

PENGARUH PENERAPAN *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT* (GHRM) TERHADAP *EMPLOYEE GREEN BEHAVIOR* PADA KARYAWAN DINAS ENERGI SUMBER DAYA DAN MINERAL (DESDM) SUMSEL

Rida Adawiyah¹,

Desy Ulan Dari²,

Salsabila³,

Debi Septiani⁴

Serli Lestari^{5*}

Firdanita Wandira Dwi Putri⁶

^{1,2,3,4,5,6} Manajemen Ekonomi STIE “APRIN” Palembang, Indonesia

Email: ridaadawiyah9823@gmail.com

Abstrak

penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan *Green Human Resource Management* (GHRM) terhadap *Employee Green Behavior* (EGB) pada karyawan Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (DESDM) SUMSEL. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 30 responden yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh. Data dianalisis menggunakan regresi linier sederhana dengan bantuan perangkat lunak statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa GHRM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap EGB ($p=0,005 < 0,05$) dengan nilai t-hitung sebesar 3,05419191919. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa GHRM berkontribusi sebesar 25% terhadap perilaku hijau karyawan, sementara 75% lainnya dipengaruhi oleh faktor di luar penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa kebijakan SDM berbasis lingkungan berperan strategis dalam membentuk budaya kerja berkelanjutan di sektor publik.

Kata Kunci: *Green Human Resource Management* (GHRM) *Employee Green Behavior* (EGB), Dinas ESDM, sektor publik.

Abstract

This study aims to analyze the effect of Green Human Resource Management (GHRM) implementation on Employee Green Behavior (EGB) among employees of the Energy and Mineral Resources Agency (DESDM) of South Sumatra. The research method used was quantitative, with a sample of 30 respondents drawn using a saturated sampling technique. Data were analyzed using simple linear regression with the aid of statistical software. The results showed that GHRM had a positive and significant effect on EGB ($p=0.005 < 0.05$) with a t-value of 3.054. The coefficient of determination indicated that GHRM contributed 25% to employee green behavior, while the remaining 75% was influenced by factors outside the study. These findings confirm that environmentally-based HR policies play a strategic role in shaping a sustainable work culture in the public sector.

Keywords: *Green Human Resource Management* (GHRM), *Employee Green Behavior* (EGB), DESDM, public sector.

PENDAHULUAN

Isu keberlanjutan lingkungan menjadi perhatian utama bagi organisasi di berbagai sektor seiring meningkatnya dampak perubahan iklim dan degradasi lingkungan. Kondisi ini mendorong organisasi untuk tidak hanya berfokus pada pencapaian kinerja ekonomi, tetapi juga pada kinerja lingkungan yang berkelanjutan. Salah satu pendekatan strategis yang berkembang dalam menjawab tantangan tersebut adalah penerepan *Green Human Resource Management (GHRM)*, yaitu praktik manajemen sumber daya manusia yang mengintegrasikan kepedulian lingkungan kedalam kebijakan, prosedur, dan aktivitas organisasi menurut (Anwar et al., 2024)

Objek penelitian ini adalah karyawan Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral atau (ESDM) sebagai organisasi publik yang berperan dalam pengelolaan energi dan sumber daya alam berkelanjutan, Dinas ESDM memiliki keterkaitan langsung dengan isu lingkungan sehingga penerapan praktik *Green Human Resource Management (GHRM)* menjadi relevan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Penerapan Green Human Resource Management terbukti berperan penting dalam membentuk *Employee Green Behavior*, yaitu perilaku karyawan yang secara sadar berupaya melindungi dan melestarikan lingkungan melalui Tindakan wajib maupun sukarela ditempat kerja. Praktik *Green Human Resource Management* seperti lingkungan, rekrutmen hijau, penilaian kinerja berbasis lingkungan, serta sistem penghargaan hijau mampu meningkatkan kesadaran, motivasi, dan keterlibatan karyawan dalam perilaku ramah lingkungan. (Anwar et al., 2024)

Meskipun penelitian mengenai *Green Human Resource Management* terus berkembang, studi empiris di indonesia masih relatif terbatas dan sebagian besar hanya menekankan pengaruh langsung *Green Human Resource Management* terhadap kinerja organisasi. Beberapa penelitian menyoroti bahwa kajian yang mengintegrasikan perilaku karyawan sebagai variable kunci masih jarang dilakukan, khususnya dalam konteks organisasi di Indonesia (Zamzamy et al., 2024). Penelitian mengenai *Green Human Resource Management (GHRM)* dan *Employee Green Behavior* telah banyak dilakukan, menunjukkan hubungan positif antara praktik GHRM dengan perilaku ramah lingkungan karyawan diberbagai konteks organisasi seperti universitas dan Perusahaan industri / manufaktur. Namun, beberapa kajian terkini juga melaporkan hasil yang tidak konsisten terkait kekuatan dan mekanisme hubungan antara GHRM dan *Employee Green Behavior*,

serta mayoritas penelitian itu masih berfokus pada scenario organisasi swasta dan Pendidikan tinggi, sementara studi empiris pada sktor publik, khusnya instansi pemerintah daerah seperti Dinas ESDM, masih sangat terbatas sehingga menjadi peluang penting untuk meneliti pengaruh GHRM dalam konteks sektor publik guna mengisi kesenjangan literatur tersebut.(Firmansyah & Rumijati, 2025)

penelitian ini memiliki keterbaruan dengan mengkaji pengaruh *penerapan Green Human Resource Management* terhadap *Employee Green Behavior* pada karyawan Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral sebagai instansi pemerintah sektor energi. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dominan dilakukan pada sektor swasta, penelitian ini menyesuaikan konsep pada indikator GHRM serta *Employee Green Behavior* dengan karakteristik apatur sipil negara dan lingkungan kerja birokrasi. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi konseptual, metodologis, dan praktis dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia berbasis keberlanjutan di sektor publik.

Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Employee Green Behavior* pada karyawan Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral.

TINJAUAN PUSTAKA

Green Human Reseource Management (GHRM)

Green Human Reseource Management (GHRM) merupakan integrasi dari prinsip-prinsip manajemen lingkungan ke dalam praktik manajemen sumber daya manusia untuk mempromosikan penggunaan sumber daya yang bertanggung jawab dan menangani masalah lingkungan dalam organisasi. Kebijakan ini mencangkup berbagai aktivitas yang di rancang untuk membangun tenaga kerja yang hijau, yaitu karyawan yang memahami serta menghargai budaya lingkungan dan memiliki keterampilan teknis maupun manajerial untuk mendukungnya. (Hrm et al., 2024).

Implementasi GHRM meliputi beberapa dimensi kunci, yang pertama adalah Rekrutmen Hijau (*green recruitmen*) menurut (Hrm et al., 2024) Rekrutmen Hijau biasanya menyesuaikan kriteria seleksi untuk mencari individu yang memiliki kesadaran dan komitmen terhadap praktik keberlanjutan. Yang kedua adalah Pelatihan Hijau (*Green Training*) menurut (Samola et al., 2022) pelatihan hijau adalah pelatihan yang

memberikan Pendidikan mengenai praktik keberlanjutan untuk meningkatkan pemahaman, profesinsi, dan kesiapan mental karyawan dalam mengadopsi perilaku ramah lingkungan. Dan yang ketiga ada penilaian kinerja hijau (*green performance appraisal*) menurut (Aboramadan, 2026) penilaian kinerja hijau adalah mengevaluasi kontribusi karyawan terhadap target lingkungan organisasi sebagai bagian dari penilaian kerja formal.

Employee green behavior (EGB)

Employee green behavior (EGB) didefinisikan sebagai sekumpulan tindakan di tempat kerja yang dilakukan oleh personel dalam Upaya mempromosikan keberlanjutan lingkungan (Anwar et al., 2024). Perilaku ini mencangkup berbagai aktivitas individu yang mendukung tujuan lingkungan organisasi, seperti efisiensi penggunaan energi, pengelolaan limbah yang tepat, serta penghematan sumber daya lainnya (Hrm et al., 2024). Secara konseptual, EGB merupakan bentuk tanggung jawab moral dan kesadaran karyawan untuk mengurangi dampak negatif aktivitas kerja terhadap konsisten (Anwar et al., 2024). Munculnya perilaku hijau karyawan ini sangat dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap kebijakan organisasi. Melalui penyediaan pelatihan hijau dan dukungan manajemen, karyawan akan memiliki kecakapan serta kemampuan mental yang lebih baik untuk mengadopsi perilaku pro-lingkungan (Anwar et al., 2024). Pada instansi pemerintah seperti Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral, *employee green behavior* menjadi sangat penting karena setiap Tindakan efisiensi yang dilakukan oleh pegawai secara kolektif akan berkontribusi pada pencapaian target kinerja lingkungan instansi secara berkelanjutan (Susita & Murdiono, 2024).

Karyawan

Karyawan merupakan aset utama sekaligus aktor sentral dalam keberhasilan inisiatif lingkungan organisasi. Peran karyawan tidak lagi hanya terbatas pada tugas operasional teknis, tetapi juga sebagai agen perubahan yang menginternalisasi nilai-nilai keberlanjutan dalam setiap Tindakan mereka di tempat kerja. (Hrm et al., 2024).

Hubungan antara Variabel: GHRM->EGB->Performance terhadap karyawan

Penerapan *Green Human Resource Management* (GHRM) di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (DESDM) berperan sebagai stimulus strategis yang secara

signifikan mampu mendorong penguatan *Employee Green Behavior* (EGB), Dimana kebijakan seperti pelatihan hijau dan rekrutmen berbasis lingkungan membentuk kesadaran serta kompetensi pegawai dalam mendukung program keberlanjutan (Anwar et al., 2024). Transformasi perilaku karyawan yang lebih ramah lingkungan, baik dalam bentuk penghematan energi secara mandiri maupun kepatuhan terhadap prosedur birokrasi hijau, menjadi jembatan utama yang menghubungkan kebijakan organisasi dengan peningkatan performance atau kinerja karyawan secara individual (Hrm et al., 2024). Melalui alur ini, efektivitas GHRM tidak hanya berdampak pada kelestarian ekosistem kantor, tetapi juga menciptakan standar kinerja karyawan yang lebih professional, efisien dan selaras dengan target transisi energi bersih yang menjadi tanggung jawab utama Dinas ESDM (Susita & Murdiono, 2024).

Employee Green Behavior (EGB) berperan penting sebagai variabel antara (mediasi) yang menjelaskan tentang hubungan antara Penerapan *Green Human Resource Management* (GHRM) dan perilaku karyawan. Penerapan praktik GHRM seperti *Green Recruitment, Green training, Green Performance appraisal, dan green reward system* tidak secara langsung mempengaruhi perilaku karyawan tanpa adanya perubahan perilaku individu yang berorientasi pada lingkungan. Dalam hal ini, EGB menjadi mekanisme internal yang menghubungkan kebijakan GHRM dengan respons perilaku karyawan di tempat kerja (Mohammed et al., 2021)

Relevansi *Green Human Resource Management, Employee Green Behavior* dan karyawan Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral.

Green Human Resource Management (GHRM) memiliki relevansi yang kuat dengan karyawan Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) karena karakteristik tugas dan fungsi instansi ini berkaitan langsung dengan pengelolaan energi dan sumber daya alam yang berorientasi pada keberlanjutan lingkungan . Penerapan GHRM melalui praktik seperti *green recruitment, green training, green performance appraisal* dan *green reward system* menjadi sarana strategis dalam membangun kesadaran dan komitmen lingkungan aparatur pemerintah. (Mohammed et al., 2021) menegaskan bahwa praktik GHRM mampu mendorong perubahan perilaku karyawan kearah perilaku kerja yang lebih ramah lingkungan melalui internalisasi nilai-nilai keberlanjutan dalam kebijakan SDM.

Relevansi GHRM dengan karyawan Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral semakin nyata karena praktik tersebut berfungsi sebagai fondasi dalam membentuk perilaku kerja yang sejalan dengan tujuan organisasi. (Anwar et al., 2024) menyatakan bahwa penerapan GHRM yang konsisten dapat meningkatkan perilaku hijau karyawan yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja lingkungan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan SDM hijau tidak hanya bersifat administrative, tetapi memiliki implikasi langsung terhadap perilaku kerja karyawan dalam mendukung tujuan keberlanjutan institusi.

Employee Green Behavior memiliki relevansi sebagai bentuk konkret dari respons karyawan terhadap penerapan GHRM. EGB tercermin melalui perilaku hemat energi, pengurangan penggunaan kertas, pengelolaan limbah kantor, serta kepatuhan terhadap kebijakan lingkungan organisasi. Penelitian (Wening et al., 2024) menemukan bahwa praktik GHRM berpengaruh signifikan terhadap *employee green behavior*, yang menunjukkan bahwa perilaku hijau karyawan merupakan hasil dari dukungan organisasi terhadap nilai-nilai lingkungan dan budaya organisasi.

Dalam konteks Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral, *Employee Green Behavior* menjadi penghubung penting antara kebijakan GHRM dan kualitas kinerja aparatur. (Studi et al., 2024) menegaskan bahwa komponen GHRM seperti *green recruitment* dan *green involvement* berperan dalam membentuk perilaku hijau karyawan yang pada akhirnya mempengaruhi perilaku kerja secara positif. Dengan demikian EGB tidak hanya menjadi indikator keberhasilan GHRM, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan efektivitas dan kredibilitas karyawan Dinas ESDM dalam menjalankan tugasnya sebagai pengelola sektor energi dan sumber daya mineral.

Secara keseluruhan relevansi antara *green human resource management*, *employee green behavior*, dan karyawan dins energi dan sumber daya mineral terletak pada keselarasan antara kebijakan SDM, perilaku individu aparatur, dan tujuan institusi yang berorientasi pada keberlanjutan. Penerapan GHRM yang efektif akan membentuk *employee green behavior* yang kuat, sehingga mendukung peningkatan kinerja karyawan dan keberhasilan Dinas ESDM dalam mewujudkan pengelolaan energi dan sumber daya alam yang berkelanjutan. (Mohammed et al., 2021) (Anwar et al., 2024).

Kerangka Pemikiran

Menurut (Prof. Dr. Sugiyono, n.d.) Kriteria utama agar suatu kerangka pemikiran bisa meyakinkan sesama ilmuan, adalah alur-alur pikiran yang logis dalam membangun suatu kerangka berfikir yang membawa kesimpulan yang berupa hipotesis. Jadi, kerangka berfikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: penelitian diolah, 2026

Kerangka Penelitian ini disusun dengan menempatkan *Green Human Resource Management* sebagai variabel independen (X) dan yang diukur melalui delapan indikator strategis (p1-p8), meliputi aspek rekrutmen, pelatihan, hingga sistem penghargaan berbasis lingkungan di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral. Kebijakan ini diposisikan sebagai pemicu utama untuk mempengaruhi *employee green behavior* sebagai variabel dependen (Y) yang diukur melalui delapan indikator perilaku nyata karyawan (V1-V8) dalam mengadopsi efisiensi energi dan konservasi sumber daya dilingkungan kerja. Alur kerangka ini bertujuan untuk menguji dan membuktikan bahwa semakin kuat penerapan manajemen sumber daya manusia yang berorientasi lingkungan oleh instansi, maka akan semakin tinggi tingkat perilaku hijau karyawan yang ditunjukkan oleh karyawan, yang secara teoritis akan menjadi landasan utama dalam meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan teori tentang hubungan antar variabel (GHRM,EGB, dan Kinerja Karyawan). Maka hipotesis yang bisa kami ajukan adalah:

H1: *Green Human Resource Management* (EGB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Green Behavior* (EGB) pada karyawan Dinas ESDM.

H2: *Employee Green Behavior* (EGB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *performance* (kinerja) karyawan DESDM.

H3: *Green Human Reseource Management* (GHRM) berpengaruh positif terhadap *performance* (kinerja) karyawan melalui *Employee Green Behavior* (EGB) sebagai variabel antara.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan Metode kuantitatif, dikenal sebagai metode tradisional, telah menjadi pilihan yang mapan dalam penelitian karena penggunaannya yang telah lama, dinamakan positivistik karena mendasarkan diri pada filsafat positivisme, metode ini dianggap ilmiah karena mematuhi kaidah-kaidah ilmiah seperti konkret, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis (Tamaulina Br. Sembiring, SH., M.Hum. et al., 2024).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral, sedangkan sampel penelitian ditentukan menggunakan sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden sebanyak 30 karyawan. Variabel independen adalah *Green Human Resouorce Management* yang diukur melalui indikator, antara lain rekrutmen hijau, pelatihan dan pengembangan ramah lingkungan, penilaian kinerja berbasis lingkungan, serta penghargaan dan keterlibatan karyawan terhadap program lingkungan variable dependen adalah *Employee Green Behavior* yang diukur melalui indikator perilaku ramah lingkungan karyawan dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Data yang terkumpul di analisis menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Employee Green Behavior*. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, data di uji melalui uji validitas

dan reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian layak digunakan. Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik.

Tabel 1
Item-item kuesioner yang digunakan dalam survei utama

1. Green Human Resource Management (GHRM)

No.	Kode	Indikator	Dimensi
1.	GHRM 1	Rekrutmen dan seleksi karyawan di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral ini mempertimbangkan kesadaran lingkungan calon karyawan	<i>Green Recruitment and selection</i>
2.	GHRM 2	Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral menyelenggarakan pelatihan terkait penghematan energi, daur ulang, atau praktik ramah lingkungan lainnya.	<i>Green Training and Development</i>
3.	GHRM 3	Kinerja karyawan dinilai dengan mempertimbangkan kontribusi terhadap program lingkungan Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral	<i>Green Performance Management</i>
4.	GHRM 4	Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral memerikan penghargaan atau insensif pada karyawan yang aktif dalam kegiatan lingkungan.	<i>Green compensation and Reward</i>
5.	GHRM 5	Kebijakan dan budaya perusahaan mendukung praktik kerja ramah lingkungan (contoh paperless, hemat listrik).	<i>Green Organizational Culture</i>
6.	GHRM 6	Komunikasi internal Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral sering menyampaikan pesan tentang pentingnya pelestarian lingkungan.	<i>Green Communication</i>
7.	GHRM 7	Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan terkait program hijau (Green Initiative)	<i>Employee Involvement in Green Initiative</i>
8.	GHRM 8	Manajemen mendukung penyediaan fasilitas ramah lingkungan (seperti tempat sampah terpisah, hemat energi)	<i>Green Facilities and Support</i>

2. Employee Green Behavior (EGB)

No.	Kode	Indikator	Dimensi
1.	EGB 1	Saya mematikan lampu, AC, dan peralatan elektronik saat tidak digunakan.	<i>Green Work Behavior</i>
2.	EGB 2	Saya mengurangi penggunaan kertas dan memilih dokumen digital jika memungkinkan.	<i>Waste Reduction and Recycling Behavior</i>
3.	EGB 3	Saya memanfaatkan kedua sisi kertas untuk kepentingan percetakan atau Fotocopy	<i>Green Initiative Behavior</i>
4.	EGB 4	Saya membuang sampah pada tempatnya dan memisahkan sampah organik dan non organik jika tersedia fasilitasnya.	<i>Green compensation and Reward</i>
5.	EGB 5	Saya mengusulkan ide penghematan sumber daya (listrik, air, kertas) kepada atasan atau tim	<i>Green Initiative Behavior</i>
6.	EGB 6	Saya mengingatkan rekan kerja untuk berperilaku ramah lingkungan (contoh: tidak boros listrik atau kertas)	<i>Green Advocacy Behavior</i>
7.	EGB 7	Saya menggunakan alat makan atau minum pribadi yang dapat dipakai ulang untuk mengurangi sampah plastik.	<i>Waste Reduction Behavior</i>
8.	EGB 8	Saya berpartisipasi dalam kegiatan lingkungan yang diadakan oleh Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (contoh: penanaman pohon, bersih-bersih)	<i>Green Participation Behavior</i>

HASIL

Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 6. Regresi Linier Sederhana

Variabel	B	Std.Eror	Beta	t	Sig.
Constant	23,003	3,816		6,028	<,001
GHRM	0,338	0,111	0,500	3,054	0,005

Persamaan Regresi $Y=23,003+0,338$

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana, diperoleh persamaan regresi $Y=23,003 +0,338 X$, dimana nilai konstanta sebesar 23,003 menunjukkan level

variabwl Employee Green Behavior (EGB) saat variabel GHRM bernilai 0. Koefisien variabel GHRM sebesar 0,338 bernilai positif, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu-satuan pada GHRM akan diikuti dengan peningkatan EGB sebesar 0,338. Selain itu, diperoleh nilai terhitung sebesar 3,054 dengan tingkat signifikansi 0,005, yang lebih kecil dari 0,05 ($0,005 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel GHRM berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Employee Green Behavior* (EGB).

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

GHRM→EGB: Sig. $0,005 < 0,05$: Diterima

Uji R (Square)

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	0,500	0,250	0,223	3,400

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,250. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen *Green Human Resource Management* (GHRM) memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap variabel dependen *Employee Green Behavior* (EGB) sebesar 25%. Sementara itu, sisanya sebesar 75% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian ini. Meskipun nilai kontribusinya sebesar 25%, variabel GHRM tetap dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap EGB karena memiliki nilai signifikan sebesar 0,005 yang lebih kecil dari standar signifikan 0,05.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Green Human Resource Management* (GHRM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Green Behavior* (EGB). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar $0,005 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 3,05422. Persamaan regresi $Y=23,003+0,338X$ mengindikasikan bahwa setiap peningkatan praktik GHRM akan diikuti oleh peningkatan perilaku ramah lingkungan karyawan secara nyata. Koefisien 0,250 menunjukkan bahwa GHRM berkontribusi besar

25% dalam membentuk perilaku hijau karyawan, sementara 75% sisanya dipengaruhi oleh faktor diluar model ini. Secara praktis, temuan ini selaras dengan teori bahwa kebijakan organisasi seperti rekrutmen hijau, pelatihan lingkungan dan sistem penghargaan berbasis lingkungan DESDM mampu menginternalisasi nilai-nilai berkelanjutan. Pelatihan hijau yang diberikan membantu meningkatkan kesiapan mental dan kecakapan karyawan dalam mengadopsi perilaku pro-lingkungan di tempat kerja, seperti efisiensi energi dan pengurangan sampah. Meskipun GHRM terbukti efektif meningkatkan perilaku hijau GHRM tidak selalu berdampak langsung secara signifikan terhadap kinerja umum (performance) tanpa adanya mediasi perilaku.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan GHRM berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee green behavior (EGB) pada karyawan dinas energi dan sumber daya mineral. Artinya, semakin baik praktik manajemen SDM berbasis lingkungan yang diterapkan instansi, maka akan semakin tinggi pula perilaku ramah lingkungan yang ditunjukkan oleh karyawannya.
2. Kontribusi GHRM terhadap EGB adalah sebesar 25%. Meskipun angka ini termasuk kategori rendah-menengah, pengaruhnya tetap dinyatakan sangat signifikan secara statistik.
3. Model regresi memenuhi syarat asumsi klasik, dimana data berdistribusi normal ($Sig. 0,157 > 0,05$) dan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, sehingga hasil penelitian ini valid dan dapat diandalkan.

SARAN

1. Bagi Dinas ESDM SUMSEL: instansi disarankan untuk terus memperkuat praktik GHRM, khususnya pada dimensi penghargaan (green reward) dan pelibatan karyawan dalam inisiatif hijau, mengingat kontribusi GHRM saat ini baru mencapai 25%. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan apresiasi nyata bagi karyawan yang konsisten melakukan penghematan sumber daya.

2. Bagi karyawan: Diharapkan dapat meningkatkan kesadaran perilaku hijau secara mandiri, seperti mengurangi penggunaan kertas dan mematikan peralatan listrik saat tidak digunakan, mendukung target kinerja lingkungan instansi.
3. Bagi peneliti selanjutnya: mengingat nilai R Square yang sebesar 25%, peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti komitmen organisasi hijau atau kepemimpinan transformasional hijau yang dalam data awal menunjukkan potensi pengaruh yang lebih besar terhadap perilaku dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboramadan, M. (2026). *The effect of green HRM on employee green behaviors in higher education : the mediating mechanism of green work engagement*. 30(1), 7–23. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2020-2190>
- Anwar, M. Z., Jati, L. J., Yuliana, I., Ramdani, R., & Alpiansah, R. (2024). *The Important Role Of Green HRM In Employee Green Behavior And Organizational Green Performance*. 13(02), 1410–1422. <https://doi.org/10.54209/ekonomi.v13i02>
- Firmansyah, M. B., & Rumijati, A. (2025). *The Influence of Transformational Leadership and Human Resources Management on Employee Behavior with Organizational Culture as a Mediating Variable*. 05(01). <https://doi.org/10.22219/jamanika.v5i1.39570>
- Hrm, H. G., Green, E., Drive, B., & Analysis, G. (2024). *International Journal of Education, Business and Economics Research (IJEBER) ISSN: 2583-3006*. 4(5), 142–158.
- Mohammed, O., Ababneh, A., Mohammed, O., & Ababneh, A. (2021). How do green HRM practices affect employees ' green behaviors ? The role of employee engagement and personality attributes The role of employee engagement and personality attributes. *Journal of Environmental Planning and Management*, 64(7), 1204–1226. <https://doi.org/10.1080/09640568.2020.1814708>
- Prof. Dr. Sugiyono. (n.d.). *No Title*.
- Samola, W. N. E., Pangemanan, S. S., & Tumewu, F. J. (2022). *THE IMPACT OF GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE* *Jurnal EMBA Vol . 10 No . 2 April 2022 , Hal . 429-43. 10(2)*, 429–439.
- Studi, P., Managemen, M., & Malang, U. M. (2024). *PENGARUH GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT DAN GREEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TERHADAP ENVIRONMENTAL PERFORMANCE DENGAN GREEN INNOVATION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Study Pada UMM Hotel)*.
- Susita, D., & Murdiono, J. (2024). *Green Human Resource : a New Perspective Green Recruitment , Employee Workplace Green Behavior and Green Training (Study Literature Review)*. 2(4), 227–239.
- Tamaulina Br. Sembiring, SH., M.Hum., P. ., 2. Irmawati, S.Sn., M. P., 3. Muhammad

- Sabir, S.Pd., M. P., & 4. Indra Tjahyadi, S.S., M. H. (2024). (*TEORI DAN PRAKTIK*).
- Wening, N., Handayani, S., Pascasarjana, P., & Teknologi, U. (2024). *Pengaruh Green Human Resource Management dan Green Organizational Culture terhadap Employee Green Behavior Program Pascasarjana Universitas Teknologi Yogyakarta*, *Indonesia*. 2(November), 106–122. <https://doi.org/10.61132/rimba.v2i4.1336>
- Zamzamy, M. V., Manajemen, D., Hayam, U., Perbanas, W., Suryani, T., Manajemen, D., Hayam, U., & Perbanas, W. (2024). *PERAN GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT TERHADAP GREEN SERVICE BEHAVIOR DENGAN GREEN PSYCHOLOGICAL. 11*.