

**” Implementasi *Green Human Resource Management*: Analisis
Strategi Dalam Mengintegrasikan Prinsip Lingkungan Kerja
Terhadap *Employes Performance* Dimoderasi Kebijakan ”
(Studi Kasus Pada Perusahaan Alexindo)**

TESIS

Oleh:

**URSULA UCI ROSALINDA
202220151007**



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Tesis : Implementasi *Green Human Resource Management*:
Analisis Strategi Dalam Mengintegrasikan Prinsip
Lingkungan Kerja Terhadap *Employes Performance*
Dimoderasi Kebijakan
(Studi Kasus Pada Perusahaan Alexindo)

Nama Mahasiswa : Ursula Uci Rosalinda

Nomor Pokok Mahasiswa : 202220151007

Program Studi /Fakultas : Magister Management/Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Ujian Tesis : 08 Agustus 2024

Jakarta, 08 Agustus 2024
MENYETUJUI,

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II



Prof. Dr. Ni Nyoman Sawitri, M.B.A.
NIDN:0326126102

Dr. Dewi Puspaningtyas Faeni, B.Sc., M.B.A.
NIDN: 0310036407

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Tesis : Implementasi *Green Human Resource Management*: Analisis Strategi Dalam Mengintegrasikan Prinsip Lingkungan Kerja Terhadap *Employes Performance* Dimoderasi Kebijakan (Studi Kasus Pada Perusahaan Alexindo)

Nama Mahasiswa : Ursula Uci Rosalinda

Nomor Pokok Mahasisw : 202220151007

Program Studi/ Fakultas : Magister Manajemen / Fakultas Ekonomi & Bisnis

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Ujian Tesis : 08 Agustus 2024

Jakarta, 08 Agustus 2024

MENGESAHKAN,

Ketua Tim Penguji : Dr. Wastam Wahyu Hidayat, S.E., M.M.
NIDN: 0412056705

Penguji I : Dr. Joseph Martinio Jocrien Renwarin, S.E., M.M.
NIDN: 0313036802

Penguji II : Prof. Dr. Ni Nyoman Sawitri, M.B.A.
NIDN:0326126102

MENGETAHUI,

Ketua Program Studi
Magister Manajemen

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. Yayan Hendayana, S.E., M.M.
NIDN: 0318087101

Prof. Dr. Istianingsih, S.E., M.S.Ak.
NIDN: 0318107101

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

Tesis dengan judul "**Implementasi *Green Human Resource Management: Analisis Strategi Dalam Mengintegrasikan Prinsip Lingkungan Kerja Terhadap *Employes Performance* Dimoderasi Kebijakan (Studi Kasus Pada Perusahaan Alexindo)***" adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri dan tidak mengandung materi yang ditulis oleh orang lain kecuali pengutipan sebagai referensi yang sumbernya telah dituliskan secara jelas sesuai dengan kaidah penulisan karya ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan adanya kecurangan dalam karya ini, saya bersedia menerima sanksi dari Universitas Bhayangkara Jakarta Raya sesuai dengan peraturan yang berlaku. Saya mengizinkan tesis ini dipinjam dan digandakan melalui Perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Saya memberikan izin kepada Perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya untuk menyimpan skripsi ini dalam bentuk digital dan mempublikasikannya melalui internet selama publikasi tersebut melalui portal Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Jakarta, 08 Agustus 2024

Yang Membuat Pernyataan



Ursula Uci Rosalinda
202220151007

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh signifikansi dari *Green Recruitment, Green Training and Development, Green Performance Management* terhadap *Employee Performance* melalui Kebijakan GHRM sebagai variabel Moderasi. Metodologi penelitian melalui sample jenuh dimana populasi yang dijadikan subjek dalam penelitian adalah Karyawan PT. Alexindo dengan jumlah 120 responden. Uji statistik Smart PLS 3.2 dengan hasil; 1) *Green Recruitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* dengan nilai p-Value 0.045. 2) *Green Recruitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kebijakan GHRM dengan nilai p-Value 0.000. 3) *Green Training and Development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* dengan nilai p-Value 0.002. 4) *Green Training and Development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kebijakan GHRM dengan nilai p-Value 0.000. 5) *Green Performance Management* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* dengan nilai p-Value 0.014. 6) *Green Performance Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kebijakan GHRM dengan nilai p-Value 0.000. 7) Kebijakan GHRM berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *Employee Performance* dengan p-Value 0.155. Adapun hipotesa tidak langsung 8) *Green Recruitment* terhadap *Employee Performance* melalui mediasi Kebijakan GHRM mendapatkan P-Value sebesar 0.115 dan Original Sampel 0.048 yang berarti variabel tersebut berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. 9) *Green Training and Development* terhadap *Employee Performance* melalui mediasi Kebijakan GHRM mendapatkan P-Value sebesar 0.182 dan Original Sampel 0.031 yang berarti variabel tersebut berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. 10) *Green Performance Management* terhadap *Employee Performance* melalui mediasi Kebijakan GHRM mendapatkan P-Value sebesar 0.171 dan Original Sampel 0.026 yang berarti variabel tersebut berpengaruh positif tetapi tidak signifikan.

Kata Kunci: *Green Recruitment, Green Training and Development, Green Performance Management, Employee Performance, GHRM*

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the significant influence of Green Recruitment, Green Training and Development, Green Performance Management on Employee Performance through the GHRM Policy as a Moderation variable. The research methodology uses a saturated sample where the population used as research subjects are employees of PT. Alexindo with 120 respondents. Smart PLS 3.2 statistical test with results; 1) Green Recruitment has a positive and significant effect on Employee Performance with a p-Value of 0.045. 2) Green Recruitment has a positive and significant effect on GHRM Policy with a p-Value of 0.000. 3) Green Training and Development has a positive and significant effect on Employee Performance with a p-Value of 0.002. 4) Green Training and Development has a positive and significant effect on GHRM Policy with a p-Value of 0.000. 5) Green Performance Management has a positive effect on Employee Performance with a p-Value of 0.014. 6) Green Performance Management has a positive and significant effect on GHRM Policy with a p-Value of 0.000. 7) GHRM policy has a positive but not significant effect on Employee Performance with a p-Value of 0.155. The indirect hypothesis 8) Green Recruitment on Employee Performance through the mediation of the GHRM Policy gets a P-Value of 0.115 and the Original Sample is 0.048, which means this variable has a positive but not significant effect. 9) Green Training and Development on Employee Performance through the mediation of the GHRM Policy obtained a P-Value of 0.182 and Original Sample 0.031, which means this variable has a positive but not significant effect. 10) Green Performance Management on Employee Performance through the mediation of the GHRM Policy obtained a P-Value of 0.171 and Original Sample 0.026, which means this variable has a positive but not significant effect.

Keywords: Green Recruitment, Green Training and Development, Green Performance Management, Employee Performance, GHRM

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan Syukur Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis dengan judul **“Implementasi *Green Human Resource Management: Analisis Strategi Dalam Mengintegrasikan Prinsip Lingkungan Kerja Terhadap *Employes Performance* Dimoderasi Kebijakan (Studi Kasus Pada Perusahaan Alexindo)”***.

Adapun tujuan penulisan makalah proposal Tesis ini adalah untuk memenuhi syarat Pendidikan Pasca Sarjana (S-II) program studi Magister Management di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Kampus II Bekasi. Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak untuk menyempurnakan Tesis ini.

Dalam penyusunan Tesis ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan banyak pihak berupa material, spiritual, dan informasi. Sehingga pada kesempatan ini dengan segala rendah hati dan penuh hormat penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Irjen Pol. (Purn) Prof. Dr. H. Bambang Karsono, Drs., S.H., M.M. selaku Rektor Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
2. Prof. Dr. Istianingsih, S.E., M.S.Ak. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya yang telah memberikan izin untuk menyelesaikan Tesis ini.
3. Dr. Yayan Hendayana, SE., MM. selaku Kepala Prodi Magister Management Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
4. Prof. Dr. Ni Nyoman Sawitri, M.B.A. selaku Dosen Pembimbing 1 yang dengan sabar telah mengarahkan, membimbing, memberikan masukan, saran serta ilmunya sehingga Tesis ini dapat terselesaikan dengan baik
5. Dr. Dewi Puspaningtyas Faeni, B.Sc., M.B.A. selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah banyak meluangkan waktu dalam membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan Tesis ini.

6. Dr. Wastam Wahyu Hidayat, S.E., M.M. selaku Ketua Penguji ujian akhir Tesis yang telah memberikan masukan yang sangat berarti untuk perbaikan tesis ini.
7. Dr. Joseph Martinio Jocrien Renwarin, S.E., M.M. selaku Ketua Penguji ujian akhir Tesis yang telah memberikan masukan yang sangat berarti untuk perbaikan tesis ini.
8. Seluruh staf Dosen dan staf Pegawai Program Studi Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya yang telah memberikan arahan dan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan Tesis ini.
9. Perusahaan PT. Alexindo yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian dalam penyelesaian tugas akhir.
10. Teristimewa kepada orang tua saya ibu Emilia Era dan bapak Lin Ho atas cinta kasih, kesabaran dan dukungan yang selalu ada untuk saya serta doa yang selalu dipanjatkan. Serta Orang-orang terdekat saya Agatha, Melania, Andreas, Frederick, Julianus dan Markus Ade P yang selalu memberikan dukungan dan semangat atas penelitian saya.
11. Teman-teman Kegiatan KAPAL BAJA yang senantiasa memberikan semangat dan dukungan bagi penulis dalam menyelesaikan program Studi, terkhusus untuk Alm. Dini Amalia P (Cemung).
12. Seluruh sahabat Magister Manajemen Angkatan 2022 yang selalu berbagi ilmu.

Penulis menyadari sepenuhnya apa yang disampaikan dalam Tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritikan dan saran yang bertujuan untuk perbaikan Tesis ini.

Jakarta, 08 Agustus 2024

Penulis

Ursula Uci Rosalinda

202220151007

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| Cover | i |
| LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING | ii |
| LEMBAR PENGESAHAN..... | iii |
| LEMBAR PERNYATAAN | iv |
| ABSTRAK | v |
| ABSTRACT | vi |
| KATA PENGANTAR..... | vii |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR GAMBAR | xiii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Identifikasi Masalah | 11 |
| 1.3 Rumusan Masalah | 12 |
| 1.4 Batasan Masalah..... | 13 |
| 1.5 Tujuan Penelitian..... | 13 |
| 1.6 Manfaat Penelitian..... | 14 |
| 1.7 Sistematika Penulisan..... | 15 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 19 |
| 2.1 Landasan Teori | 19 |
| 2.1.1 Kinerja Karyawan (<i>Employee Performance</i>) | 19 |
| 2.1.2 <i>Green Human Resource Management</i> | 21 |
| 2.1.3 Lingkungan Kerja | 26 |
| 2.2 Penelitian Terdahulu..... | 28 |
| 2.3 Hipotesis Penelitian..... | 41 |
| 2.3.1 Pengaruh <i>Green Recruitment</i> Terhadap Kinerja Karyawan..... | 41 |
| 2.3.2 Pengaruh <i>Green Recruitment</i> Terhadap Kebijakan GHRM | 42 |
| 2.3.3 Pengaruh <i>Green Training and Development</i> Terhadap Kinerja Karyawan | 43 |
| 2.3.4 Pengaruh <i>Green Training and Development</i> Terhadap Kebijakan GHRM | 44 |

| | |
|--|-----------|
| 2.3.5 Pengaruh <i>Green Performance Management</i> Terhadap Kinerja Karyawan | 44 |
| 2.3.6 Pengaruh <i>Green Performance Management</i> Terhadap Kebijakan GHRM | 45 |
| 2.3.7 Pengaruh Kebijakan GHRM Terhadap Kinerja Karyawan..... | 45 |
| 2.4 Kerangka Pemikiran | 46 |
| 2.4.1 Hipotesis..... | 47 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | 49 |
| 3.1 DESAIN PENELITIAN | 49 |
| 3.2 OBJEK DAN LOKASI PENELITIAN | 49 |
| 3.3 POPULASI DAN SAMPLE | 50 |
| 3.4 METODE PENGUMPULAN DATA | 51 |
| 3.3 DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL | 53 |
| 3.2.1 Variabel Bebas (Variabel Eksogen)..... | 53 |
| 3.3.2 Variabel Terikat (Variabel Endogen)..... | 57 |
| 3.3.3 Variabel Moderasi..... | 58 |
| 3.6 METODE ANALISIS DATA | 61 |
| 3.7 UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS | 61 |
| 3.8 <i>Analisis Structural Equation Modeling (SEM)</i> | 62 |
| 3.8.1 Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)..... | 62 |
| 3.8.2 Model Truktural (<i>Inner Model</i>)..... | 64 |
| 3.8.3 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>) | 64 |
| 3.9 ANALISIS VERIVIKATIF | 64 |
| 3.10 PENGUJIAN HIPOTESIS | 65 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 66 |
| 4.1 Hasil Penelitian..... | 66 |
| 4.1.1 Deskripsi Data Karakteristik Responden | 66 |
| 4.2 Hasil Analisis Data | 68 |
| 4.2.1 Analisis Statistic Diskriptif | 68 |
| 4.2.2 Uji Validitas Dan Reliabilitas | 70 |
| 4.3 Analisis <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i> | 70 |
| 4.3.1 Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)..... | 71 |
| 4.3.2 Model Struktural (<i>Inner Model</i>)..... | 74 |
| 3.3.3 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>) | 76 |

| | |
|---|----|
| 4.4 Uji Hipotesis..... | 76 |
| 4.4.1 Uji Hipotesis pengaruh langsung | 76 |
| 4.4.2 Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung | 78 |
| 4.5 Pembahasan Hasil Penelitian..... | 80 |
| 4.5.1 Pengaruh <i>Green Recruitment</i> Terhadap <i>Employee Performance</i> | 80 |
| 4.5.2 Pengaruh <i>Green Recruitment</i> Terhadap Kebijakan GHRM | 80 |
| 4.5.3 Pengaruh <i>Green Training and Development</i> Terhadap <i>Employee Performance</i> | 81 |
| 4.5.4 Pengaruh <i>Green Training and Development</i> Terhadap Kebijakan GHRM | 82 |
| 4.5.5 Pengaruh <i>Green Performance Management</i> terhadap <i>Employee Performance</i> | 82 |
| 4.5.6 Pengaruh <i>Green Performance Management</i> terhadap Kebijakan GHRM | 83 |
| 4.5.7 Pengaruh Kebijakan GHRM Terhadap <i>Employee Performance</i> | 84 |
| 4.5.8 <i>Green Recruitment</i> Terhadap <i>Employee Performance</i> Melalui Mediasi Kebijakan GHRM | 85 |
| 4.5.9 <i>Green Training and Development</i> terhadap <i>Employee Performance</i> Melalui Mediasi Kebijakan GHRM | 86 |
| 4.5.10 <i>Green Performance Management</i> Terhadap <i>Employee Performance</i> Melalui Mediasi Kebijakan GHRM | 88 |
| BAB V PENUTUP | 90 |
| 5.1 Kesimpulan..... | 90 |
| 5.2 Saran | 90 |
| DAFTAR PUSTAKA | 93 |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 2.2.1 Penelitian Terdahulu | 29 |
| Tabel 3.1 Skala Likert | 51 |
| Tabel 3.2 Operasional Variabel Bebas | 53 |
| Tabel 3.3 Operasional Variabel Terikat | 57 |
| Tabel 3.4 Operasional Variabel Moderasi..... | 58 |
| Tabel 3.5 <i>Rule Of Thumb</i> Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)..... | 63 |
| Tabel 3.6 <i>Rule Of Thumb</i> Evaluasi Model Pengukuran (<i>Inner Model</i>)..... | 64 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 66 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 67 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja..... | 67 |
| Tabel 4.4 Standar Deviasi | 68 |
| Tabel 4.5 Uji Validitas Dan Reliabilitas | 70 |
| Tabel 4.6 Tabel <i>Loading Factor</i> | 72 |
| Tabel 4.7 <i>Discriminant Validity</i> | 73 |
| Tabel 4.8 <i>Cross Loading</i> | 74 |
| Tabel 4.9 <i>R Square</i> | 75 |
| Tabel 4.10 Uji <i>F Square</i> | 75 |
| Tabel 4.11 Nilai <i>Path Coefficients</i> Hipotesis | 77 |
| Tabel 4.12 <i>Specific Indirect Effect</i> | 79 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 1.1 Kebijakan Dan Praktik GHRM | 2 |
| Gambar 1.2 Index Lingkungan Hidup 2015-2023 | 4 |
| Gambar 1.3 Bagian-Bagian GHRM | 9 |
| | |
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran | 47 |
| | |
| Gambar 4.1 <i>Loading Factors</i> | 71 |
| Gambar 4.2 Analisis Jalur | 76 |

