada sebagai anggota, kesanggupan dalam mengeluarkan upaya penting atas namanya, dan pengakuan terhadap nilai-nilai serta sasaran perusahaan spesifik digambarkan sebagai komitmen pada sebuah organisasi. Adapun masalah terkait sehubungan dengan komitmen organisasi, pegawai yang masih tidak mengindahkan prosedur yang telah ditentukan seperti larangan merokok. Situasi ini juga diperkuat sehubungan dengan larangan tertulis yang sudah ditempel pada dinding, tapi tetap juga tidak dijalankan. Serta adanya peraturan dalam upaya melakukan pengurangan plastik sekali pakai.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif berdasarkan filsafat *positivisme*, digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, dan menganalisis data secara kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2020)

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah responden yang bekerja sebagai pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang yang berjumlah 63 orang yang beralamat di Jalan Prof. M. Yamin SH No.70. Penarikan sampel yang di gunakan adalah *total sampling*, semua populasi di jadikan sampel yaitu seluruh pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Data kualitatif merujuk pada informasi dalam bentuk kalimat verbal bukan simbol atau numerik dan angka. Yang termasuk dalam penelitian ini, data kualitatif meliputi pertanyaan dari kuisisioner yang nantinya dibagikan kepada responden. Data Kuantitatif adalah data yang berupa angka dan *numeric*. Berdasarkan data numerik yang diperoleh, perhitungan secara kuantitatif bisa dilakukan untuk mendapatkan rangkuman. Data numerik dalam riset ini yaitu hasil dari responden berdasarkan pernyataan-pernyataan kuisisioner yang dibagikan nantinya.

Sumber Data

Penelitian ini menggunakan sumber data yang meliputi, data primer dan data sekunder (Sugiyono, 2017) yakni data primer yaitu suatu asal informasi yang didapatkan secara langsung oleh penghimpun data, pengumpulan data primer dalam penelitian ini diperoleh lewat metode penyebaran kuesioner serta melaksanakan proses *interview* yang dilakukan secara pribadi bersama pihak yang terlibat dalam penelitian yang dilakukan. Data yang didapatkan secara eksklusif berasal langsung dari sumbernya. Penghimpun informasi ini umumnya diperoleh dengan memberikan angket yang diberikan kepada subjek penelitian serta, di jawab langsung oleh responden Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang. Dan, Data Sekunder yaitu informasi yang didapatkan dari mendefenisikan bahwa sumber sekunder ialah asal data yang didapatkan melalui membaca, menyelidiki serta tahu lewat media tambahan yang bersumber dari karya tulis dan buku serta arsip.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dapat diimplementasikan melalui strategi kuesioner (angket). Penyebaran angket (kuesioner) yaitu cara peroleh data yang telah diperoleh melalui daftar pertanyaan yang telah disiapkan kepada pegawai mengenai topik yang akan dianalisis. Hasil studi tersebut akan berupa data numerik, tabel analisis statistik, uraian, dan kesimpulan dari hasil penelitian. Kuisisioner ialah metode pengumpulan data yang menggunakan metode mengajukan beberapa pertanyaan serta pernyataan dalam bentuk tertulis yang disampaikan kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2021).

Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian adalah sebuah indikator atau Karakteristik dari individu, entitas, atau aktivitas yang menunjukkan diversifikasispesifik yang ditentukan oleh peneliti untuk dapat diteliti lebih mendalam dan kemudian kesimpulan dapat diambil (Sugiyono, 2017). Variabel independen pada penelitian ini ialah *Green Human Resource Management*. Variabel dependen dalam penelitian ini ialah Perilaku inovasi ramah lingkungan. Variabel mediasi yang menjadi variabel mediasi pada penelitian ini ialah komitmen organisasi.

Tabel 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Pengertian	Indikator	Sumber
Perilaku Inovasi Ramah Lingkungan	Perilaku inovasi ramah lingkungan merupakan tindakan seseorang atau lembaga yang meliputi, pemikiran, pengembangan, dan implementasi pemikiran baru yang berwawasan lingkungan, bertujuan meminimalkan risiko ekologis pada lingkungan.	1. <i>Idea generation</i> 2. <i>Idea championing</i> 3. <i>Idea implementation</i>	Jong & Hartog, (2010)
<i>Green Human Resource Management (GHRM)</i>	<i>Green Human Resource Management</i> adalah penerapan praktik-praktik pengeolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berorientasi pada pengembangan dan implementasi strategi lingkungan yang berkelanjutan, dengan tujuan mengurangi efek samping yang tidak diinginkan organisasi dalam lingkungan dan mengembangkankinerja lingkungan	1. Tanggung jawab sosial ramah lingkungan. 2. Pendidikan dan pelatihan lingkungan. 3. Tim ramah lingkungan	Jackson et al. (2011)
Komitmen Organisasi	Komitmen organisasi adalah levelkesetian, keberpihakan, serta keterlibatan pegawai pada organisasi.	1. Komitmen Afektif (<i>Affective Commitment</i>) 2. Komitmen Kontinu (<i>Countinue Commitment</i>) 3. Komitmen Normatif (<i>Normative Commitment</i>)	Muhammad (2018)

Teknik Analisis Data

Menurut (Santoso, 2011) *Structural Equation Modelling* merupakan teknik *multivariat* atau berupa korelasi antara faktor dan regresi untuk menguji keterikatan antara variabel, hasil yang mungkin dapat menghampiri tingkatan yang jelas. Data diuji memakai *Software smartPLS (Partial Least Square)* 4.0. Analisis statistik data menggunakan metode SEM PLS dapat dijelaskan sebagai berikut:

Merancang Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model ini dipakai dengan tujuan untuk mengukur validitas dan reliabilitas mengaitkan indikator dengan variabel lain. Indikator yang digunakan pada penelitian bersifat reflektif sebab indikator variabel laten berdampak pada indikator. SmartPLS tidak menganggap adanya sebaran tertentu dalam perkiraan parameter, maka tidak diperlukan metode parametrik yang digunakan untuk menguji signifikan parameter, melainkan menggunakan model evaluasi atau pendekatan model eksternal untuk menilai validitas dan reliabilitas. Dalam PLS, penilaian validitas suatu model pengukuran atau model eksternal dievaluasi menggunakan ukuran reflektif dengan validitas konvergen dan diskriminan (Sihombing et al., 2024).

Uji Validitas

Convergent Validity

Nilai *convergen validity* merupakan loading faktor pada variabel laten yang memiliki indikator-indikator terkait. *Convergen validity* dievaluasi dengan merujuk pada hubungan antara *item score/compound score* dengan *construct score* yang diperoleh melalui perhitungan PLS. Pengukuran reflektif dinyatakan besar apabila tingkat korelasinya dengan konstruk yang diukur melebihi 0,60. Selain hal tersebut,

convergent validity bisa dihitung berdasarkan *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing komponen dalam model. AVE dinyatakan *valid* apabila nilainya > 0.5 (Sihombing et al., 2024).

Discriminant Validity

Validitas dapat diuji dengan mengamati *cross loading factor*, berfungsi untuk menentukan apakah suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang cukup. Proses ini dianalisis dengan membandingkan nilai loading pada konstruk utama, yang sebaiknya lebih tinggi dibandingkan dengan nilai loading pada konstruk lainnya. Metode *Fornel-Larcker* juga dapat digunakan untuk menilai validitas, dengan cara membandingkan *square root of Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk yang memiliki korelasi dengan konstruk lain dalam model. Apabila akar kuadrat AVE suatu konstruk lebih tinggi dibandingkan korelasinya dengan konstruk lain dalam model, maka validitas *discriminant validity* tersebut dianggap baik. (Sihombing et al., 2024).

Uji Reliabilitas

Selain menguji validitas konstruk, juga dilakukan uji reliabilitas konstruk, yang dievaluasi menggunakan *composite reliability* dan *cronbach's alpha* berdasarkan kelompok indikator yang memiliki konstruk tersebut. Konstruk dapat dikategorikan sebagai reliabilitas yang baik jika *composite reliability* dan *cronbach's alpha* masing-masing bernilai di atas 0,70 (Sihombing et al., 2024).

Merancang Model Struktural (*Inner Model*)

Uji *R-Square*

Nilai *R Square* dapat diartikan sebagai koefisien determinasi dalam konteks konstruk yang dianalisis endogen. Nilai *R-Square* biasanya diinterpretasikan sebagai kuat pada 0,67, sedang pada 0,33, dan lemah pada 0,19. Koefisien determinasi (*R square Adjusted*) menilai sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Dengan menganalisis perbedaan nilai *R-square*, dapat diketahui apakah variabel laten independen tertentu memiliki dampak signifikan terhadap variabel laten dependen. (Sihombing et al., 2024).

Effect Size (F Square)

Effect size (f^2) bertujuan untuk menilai kesesuaian model. Nilai yang diperoleh sebaiknya melebihi 0,15 agar model dapat dikategorikan sebagai minimal cukup baik (moderat) (Sihombing et al., 2024).

Uji Hipotesis

Dalam riset ini, uji hipotesis dilaksanakan melalui menganalisis *t* statistik dan *P Value*, yang dimaksud untuk mengevaluasi hubungan variabel independen pada variabel dependen secara parsial. Hubungan antara variabel dianggap signifikan apabila *t* hitung lebih dari 1,96 atau *P Value* kurang dari 0,05.

Pengaruh langsung (*direct effect*) bertujuan untuk menilai pengaruh langsung yang diberikan oleh variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam suatu model. Jika koefisien jalur (*Path Coefficient*) bernilai positif, maka hubungan antara variabel eksogen dan endogen bersifat sejalan, sehingga peningkatan pada variabel eksogen akan diikuti oleh peningkatan pada variabel endogen. Apabila *Path Coefficient* bernilai

negatif, maka hubungan antara variabel bersifat berlawanan. Dengan kata lain, ketika variabel endogen meningkat, variabel lainnya akan menurun. Suatu hasil dianggap signifikan apabila nilai *P Values* kurang dari 0,05 (5%), sedangkan jika nilai *P Values* melebihi 0,05 (5%), maka hasil tersebut dinyatakan tidak signifikan.

Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) mengukur sejauh mana suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen terjadi secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Hasil menunjukkan bahwa apabila *P-Values* < 0.05 (5%), maka variabel mediasi memiliki peran dalam menyalurkan pengaruh variabel eksogen ke variabel endogen, sehingga efeknya bersifat tidak langsung. Namun, jika *P-Values* > 0,05 (5%), variabel mediasi tidak memiliki peran dalam hubungan tersebut, sehingga pengaruh yang terjadi adalah langsung.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin (*Gender*)

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	33	52%
Wanita	30	48%
Total	63	100%

Sumber: Olahan Primer (2025)

Berdasarkan informasi yang disajikan dalam tabel di atas dapat diidentifikasi hasil menunjukkan bahwa penyebaran kuesioner yang dilakukan kepada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang, dari 63 responden didapatkan bahwa 33 orang (52%) responden berjenis kelamin Pria dan sebanyak 30 orang responden berjenis kelamin wanita (48%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan kelompok umur

Umur	Frekuensi	Persentase
20-30 Tahun	11	17%
31-40 Tahun	17	27%
41-50 Tahun	21	33%
> 51 Tahun	14	22%
Total	63	100%

Sumber : Olahan data primer (2025)

Dari tabel di atas, dapat terlihat bahwa sebagian besar responden memiliki rentang umur 20-30 tahun yaitu sebanyak 11 orang (17%), selebihnya responden dengan kelompok umur 31-40 tahun sebanyak 17 orang (27%), kelompok umur 41-50 tahun sebanyak 21 orang (33%), dan kelompok umur >51 tahun sebanyak 14 orang (22%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SLTA	7	11%
D1/D3	6	10%
S-1	40	63%
S-2	10	16%
Total	63	100%

Sumber : Olahan data primer (2025)

Sesuai dengan data dalam tabel tersebut, terlihat bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir yakni tingkat SLTA sebanyak 7 orang (11%), selanjutnya responden yang memiliki pendidikan D1/D3 sebanyak 6 orang (10%), pendidikan S1 sebanyak 40 orang (63%), dan S2 sebanyak 10 orang (16%)

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. Karakteristik responden Berdasarkan lama bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1-5 Tahun	8	13%
6-10 Tahun	11	17%
11-15 Tahun	17	27%
16-20 Tahun	27	43%
Total	63	100%

Sumber : Olahan data primer (2025)

Pada tabel di atas dapat terlihat bahwa sebagian besar responden lama yaitu 1-5 tahun sebanyak 8 orang (13%), selanjutnya responden yang lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 11 orang (17%), lama bekerja sebanyak 11-15 tahun sebanyak 17 orang (27%), dan lama bekerja 16-20 tahun sebanyak 27 orang (43%).

Hasil

Metode analisis yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu *Path Analysis* dengan menggunakan *software* SmartPLS 4.0. Analisa data menggunakan *software* SmartPLS dilakukan melalui dua tahapan, yaitu Model Pengukuran (*Measurement Model /Outer Model*) dan Model Struktural (*Structural Model/ Inner Model*).

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Uji Validitas

Uji validitas yaitu metode pengukuran yang menentukan apakah suatu variabel yang diuji dapat dinyatakan valid atau tidak, yang dilakukan melalui serangkaian pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2017).

Convergent Validity

Convergent validity dapat dinilai melalui *loading factor* antara variabel laten dan indikator indikatornya. Suatu ukuran dianggap tinggi apabila memiliki korelasi di atas 0,60 terhadap konstruk yang diukur. Berikut ini merupakan tabel *loading factor* yang menunjukkan hasil perhitungan setiap indikator menggunakan PLS:

Tabel 5. *Loading factor*

Indikator	Green Human Resource Management	Komitmen Organisasi	Perilaku Inovasi Ramah Lingkungan	Komitmen Organisasi x Green Human Resource Management	Disimpulkan
GHRM1	0.796				<i>Valid</i>
GHRM2	0.812				<i>Valid</i>
GHRM3	0.782				<i>Valid</i>
GHRM4	0.774				<i>Valid</i>
GHRM5	0.784				<i>Valid</i>
GHRM6	0.768				<i>Valid</i>
GHRM7	0.780				<i>Valid</i>
GHRM8	0.786				<i>Valid</i>
GHRM9	0.753				<i>Valid</i>
KO1		0.774			<i>Valid</i>
KO2		0.780			<i>Valid</i>
KO3		0.777			<i>Valid</i>
KO4		0.776			<i>Valid</i>
KO5		0.715			<i>Valid</i>
KO6		0.758			<i>Valid</i>
KO7		0.842			<i>Valid</i>
KO8		0.842			<i>Valid</i>
KO9		0.781			<i>Valid</i>
PRLK11			0.780		<i>Valid</i>
PRLK12			0.780		<i>Valid</i>
PRLK13			0.757		<i>Valid</i>
PRLK14			0.737		<i>Valid</i>
PRLK15			0.725		<i>Valid</i>
PRLK16			0.750		<i>Valid</i>
PRLK17			0.827		<i>Valid</i>
PRLK18			0.820		<i>Valid</i>
PRLK19			0.785		<i>Valid</i>
Komitmen Organisasi x Green Human Resource Management				1.000	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan PLS 4, n:45 (2025)

Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa semua indikator telah mencapai nilai melebihi 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid konvergen. Validitas tidak hanya ditentukan oleh *loading factor*, tetapi juga oleh nilai AVE, yang dianggap valid jika nilainya lebih dari 0.5

Tabel 6. *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	<i>Average variance extracted (AVE)</i>	Disimpulkan
<i>Green Human Resource Management</i>	0.611	<i>Valid</i>
Komitmen Organisasi	0.614	<i>Valid</i>
Perilaku Inovasi Ramah Lingkungan	0.599	<i>Valid</i>

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan PLS 4, n:46 (2025)

Berdasarkan tabel di atas, nilai AVE untuk seluruh variabel telah melebihi 0,5, maka dapat dinyatakan bahwa nilai AVE valid.

Discriminant Validity

Nilai ini yaitu *cross loading factor* yang memiliki fungsi penting guna menentukan apakah suatu konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju sebaiknya lebih besar sebagai perbandingan menggunakan nilai *loading* pada konstruk yang berbeda.

Tabel 7. *Cross Loadings*

	<i>Green Human Resource Management</i>	Komitmen Organisasi	Perilaku Inovasi Ramah Lingkungan	Disimpulkan
GHRM1	0.796	0.484	0.572	<i>Valid</i>
GHRM2	0.812	0.511	0.604	<i>Valid</i>
GHRM3	0.782	0.658	0.622	<i>Valid</i>
GHRM4	0.774	0.615	0.653	<i>Valid</i>
GHRM5	0.784	0.718	0.694	<i>Valid</i>
GHRM6	0.768	0.494	0.605	<i>Valid</i>
GHRM7	0.780	0.517	0.619	<i>Valid</i>
GHRM8	0.786	0.460	0.590	<i>Valid</i>
GHRM9	0.753	0.436	0.580	<i>Valid</i>
KO1	0.630	0.774	0.717	<i>Valid</i>
KO2	0.530	0.780	0.667	<i>Valid</i>
KO3	0.503	0.777	0.643	<i>Valid</i>
KO4	0.457	0.776	0.575	<i>Valid</i>
KO5	0.429	0.715	0.544	<i>Valid</i>
KO6	0.490	0.758	0.641	<i>Valid</i>
KO7	0.591	0.842	0.685	<i>Valid</i>
KO8	0.669	0.842	0.687	<i>Valid</i>
KO9	0.635	0.781	0.583	<i>Valid</i>
PRLKI1	0.583	0.692	0.780	<i>Valid</i>
PRLKI2	0.542	0.685	0.780	<i>Valid</i>
PRLKI3	0.554	0.578	0.757	<i>Valid</i>
PRLKI4	0.591	0.643	0.737	<i>Valid</i>
PRLKI5	0.654	0.617	0.725	<i>Valid</i>
PRLKI6	0.744	0.633	0.750	<i>Valid</i>
PRLKI7	0.628	0.670	0.827	<i>Valid</i>
PRLKI8	0.581	0.622	0.820	<i>Valid</i>
PRLKI9	0.613	0.540	0.785	<i>Valid</i>

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan PLS 4, n:47 (2025)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa *cross loading factor* telah memenuhi persyaratan validitas, sehingga mampu mencerminkan indikator dari masing-masing variabel. *Cross loading* setiap indikator suatu konstruk harus menunjukkan nilai loading yang lebih besar dibandingkan dengan loading ke konstruk lainnya. Salah satu cara menilai validitas diskriminan dilakukan dengan membandingkan akar kuadrat *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk dengan korelasi antar model, yang dikenal sebagai uji *Fornell-Larcker*.

Tabel 8. *Fornell-Larcker Criterion*

	<i>Green Human Resource Management</i>	Komitmen Organisasi	Perilaku Inovasi Ramah Lingkungan	Disimpulkan
<i>Green Human Resource Management</i>	0.782			<i>Valid</i>
Komitmen Organisasi	0.708	0.784		<i>Valid</i>
Perilaku Inovasi Ramah Lingkungan	0.792	0.818	0.774	<i>Valid</i>

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan PLS 4, n:48 (2025)

Data tabel 8 menunjukkan bahwa nilai akar AVE pada setiap variabel lebih besar dari korelasi antar konstruk, sehingga semua variabel dinyatakan memenuhi validitas diskriminan.

Uji Reliabilitas

Tahap berikutnya adalah pengujian reliabilitas konstruk, yang dihitung menggunakan *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dari kumpulan indikator yang mengukur konstruk. Sebuah konstruk dianggap reliabel apabila nilai *composite reliability* melebihi 0,70 dan *cronbach's alpha* lebih dari 0,70

Tabel 9 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_a)</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>	Disimpulkan
<i>Green Human Resource Management</i>	0.921	0.924	0.934	Baik
Komitmen Organisasi	0.921	0.925	0.935	Baik
Perilaku Inovasi Ramah Lingkungan	0.916	0.917	0.931	Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan PLS 4, n:49 (2025)

Dari hasil di atas seluruh konstruk memenuhi standar reliabilitas yang baik karena memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* yang memiliki 0,70.

Model Struktural (*Structural Model/Inner Model*)

Uji *R-square*

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

Tabel 10. Uji *R-Square*

	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
Komitmen Organisasi	0.501	0.493
Perilaku Inovasi Ramah Lingkungan	0.767	0.755

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan PLS 4, n:49 (2025)

Nilai *R-square adjusted* sebesar 0,493 menunjukkan bahwa variabel independen (*Green Human Resource Management*) dapat menjelaskan variabel mediasi (Komitmen Organisasi) sebesar 49%, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Nilai *R-square adjusted* sebesar 0,755 ini berarti bahwa variabel independen (*Green Human Resource Management*) dan variabel mediasi (Komitmen Organisasi) menunjukkan variabel dependen (Perilaku Inovasi Ramah Lingkungan) sebesar 75.5 % selebihnya dipengaruhi oleh variabel di luar model.

Uji Effect Size/F-Square

Effect size f² digunakan untuk menilai tingkat pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen secara substansial. Cohen (1988) merekomendasikan bahwa nilai *effect size f²* yang ideal adalah di atas 0.15, yang mengidentifikasi adanya pengaruh moderat dalam model konstruksi.

Tabel 11. Uji F-Square

<i>F-Square</i>	<i>Green Human Resource Management</i>	Komitmen Organisasi	Perilaku Inovasi Ramah Lingkungan
<i>Green Human Resource Management</i>		1.003	0.323
Komitmen Organisasi			0.349
Perilaku Inovasi Ramah Lingkungan			
Komitmen Organisasi x <i>Green Human Resource Management</i>			0.028

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan PLS 4, n:50 (2025)

Berdasarkan hasil di atas, semua konstruk memiliki nilai *f²* lebih dari 0.15, sehingga menunjukkan pengaruh moderat dalam model struktural.

Uji Hipotesis

Uji Path Coefficient

Jika nilai *p-values* < 0.05, maka terdapat hubungan langsung antar variabel, sementara itu jika *p-values* > 0.05, maka tidak berpengaruh secara langsung. Dalam penelitian ini, tingkat signifikansi yang dipakai ialah t-statistik sebesar 1,96 dengan tingkat signifikansi 5%. Jika t-statistik > 1.96, maka pengaruh tersebut dianggap signifikan.

Tabel 12. Uji Path Coefficient

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
GHRM -> PRLKI	0.399	0.407	0.126	3.159	0.002
GHRM -> KO	0.708	0.716	0.072	9.778	0.000
KO -> PRLKI	0.456	0.467	0.149	3.064	0.002

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan PLS 4, n:51 (2025)

Berdasarkan tabel 12, maka interpretasinya sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama menguji apakah *Green Human Resource Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Inovasi Ramah Lingkungan. Berdasarkan tabel 12, nilai *t-statistic* yang diperoleh adalah 3.159 dengan tingkat pengaruh sebesar 0.399 dan nilai *P-Values* sebesar 0,002. Jika nilai *t-statistik* lebih dari 1.96 dan *P-Values* kurang dari 0.05, maka hipotesis pertama dapat diterima.
2. Hipotesis kedua menguji apakah *Green Human Resource Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Dari tabel 12, nilai *t-statistic* yang diperoleh adalah 9.778 dengan tingkat pengaruh sebesar 0.708 dan nilai *P-Values* sebesar 0.000. Karena nilai *t-statistik* lebih dari 1.96 dan *P-Values* kurang dari 0.05, maka hipotesis kedua diterima.
3. Hipotesis ketiga menguji apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Inovasi Ramah Lingkungan. Berdasarkan tabel 12, nilai *t-statistic* yang diperoleh adalah 3.064 dengan tingkat pengaruh sebesar 0.456 dan *P-Values* sebesar 0.002. Karena nilai *t-statistik* lebih dari 1.96 dan *P-Values* kurang dari 0.05, maka hipotesis ketiga diterima.

Uji Indirect Effect

Apabila *P-Values* di bawah 0.05, maka hasilnya signifikan. Ini berarti variabel mediasi berperan dalam hubungan antara variabel eksogen dan endogen, sehingga pengaruhnya bersifat tidak langsung. Jika nilai *P-Values* lebih 0.05, maka hasilnya tidak signifikan. Ini menunjukkan bahwa variabel mediasi tidak berperan dalam mengenangi hubungan antara variabel eksogen variabel endogen. Ini menunjukkan bahwa pengaruhnya bersifat langsung.

Tabel 13. Uji Indirect Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
GHRM -> KO -> PRLKI	0.323	0.332	0.104	3.093	0.002

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan PLS 4, n:52 (2025)

Dari tabel 13, dapat diketahui nilai *t-statistik* sebesar 3.093 yang melebihi 1.96, serta nilai *P-Value* sebesar 0.002 yang kurang dari 0.05. oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan bahwa *Green Human Resource Management* terhadap Perilaku Inovasi Ramah Lingkungan bisa di mediasi oleh Komitmen Organisasi secara Parsial.

Pembahasan

Pengaruh *Green Human Resource Management* Terhadap Perilaku Inovasi Ramah Lingkungan

Dari hasil uji hipotesis pertama, diperoleh temuan bahwa variabel *Green Human Resource Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Inovasi Ramah Lingkungan, sehingga H1 di terima. Hal ini sesuai dengan pernyataan Cho & Yoo (2021) menemukan bahwa faktor individu, seperti semangat ramah lingkungan pegawai, mempunyai kesan positif terhadap perilaku ramah lingkungan pegawai. Namun Amrutha & Geetha (2019), percaya bahwa dorongan GHRM pada Perilaku Inovasi Ramah Lingkungan di tempat kerja juga dipengaruhi oleh faktor organisasi

Pengaruh *Green Human Resource Management* Terhadap Komitmen Organisasi

Dari hasil pengujian hipotesis kedua, ditemukan bahwa variabel *Green Human Resource Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, sehingga H2 di terima. Hal Ini sejalan dengan pernyataan Hasan (2022) yang menemukan bahwa GHRM berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Komitmen Organisasional. GHRM mempunyai nilai t-statistik sebesar 22,071 dengan besar pengaruh sebesar 0,838 dan nilai p-value sebesar 0,000, sehingga *Green Human Resource Management* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional. Jadi hasil dari penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Inovasi Ramah Lingkungan

Dari hasil pengujian hipotesis ketiga, ditemukan bahwa variabel *Green Human Resource Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Inovasi Ramah Lingkungan, sehingga H3 di terima.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Yu et al (2022) bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku inovasi ramah lingkungan pegawai, dan bahwa pengaruh ini dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti motivasi dan kepuasan kerja.

Pengaruh *green human resource management* terhadap perilaku inovasi ramah lingkungan dimediasi komitmen organisasi

Dari hasil pengujian hipotesis keempat, didapati bahwa variabel *Green Human Resource Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Inovasi Ramah Lingkungan dimediasi Komitmen Organisasi, sehingga H4 di terima. Hal ini sesuai dengan pernyataan D. Song et al (2023) yang mengungkapkan bahwa GHRM memiliki pengaruh signifikan terhadap Perilaku Inovasi Ramah Lingkungan Pegawai. GHRM dapat meningkatkan kesadaran dan komitmen pegawai terhadap lingkungan, sehingga pegawai lebih termotivasi untuk mengembangkan perilaku inovasi ramah lingkungan. Komitmen organisasi juga berfungsi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara GHRM dan perilaku inovasi ramah lingkungan. Komitmen organisasi dapat meningkatkan identifikasi pegawai untuk berkontribusi pada keberhasilan organisasi.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian mengenai pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap Perilaku Inovasi Ramah Lingkungan Dimediasi Komitmen Organisasi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang yang dikelola menggunakan SEM-PLS, dapat diambil beberapa penarikan kesimpulan dari penelitian ini, yaitu:

1. Menurut hasil pengujian hipotesis pertama, terungkap bahwa variabel *Green Human Resource Management* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Inovasi Ramah Lingkungan pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset

Daerah Kota Padang. Dimana nilai T-Statistic melebihi 1.96 dan P-Value kurang dari 0.05. Sehingga, dalam penelitian ini H1 di terima.

2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, terungkap bahwa variabel *Green Human Resource Management* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Padang. Dimana nilai T-Statistic melebihi 1.96 dan P-Value kurang dari 0.05. Sehingga, dalam penelitian ini H2 dapat diterima.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga, ditemukan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Inovasi Ramah Lingkungan pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Padang. Dimana nilai T-Statistic > 1,96 dan P-Value <0,05. Sehingga, dalam penelitian ini H3 dapat diterima.
4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat, ditemukan bahwa variabel *Green Human Resource Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Inovasi Ramah Lingkungan dimediasi Komitmen Organisasi pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Padang. Dimana nilai T-Statistic melebihi 1.96 dan P-Value kurang dari 0.05. Sehingga, dalam penelitian ini H4 dapat diterima.

Saran

Merujuk pada kesimpulan yang telah dirumuskan, penulis menyampaikan beberapa rekomendasi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang, yaitu:

1. Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang diharapkan dapat meningkatkan *Green Human Resource Management* ke dalam rencana penerapan strategi lingkungan dan merumuskan langkah-langkah ramah lingkungan yang sesuai untuk memperkuat Perilaku Inovasi Ramah Lingkungan.
2. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang diharapkan dapat meningkatkan komunikasi dan partisipasi pegawai dalam proses pengambilan keputusan untuk meningkatkan kesadaran dan komitmen pegawai terhadap lingkungan.
3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu dan menjadi bahan referensi penelitian yang berhubungan dengan. Pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap Perilaku Inovasi Ramah Lingkungan Dimediasi Komitmen Organisasi dan disarankan kepada peneliti selanjutnya dapat menambah indikator dalam pengukuran setiap variabelnya, agar bisa mendapatkan hasil yang maksimal.
4. Bagi keperluan akademik penelitian ini, diharapkan mampu berfungsi sebagai dokumentasi untuk menambah khasanah kepustakaan dalam upaya meningkatkan ilmu pengetahuan

Ucapan Terima Kasih

Selesainya penelitian ini, peneliti mengucapkan terima kasih kepada Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "Keuangan, Perbankan dan Pembangunan" Ibu Dr. Suhelmi Helia, M.Si, terutama ketua prodi manajemen ibu Febsri Susanti, SEI, MM yang telah memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis untuk melakukan penelitian dan penulisan jurnal ini. Selain itu penghargaan dan ucapan terima kasih kepada kepala Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Padang , yang bersedia

memberikan data yang dibutuhkan, sehingga dapat memudahkan peneliti untuk mengumpulkan data sesuai dengan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Dan pihak-pihak yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada peneliti dalam melakukan penelitian ini.

Referensi

- Amjad, F., Abbas, W., Zia-ur-rehman, M., Baig, S. A., Hashim, M., & Zia-ur-rehman, M. (2021). *Effect of green human resource management practices on organizational sustainability : the mediating role of environmental and employee performance*.
- Amrutha, V. N., & Geetha, S. N. (2019). A systematic review on green human resource management: Implications for social sustainability. *Journal of Cleaner Production*, 119131. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.119131>
- Cho, M., & Yoo, J. J. (2021). Customer pressure and restaurant employee green creative behavior : serial mediation effects of restaurant ethical standards and employee green passion. *Emerald*. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-06-2021-0697%0ACustomer>
- Dumont, J., Shen, J., & Deng, X. (2016). Effects Of Green HRM Practices On Employee Workplace Green Behavior: The Role Of Psychological Green Climate and Employee Green Values. *Human Resource Management*. <https://doi.org/10.1002>
- Hasan, H. (2022). Green Human Resource Management Untuk Keberlanjutan Perusahaan Pada Industri Penerbangan. *Jurnal Transportasi, Logistik, Dan Aviassi*, 2, 10–16.
- Jackson, S. E., Renwick, D. W. S., Jabbour, C. J. C., & Camen, M. M. (2011). State-of-the-art and future directions for green human resource management: Introduction to the special issue. *Econstor.EU*, 25(2), 99–116. <https://doi.org/10.1688/1862-0000>
- Jong, J. De, & Hartog, D. Den. (2010). *Measuring Innovative Work Behaviour*. 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Muhammad, B. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Santoso, S. (2011). *Structur Equation Modeling (SEM)*. PT. Elex Media Komputindo.
- Shoaib, M., Zamecnik, R., Abbas, Z., Javed, M., & Rehman, A. U. (2021). *Green Human Resource Management and Green Human Capital: A Systematic Literature Review*. May. <https://doi.org/10.3846/cibmee.2021.649>
- Siombing, P. R., Arsani, A. M., Oktaviani, M., Nugraheni, R., Wijaya, D. L., & Muhammad, D. I. (2024). *Aplikasi Smart PLS 4.0 Untuk Statistisi Pemula* (D. I. Marzuki (ed.); 1st ed.). Minhaj Pustaka. www.minhajpustaka@gmail.com
- Song, D., Bai, Y., Wu, H., & Wang, X. (2023). How does the perceived green human resource management impact employee's green innovative behavior? —From the perspective of theory of planned behavior. *Frontiers in Psychology*.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1106494>

- Sugiyono. (2017a). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. (2017b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R & D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Sutopo (ed.); Kedua). Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sumiati, S., Yasri, Y., & Wardi, Y. (2023). *The Effect of Green Human Resource Management on Performance of Small and Medium Industries*. 24(194). <https://doi.org/10.47750/QAS/24.194.33>
- Sumiati, & Susanto, R. (2021). Kontribusi GHRM, Green Input, Green Process Dan Green Product Terhadap Economic Performance. *UMSb, VII*(2), 81–92.
- Yu, L., Zeng, C., & Wei, X. (2022). The impact of industrial robots application on air pollution in China: Mechanisms of energy use efficiency and green technological innovation. *Science Progress*, 105(4). <https://doi.org/10.1177/00368504221144093>
- Yusliza, M., Norazmi, N. A., José, C., Jabbour, C., Fernando, Y., Michel, B., Pais, R., Michel, B., Pais, R., Michel, B., & Pais, R. (2019). *Top management commitment , corporate social responsibility and green human resource management*. <https://doi.org/10.1108/BIJ-09-2018-0283>
- Zhang, Y., Luo, Y., Zhang, X., & Zhao, J. (2019). How green human resource management can promote green employee behavior in China: A technology acceptance model perspective. *Sustainability (Switzerland)*, 11(19). <https://doi.org/10.3390/su11195408>