

PENGARUH GREEN HIRING TERHADAP ENVIRONMENTAL PERFORMANCES DENGAN GREEN PERFORMANCES MANAGEMENT AND COMPENSATION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Evi Silvana Muchsinati^{1*}

Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Manajemen, Universitas International Batam, Batam, Indonesia, evi@uib.ac.id

*Corresponding author

Eriva Riesquita²

Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Manajemen, Universitas International Batam, Batam, Indonesia, erivariesquita0407@gmail.com

Adineka Fatyandri³

Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Manajemen, Universitas International Batam, Batam, Indonesia, adi.neka@uib.ac.id

Abstract

Background – In the era of global awareness of sustainability, organizations are increasingly prioritizing environmentally friendly practices as part of their business strategies, including through green hiring. This approach aligns with the goals of the Sustainable Development Goals (SDGs), which emphasize environmental protection. However, research on the impact of green hiring on environmental performances, particularly in Indonesia's manufacturing sector, remains limited.

Aim – This study aims to analyze the impact of green hiring on environmental performances in manufacturing companies in Batam and evaluate the mediating roles of green performance management and green compensation.

Design/Methodology/Approach – The study employs a quantitative approach using Partial Least Squares Structural Equation model (PLS-SEM). The sample includes 279 respondents from PT. Panasonic Industrial Devices Batam and PT. Philips Industries Batam. Data were collected through an online questionnaire measuring green hiring, green performance management, green compensation, and environmental performances.

Findings – The findings reveal that green hiring positively and significantly influences green performance management, green compensation, and environmental performances. Furthermore, green performance management and green compensation partially mediate the relationship between green hiring and environmental performances. These results align with previous studies, emphasizing the importance of integrating environmentally friendly practices into human resource management to enhance environmental performance.

Conclusion – This study highlights that green hiring is a critical factor in improving environmental performance, both directly and through environmentally oriented performance management and compensation systems.

Research Implications – The study contributes to the literature on green human resource management (GHRM) and offers practical insights for HR managers to enhance environmental performance through green recruitment and compensation policies.

Research Limitations – The study is limited to the manufacturing sector in Batam and uses cross-sectional data, which may not be generalizable to other sectors or provide insights into

Diterima : 27 Desember 2024

Direview : 18 Februari 2025

Direvisi : 18 Maret 2025

Disetujui : 29 Maret 2025



long-term relationships between variables.

Keywords: *Green Hiring, Environmental Performances, Green Performance Management, Green Compensation, Green Human Resource Management*

Abstrak

Latar Belakang - Dalam era kesadaran global terhadap keberlanjutan, praktik ramah lingkungan semakin menjadi prioritas dalam strategi bisnis, termasuk melalui *green hiring*. Praktik ini mendukung tujuan *Sustainable Development Goals* (SDGs) yang menekankan perlindungan lingkungan. Namun, penelitian tentang dampaknya terhadap *environmental performances* di sektor manufaktur Indonesia masih terbatas.

Tujuan - Penelitian ini menganalisis pengaruh *green hiring* terhadap *environmental performances* perusahaan manufaktur di Batam serta mengevaluasi peran mediasi *green performance management* dan *green compensation*.

Desain/Methodologi/Pendekatan - Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Sampel melibatkan 279 responden dari PT. Panasonic Industrial Devices Batam dan PT. Philips Industries Batam. Data dikumpulkan melalui kuesioner daring yang mengukur variabel *green hiring*, *green performance management*, *green compensation*, dan *environmental performances*.

Temuan - Hasil menunjukkan *green hiring* berpengaruh positif signifikan terhadap *green performance management*, *green compensation*, dan *environmental performances*. Selain itu, *green performance management* dan *green compensation* secara parsial memediasi hubungan antara *green hiring* dan *environmental performances*. Temuan ini mendukung literatur yang menekankan pentingnya integrasi praktik ramah lingkungan dalam pengelolaan SDM untuk meningkatkan kinerja lingkungan.

Kesimpulan - *Green hiring* adalah elemen penting dalam mendukung kinerja lingkungan perusahaan, baik secara langsung maupun melalui sistem manajemen kinerja dan kompensasi berorientasi lingkungan.

Implikasi Penelitian - Studi ini berkontribusi pada pengembangan literatur *green human resource management* (GHRM) dan memberikan pedoman praktis bagi manajer SDM dalam meningkatkan kinerja lingkungan perusahaan melalui kebijakan rekrutmen dan kompensasi hijau.

Batasan Penelitian - Studi ini terbatas pada sektor manufaktur di Batam dan menggunakan data *cross-sectional*, sehingga hasilnya mungkin tidak berlaku di sektor lain atau dalam jangka panjang.

Kata Kunci: *Green Hiring, Environmental Performances, Green Performance Management, Green Compensation, Green Human Resource Management.*

PENDAHULUAN

Dalam era modern yang ditandai oleh peningkatan kesadaran global terhadap keberlanjutan lingkungan, perusahaan di berbagai sektor industri menghadapi tekanan yang semakin besar untuk mengintegrasikan

praktik-praktik ramah lingkungan ke dalam strategi bisnis mereka. Tantangan ini muncul seiring dengan meningkatnya ekspektasi masyarakat terhadap perusahaan untuk tidak hanya mencapai keberhasilan finansial, tetapi juga berkontribusi



pada upaya mitigasi perubahan iklim dan pelestarian lingkungan. Salah satu langkah strategis yang diadopsi dalam kerangka *Green Human Resource Management* (GHRM), yaitu *green hiring*, yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran karyawan agar memiliki kualitas yang lebih baik dan berkomitmen terhadap pelestarian lingkungan (Asfiah *et al.*, 2024). Konsep ini menekankan pada perekrutan karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap keberlanjutan dan pemahaman mendalam tentang praktik lingkungan. Dengan melibatkan individu-individu yang memiliki kesadaran ekologis, perusahaan diharapkan mampu mencapai kinerja lingkungan yang lebih baik melalui pendekatan sistematis yang didukung oleh kebijakan internal. Meskipun *green hiring* telah menjadi subjek yang menarik dalam literatur GHRM, penelitian yang mengkaji dampak langsung dan tidak langsung dari praktik ini terhadap *environmental performances* perusahaan masih tergolong terbatas, khususnya di Indonesia.

Sebagai negara berkembang dengan sektor manufaktur yang mendominasi perekonomian,

Indonesia menghadapi tantangan besar dalam memastikan keberlanjutan operasional perusahaan manufaktur. Penelitian terdahulu oleh (Isrososiawan *et al.*, 2021) menunjukkan bahwa beberapa industri di Indonesia mulai menerapkan praktik ramah lingkungan, seperti penggunaan energi terbarukan dan pengelolaan limbah yang lebih efisien. Namun, studi tersebut tidak secara spesifik membahas peran *green hiring* dalam mendorong kinerja lingkungan perusahaan. Penelitian oleh (Yong *et al.*, 2019) mengungkapkan hubungan positif antara GHRM dengan *environmental performances*, tetapi tidak menyoroti bagaimana *green hiring* berinteraksi dengan elemen-elemen lain dalam manajemen sumber daya manusia hijau, seperti manajemen kinerja hijau (*green performance management*) dan kompensasi hijau (*green compensation*). Batam, sebagai salah satu pusat industri manufaktur di Indonesia, menjadi lokasi strategis untuk meneliti praktik *green hiring* dan dampaknya terhadap *environmental performances*. Kota ini dikenal sebagai kawasan industri yang menyumbang signifikan terhadap

ekspor nasional, namun masih menghadapi berbagai tantangan dalam memenuhi standar lingkungan yang semakin ketat.

Data dari Dinas Lingkungan Hidup Kota Batam (2023) mengungkapkan bahwa sekitar 60% perusahaan manufaktur di Batam mengalami kesulitan dalam mematuhi regulasi lingkungan, terutama dalam hal pengelolaan limbah dan efisiensi energi. Fenomena ini mencerminkan kesenjangan antara kebutuhan akan keberlanjutan dengan praktik konvensional yang masih dominan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Studi ini mencoba mengisi kesenjangan tersebut dengan mengevaluasi bagaimana *green hiring* dapat menjadi pendorong utama dalam meningkatkan kinerja lingkungan perusahaan. Lebih jauh, penelitian ini juga menyoroti pentingnya peran mediasi dari *green performance management* dan *green compensation*. Menurut penelitian (A C, 2024; Arulrajah *et al.*, 2016), efektivitas *green hiring* dalam mendukung keberlanjutan sangat bergantung pada adanya dukungan institusional berupa sistem manajemen kinerja dan kompensasi yang berorientasi pada lingkungan.

Sistem ini tidak hanya membantu karyawan untuk lebih memahami dan mendukung tujuan keberlanjutan perusahaan, tetapi juga meningkatkan motivasi mereka untuk berkontribusi secara aktif terhadap inisiatif hijau.

Penelitian oleh (Tuan, 2022) juga menekankan pentingnya perilaku hijau karyawan dalam mendukung keberlanjutan organisasi. Dalam konteks ini, *green hiring* menjadi langkah awal yang strategis untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki nilai-nilai yang selaras dengan visi keberlanjutan perusahaan. Penelitian ini mengajukan beberapa hipotesis utama untuk diuji, termasuk bagaimana *green hiring* memengaruhi kinerja lingkungan secara langsung, serta melalui mekanisme mediasi dari *green performance management* dan *green compensation*. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk memberikan wawasan empiris yang lebih komprehensif tentang peran *green hiring* dalam mendukung kinerja lingkungan perusahaan manufaktur di Batam (Utama *et al.*, 2022). Secara khusus, penelitian ini berupaya mengidentifikasi faktor-faktor kunci

yang memengaruhi efektivitas implementasi *green hiring*, seperti sistem manajemen kinerja dan kompensasi berbasis lingkungan. Dengan menggunakan metode kuantitatif yaitu menganalisis data-data yang berupa angka (Dan *et al.*, 2024). berbasis *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM), penelitian ini tidak hanya menguji hubungan langsung antara variabel, tetapi juga mengevaluasi pengaruh mediasi yang dapat memberikan gambaran lebih holistik tentang dinamika hubungan antar variabel.

Dalam skema penelitian ini, *green hiring* dihipotesiskan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja lingkungan melalui dua jalur utama: langsung dan tidak langsung. Jalur langsung mencerminkan hubungan tanpa perantara antara *green hiring* dan kinerja lingkungan, sedangkan jalur tidak langsung melibatkan peran mediasi dari *green performance management* dan *green compensation*. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan bagi literatur GHRM, sekaligus memberikan panduan praktis bagi perusahaan dalam mengembangkan strategi SDM yang

lebih berkelanjutan. Hasil penelitian ini juga memiliki implikasi kebijakan yang penting, terutama dalam mendorong adopsi kebijakan ramah lingkungan di sektor manufaktur. Dengan memberikan bukti empiris tentang efektivitas *green hiring*, penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pemerintah daerah maupun nasional untuk mengembangkan regulasi yang lebih mendukung keberlanjutan. Selain itu, penelitian ini juga memberikan manfaat praktis bagi manajer SDM dalam merancang kebijakan rekrutmen dan pengelolaan karyawan yang tidak hanya mendukung keberhasilan finansial, tetapi juga keberlanjutan lingkungan.

Melalui pendekatan yang komprehensif ini, penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan kritis tentang bagaimana perusahaan dapat memanfaatkan *green hiring* sebagai alat strategis untuk mencapai keberlanjutan. Dengan fokus pada konteks industri manufaktur di Batam, studi ini tidak hanya relevan bagi perusahaan di kawasan ini, tetapi juga dapat diaplikasikan secara lebih luas dalam konteks nasional maupun internasional. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan

dasar empiris yang kuat untuk pengembangan kebijakan dan praktik SDM yang lebih berorientasi lingkungan, sehingga mendukung upaya global dalam mencapai tujuan keberlanjutan.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Resource-Based View (RBV)

Teori Resource-Based View (RBV) merupakan kerangka konseptual yang mendasari bagaimana organisasi dapat mencapai keunggulan kompetitif berkelanjutan dengan memanfaatkan sumber daya internal yang langka, sulit ditiru, dan memiliki nilai strategis (Muharam, 2017). Dalam konteks *Green Human Resource Management (GHRM)*, RBV menempatkan sumber daya manusia sebagai elemen penting untuk mendukung tujuan keberlanjutan. Pendekatan ini mencakup pemanfaatan keterampilan, komitmen, dan pengetahuan karyawan untuk mendorong implementasi strategi lingkungan yang efektif (Ren *et al.*, 2018). Dalam penerapannya, GHRM mencakup berbagai praktik seperti *green hiring*, *green performance management*, dan *green compensation*, yang secara kolektif bertujuan untuk meningkatkan keberlanjutan kinerja lingkungan perusahaan (Zamzamy &

Suryani, 2024). Pengelolaan sumber daya manusia melalui lensa RBV memungkinkan organisasi untuk tidak hanya mempertahankan daya saing, tetapi juga berkontribusi terhadap pembangunan berkelanjutan melalui optimalisasi praktik berbasis lingkungan (Martins *et al.*, 2021).

Green Hiring

Green hiring didefinisikan sebagai proses perekrutan yang dirancang untuk menarik individu dengan keterampilan dan nilai-nilai yang mendukung keberlanjutan lingkungan. Dalam praktik ini, perusahaan menilai calon karyawan berdasarkan komitmen mereka terhadap keberlanjutan, serta pengalaman mereka dalam proyek-proyek yang berorientasi lingkungan (Darendeli *et al.*, 2022). Praktik ini telah terbukti memperkuat kesesuaian nilai individu dengan organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan kontribusi terhadap kinerja lingkungan (Gonzalez Ehlinger & Stephany, 2023). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *green hiring* secara langsung meningkatkan *environmental performances* perusahaan, baik melalui penciptaan tenaga kerja yang sadar lingkungan maupun melalui implementasi kebijakan yang mendukung



keberlanjutan (Martins *et al.*, 2021).

Green Performance Management

Green performance management adalah sistem yang berfokus pada evaluasi kontribusi karyawan terhadap tujuan lingkungan perusahaan. Sistem ini dirancang untuk mendorong karyawan mencapai target lingkungan yang telah ditetapkan, seperti pengurangan emisi karbon dan efisiensi energi (Bu *et al.*, 2020). Penelitian menunjukkan bahwa *green performance management* memperkuat hubungan antara *green hiring* dan *environmental performances*, dengan memberikan kerangka kerja yang terstruktur untuk mengevaluasi dan mengarahkan kinerja karyawan dalam mendukung inisiatif hijau (Choi & Park, 2024).

Green Compensation

Green compensation mengacu pada penghargaan atau insentif yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kontribusi mereka terhadap program keberlanjutan. Bentuk kompensasi ini dapat berupa bonus, pengakuan non-finansial, atau tunjangan khusus untuk mendukung perilaku pro-lingkungan (Ren *et al.*, 2018). Studi menunjukkan bahwa *green compensation* memiliki dampak signifikan terhadap kinerja lingkungan,

dengan mendorong karyawan untuk lebih terlibat dalam inisiatif hijau perusahaan (Fernández-Torres *et al.*, 2021). Pendekatan ini juga memperkuat persepsi karyawan terhadap komitmen perusahaan terhadap keberlanjutan (Pei & Pei, 2023).

Hipotesis

Green hiring merupakan proses rekrutmen yang menitikberatkan pada keterampilan dan komitmen calon karyawan terhadap keberlanjutan lingkungan. Dalam literatur, *green hiring* telah dikaitkan dengan peningkatan *environmental performance* karena karyawan yang memiliki kesadaran lingkungan cenderung lebih adaptif terhadap kebijakan keberlanjutan perusahaan (Darendeli *et al.*, 2022). Selain itu, penelitian (Martins *et al.*, 2021) menunjukkan bahwa praktik rekrutmen hijau dapat menciptakan tenaga kerja yang mendukung implementasi strategi lingkungan perusahaan secara efektif. Berdasarkan temuan tersebut, hipotesis yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

H₁. *Green hiring* berpengaruh positif terhadap *environmental performance*.

Green hiring tidak hanya berdampak langsung pada kinerja lingkungan tetapi



juga mendukung implementasi *green performance management*. Sistem ini mencakup evaluasi kontribusi karyawan terhadap tujuan keberlanjutan, seperti pengurangan limbah dan efisiensi energi (Bu *et al.*, 2020). Penelitian (Choi & Park, 2024) menegaskan bahwa karyawan yang direkrut dengan pendekatan hijau lebih cenderung berkontribusi terhadap target lingkungan perusahaan melalui evaluasi kinerja yang sistematis. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H₂. *Green hiring* berpengaruh positif terhadap *green performance management*.

Praktik *green hiring* memungkinkan perusahaan untuk memberikan penghargaan yang lebih terfokus kepada karyawan yang berkontribusi terhadap keberlanjutan. Penelitian oleh (Pei & Pei, 2023) menunjukkan bahwa insentif berbasis lingkungan mendorong karyawan untuk lebih aktif dalam mendukung inisiatif hijau. Hal ini juga didukung oleh temuan (Darendeli *et al.*, 2022), yang menunjukkan bahwa *green compensation* berperan signifikan dalam memotivasi karyawan untuk memenuhi target keberlanjutan. Berdasarkan temuan tersebut, hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H₃. *Green hiring* berpengaruh positif terhadap *green compensation*.

Green performance management bertujuan untuk meningkatkan *environmental performance* perusahaan melalui evaluasi yang mendukung pencapaian target lingkungan. Penelitian oleh (Bu *et al.*, 2020) menunjukkan bahwa sistem manajemen kinerja yang berfokus pada keberlanjutan secara langsung meningkatkan efisiensi sumber daya dan pengurangan dampak lingkungan. Selain itu, penelitian oleh (Choi & Park, 2024) mendukung hubungan positif antara *green performance management* dan *environmental performance*. Berdasarkan temuan tersebut, hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H₄. *Green performance management* berpengaruh positif terhadap *environmental performance*.

Pemberian *insentif* kepada karyawan yang berkontribusi terhadap program hijau terbukti meningkatkan *environmental performance*. Penelitian (Pei & Pei, 2023) menunjukkan bahwa penghargaan berbasis lingkungan meningkatkan motivasi karyawan untuk berpartisipasi dalam inisiatif keberlanjutan. Selain itu, (Fernández-Torres *et al.*, 2021) menegaskan bahwa sistem kompensasi hijau memberikan

dampak signifikan terhadap efisiensi sumber daya dan pengurangan emisi karbon. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H₅. *Green compensation* berpengaruh positif terhadap *environmental performance*.

Karyawan yang direkrut melalui proses *green hiring* cenderung lebih terlibat dalam *green performance management*, yang pada akhirnya memperkuat kontribusi mereka terhadap *environmental performance*. Penelitian (Martins *et al.*, 2021) menunjukkan bahwa mediasi *green performance management* dapat meningkatkan efektivitas *green hiring* dalam mendukung keberlanjutan. Selain itu, penelitian (choi *et al.*, 2022) menegaskan pentingnya manajemen kinerja hijau dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian target lingkungan.

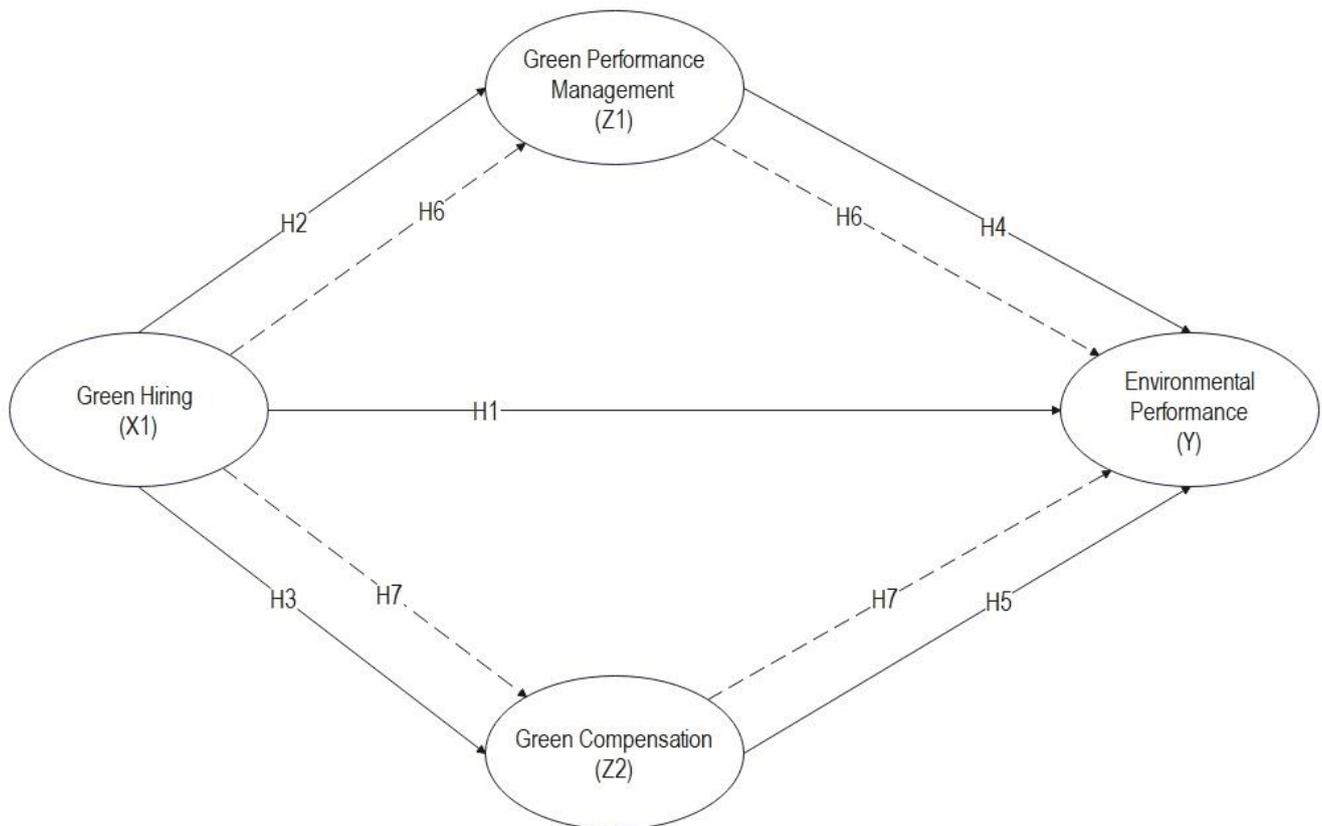
Berdasarkan temuan tersebut, hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H₆. *Green performance management* memediasi hubungan antara *green hiring* dan *environmental performance*.

Insentif berbasis lingkungan memperkuat pengaruh positif dari *green hiring* terhadap *environmental performance*. Penelitian oleh (Pei & Pei, 2023) menunjukkan bahwa kompensasi hijau meningkatkan partisipasi karyawan dalam inisiatif keberlanjutan. Temuan ini diperkuat oleh (Gonzalez Ehlinger & Stephany, 2023), yang menunjukkan bahwa penghargaan berbasis kontribusi lingkungan meningkatkan motivasi karyawan untuk mendukung program hijau perusahaan. Berdasarkan temuan tersebut, hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H₇. *Green compensation* memediasi hubungan antara *green hiring* dan *environmental performance*.





Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang mencakup rangkaian langkah-langkah yang meliputi populasi dan sampel penelitian, instrumen pertanyaan, pengumpulan data, dan metode analisis data. Penelitian ini dirancang secara komprehensif untuk memastikan validitas dan reliabilitas dalam menguji hubungan antar variabel penelitian, yaitu *green hiring*, *green performance management*, *green*

compensation, dan *environmental performance*.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan manufaktur di Kota Batam, khususnya PT. Philips Industries Batam dan PT. Panasonic Industrial Devices Batam sebanyak 279 populasi. Kedua perusahaan ini dipilih karena kontribusinya yang signifikan terhadap ekspor nasional serta penerapan praktik



keberlanjutan dalam operasionalnya. PT. Philips Industries Batam dikenal sebagai produsen elektronik global dengan sertifikasi AEO sejak 2019, sedangkan PT. Panasonic Industrial Devices Batam merupakan perusahaan multinasional asal Jepang yang memproduksi berbagai peralatan elektronik dengan orientasi keberlanjutan (Tysara, 2023).

Sampel

Sampel penelitian dipilih menggunakan metode *purposive sampling*, di mana responden dipilih berdasarkan kriteria tertentu, seperti keterlibatan dalam proses rekrutmen hijau, manajemen kinerja hijau, atau pengelolaan lingkungan. Sampel yang diambil berjumlah 279 responden, sesuai dengan rumus Slovin dengan *margin of error* 5%. Pemilihan metode ini memungkinkan pengumpulan data yang relevan dan mendalam untuk mendukung tujuan penelitian (Uma Sekaran & Roger Bougie, 2016). Sebelum disebarkan, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya melalui pilot test pada sampel kecil karyawan dari perusahaan yang sama.

Instrumen Pertanyaan

Instrumen penelitian berupa kuesioner yang dirancang

berdasarkan adaptasi dari penelitian terdahulu. Variabel *green hiring* diukur menggunakan delapan pertanyaan yang diadaptasi dari penelitian Jose Chiappetta Jabbour (2011). Variabel *green performance management* dan *green compensation* masing-masing diukur dengan sepuluh pertanyaan berdasarkan Arulrajah *et al.* (2016). Sementara itu, variabel *environmental performance* diukur dengan dua belas pertanyaan yang diadaptasi dari Arulrajah *et al.* (2016) dan Zhu *et al.* (2013). Setiap pertanyaan menggunakan skala Likert lima poin, yang memungkinkan responden memberikan jawaban yang rinci dan mudah dipahami (Likert, 1932; Joshi *et al.*, 2015). Arti dari masing-masing poin dalam skala likert tersebut yaitu 1: Sangat Tidak Setuju; 2: Tidak Setuju; 3: Netral; 4: Setuju; 5: Sangat Setuju.

Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui dua sumber utama, yaitu data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari kuesioner *online* yang disebarkan kepada responden. Kuesioner ini dirancang untuk mengukur variabel-variabel penelitian secara langsung dan mendalam. Data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, laporan tahunan, dan publikasi

akademik terkait implementasi *Green Human Resource Management* (GHRM) di Indonesia. Pengumpulan data dilakukan dengan mempertimbangkan validitas dan reliabilitas setiap instrumen untuk memastikan akurasi hasil penelitian (Uma Sekaran & Roger Bougie, 2016).

Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Metode ini dipilih karena kemampuannya menangani model penelitian yang kompleks dengan banyak konstruk dan indikator. SEM-PLS sangat relevan untuk penelitian eksploratori yang berfokus pada hubungan variabel-variabel yang belum banyak diteliti, terutama dalam konteks industri manufaktur di Indonesia (Vinet & Zhedanov, 2011). Analisis meliputi uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan akurasi pengukuran konstruk, pengujian model struktural untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel, serta evaluasi kesesuaian model melalui indikator seperti *R-squared* dan *Q-squared*. Proses ini memberikan wawasan empiris yang mendalam mengenai bagaimana *green hiring*, *green performance management*, dan *green compensation*

memengaruhi *environmental performance* (Marliana, 2019).

Dalam penelitian ini sampel penelitian di dapatkan melalui penyebaran kuesioner pada beberapa Perusahaan maufaktur yang terdapat di kota Batam (Khoiriah, 2022). Metode utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengumpulkan data primer melalui survei *online*. Membuat pertanyaan yang sesuai dengan tujuan penelitian dan menguraikan tujuan penelitian merupakan langkah awal. Kemudian, 279 responden dipilih secara acak dari populasi target dan diberikan kuesioner melalui platform *online*. Penggunaan survei *online* dapat menyederhanakan proses pengumpulan data, mempercepat penelitian, dan memungkinkan pengumpulan data yang efektif dan real-time. Selain itu, responden cenderung lebih responsif terhadap survei *online* karena lebih mudah dalam penggunaannya dan tidak memakan banyak waktu, dan dapat menghasilkan data yang lebih representatif untuk mendukung kesimpulan penelitian ini (Setiawan, 2012). Analisis kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang memanfaatkan teknik statistik, komputasi, dan matematika untuk

mengumpulkan dan menganalisis data yang dapat diukur. Populasi studi ini diperoleh dari sejumlah fasilitas manufaktur di Kota Batam. Terdapat pandangan bahwa sampel yang diambil harus mewakili populasi atau setidaknya sebagian dari karakteristik dan ukuran populasi tersebut (Muhson, 2018). Metode Slovin digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang diperlukan dalam

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profi Responden

Berdasarkan Data Statistik diatas terdapat 124 karyawan laki- laki dan 155 karyawan perempuan pada perusahaan manufaktur yang ada di kota Batam. Hasil tanggapan dari karyawan pada kuesioner yang diberikan sangat beragam. Selain itu, rata- rata pada usia yang bekerja 28-37 tahun lebih mendominasi berdasarkan dari tingkat presenatase nya (47,3%). Dan pada data pendidikan yang lebih mendominasi ada pada Sarjana (S1) yang nilai presentase nya sebesar (38%) dan mempunyai selisih yang tidak begitu jauh dari Diploma 3 yang nilai nya sebesar (36,2%) sedangkan pada jumlah responden lama bekerja yang lebih tinggi ada pada 2-3 tahun yang nilai presentase nya (39,4%) dan juga

studi ini dengan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

Dengan margin of *error* 5%, dan dari populasi yang totalnya 279, membutuhkan sekitar 164 sampel untuk studi ini. Penting untuk dicatat bahwa semakin sedikit sampel yang diambil, maka tingkat kesalahan akan semakin tinggi.

mempunyai selisih yang tidak terlalu jauh pada 3-5 tahun lama bekerja.

Sampel ini dilakukan untuk memberikan ikhtisar tentang karakteristik responden dan respon karyawan yang ada di perusahaan manufaktur di kota Batam terhadap setiap pernyataan dalam kuesioner. Proses ini cukup relevan dengan tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui kinerja perusahaan manufaktur yang ada di kota Batam.

Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

Pada model SEM berbasis varian atau *PLS-Path Modeling*, terdapat komponen Outer Model atau model pengukuran. Outer Model, juga dikenal sebagai model pengukuran, yang mempunyai tujuan untuk menentukan hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya. Uji outer model ini

dilakukan dengan bantuan prosedur PLS Algorithm dan mencakup pengujian validitas dan reliabilitas. Pengukuran pada outer model PLS SEM terdiri dari dua jenis, model reflektif dan model formatif.

Pengukuran model reflektif dalam outer model PLS SEM dinilai menggunakan reliabilitas dan validitas. Untuk mengukur reliabilitas, digunakan Cronbach's Alpha, yang mencerminkan reliabilitas semua indikator dalam model (Irwan & Adam, 2020). Nilai minimal yang diharapkan adalah 0,7, dengan nilai ideal berkisar antara 0,8 hingga 0,9 (Hidayat, 2021). Selain itu, nilai ρ_c (*composite reliability*) juga digunakan dan diinterpretasikan dengan cara yang sama seperti Cronbach's Alpha. Indikator reflektif yang memiliki nilai loadings baku di bawah 0,4 sebaiknya dihapus dari model pengukuran. Dalam menguji *convergent validity*, penilaian dapat dilakukan berdasarkan *outer loadings* atau loading factor dan *Average Variance Extracted (AVE)*. Umumnya, penelitian menggunakan batas loading factor sebesar 0,70. Suatu indikator dikatakan memenuhi *convergent validity* dan memiliki tingkat validitas yang tinggi jika nilai *outer loadings*-nya $> 0,70$, sedangkan

nilai *Average Variance Extracted (AVE)* $> 0,50$ dapat dikatakan cukup. Misalnya, jika setiap indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *outer loadings* $> 0,70$, maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator tersebut memenuhi *convergent validity* dengan tingkat validitas yang tinggi. Selain itu, jika nilai *Average Variance Extracted (AVE)* pada setiap variabel penelitian $> 0,50$, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian telah memenuhi *convergent validity* yang baik (Sekaran & Bougie, 2016).

Seluruh pernyataan indikator memiliki nilai Outer Loading seperti yang ditunjukkan pada tabel 2 yang menunjukkan bahwa semua pernyataan indikator valid jika nilainya lebih dari 0,6, tetapi jika nilai Outer Loading berkisar antara 0,5 dan 0,6 itu bisa dikatakan cukup. Pada tabel diatas. *Environmental Performances* memiliki keandalan dan validitas tinggi dengan AVE 0.515, *Cronbach's Alpha* 0.876, dan *Composite Reliability* 0.903. *Green Compensation* menunjukkan validitas cukup baik (AVE 0.551) tetapi keandalan rendah (*Cronbach's Alpha* 0.584). *Green Hiring* memiliki keandalan dan validitas tinggi dengan AVE 0.645, *Cronbach's Alpha* 0.840,

dan *Composite Reliability* 0.895. *Green Performance Management* juga menunjukkan keandalan dan validitas tinggi dengan AVE 0.562, Cronbach's Alpha 0.839, dan *Composite Reliability* 0.883. Secara keseluruhan, sebagian besar variabel menunjukkan keandalan dan validitas yang baik, kecuali *Green Compensation* yang perlu perbaikan dalam keandalannya.

Pengujian Model Struktural

Model penilaian struktural menggunakan uji outer dan uji t untuk mengukur signifikansi. Nilai *R Square* digunakan untuk menentukan seberapa baik variabel *independen* menjelaskan variabel *dependen*. Estimasi nilai *R Square* dapat dilihat pada Tabel 3. Tabel tersebut menampilkan nilai *R Square* untuk tiga variabel, *Environmental Performances* (EP), *Green Compensation* (GC), dan *Green Performance Management* (GPM). Nilai *R Square* pada tabel 3, menunjukkan seberapa baik variabel-variabel independen mampu menjelaskan variabilitas dari variabel dependen. Untuk *Environmental Performances* (EP), nilai *R Square* adalah 0.842 dan 0.840, menunjukkan bahwa model dapat menjelaskan sekitar 84.2% dari variabilitas dalam *Environmental Performances*. *Green Compensation* (GC)

memiliki nilai *R Square* masing-masing 0.333 dan 0.330, menunjukkan bahwa sekitar 33% dari variabilitas dalam *Green Compensation* dapat dijelaskan oleh model. *Green Performance Management* (GPM) memiliki nilai *R Square* 0.362 dan 0.360, yang berarti model dapat menjelaskan sekitar 36% dari variabilitas dalam *Green Performance Management*.

Secara keseluruhan, variabel independen memiliki kemampuan yang bervariasi dalam menjelaskan variabel dependen, dengan *Environmental Performances* dijelaskan paling baik oleh model, sementara *Green Compensation* dijelaskan paling rendah.

Hasil Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi)

Analisis pengaruh langsung dan tidak langsung (mediasi) sangat penting dalam memahami hubungan antar variabel. Pengaruh langsung mengacu pada efek langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen tanpa perantara (Kenny, 1986). Ini diukur melalui koefisien jalur dalam model struktural dan diuji signifikansinya menggunakan uji t. Sebaliknya, pengaruh tidak langsung atau mediasi terjadi ketika variabel independen mempengaruhi variabel dependen melalui satu atau lebih variabel mediator. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Fitria & Linda, 2020), hubungan antara kinerja pegawai (variabel terikat), komitmen

organisasi (variabel mediator), dan kepuasan kerja (variabel bebas) diteliti dalam konteks perbankan menggunakan analisis mediasi. Untuk menguji efek mediasi, metode seperti Sobel test atau analisis bootstrap sering digunakan.

Berdasarkan nilai *R Square* pada tabel 3, variabel independen memiliki kemampuan yang bervariasi dalam menjelaskan variabilitas variabel dependen. *Environmental Performances* (EP) memiliki nilai *R Square* sebesar 0.842 dan 0.840, menunjukkan pengaruh yang sangat kuat. *Green Compensation* (GC) dan *Green*

Performance Management (GPM) masing-masing memiliki nilai *R Square* 0.333 dan 0.360, menunjukkan pengaruh yang lebih rendah. Langkah-langkah analisis meliputi penghitungan koefisien jalur langsung, uji signifikansi, serta identifikasi dan pengujian variabel mediator. Dengan demikian, analisis ini memberikan gambaran yang komprehensif tentang bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen baik secara langsung maupun melalui mediator, memberikan wawasan mendalam tentang mekanisme hubungan antar variable.

Tabel 1
 Profil Responden

Variable	Category	Amount	Precentage	Total
Gender	Male	124	44,4%	279
	Female	155	55,6%	
Age	17-12 Years	67	24%	279
	28-37 Years	132	47,3%	
	38-47 Years	75	26,9%	
	> 47 Years	5	1,8%	
Education	SMA/SMK/Sederajat	59	21,1%	279
	Diploma 3	101	36,2%	
	Sarjana (S1)	106	38%	
Long Time Working	Magister (S2)	13	4,7	279
	1-2 Years	61	21,9%	
	2-3 Years	110	39,4%	
	3-5 Years	91	32,6%	
	> 5 Years	17	6,1%	

Sumber : Data primer diolah, 2024

Tabel 2
 Outer Loading, AVE, Cronbach's Alpha and Composite Reliability

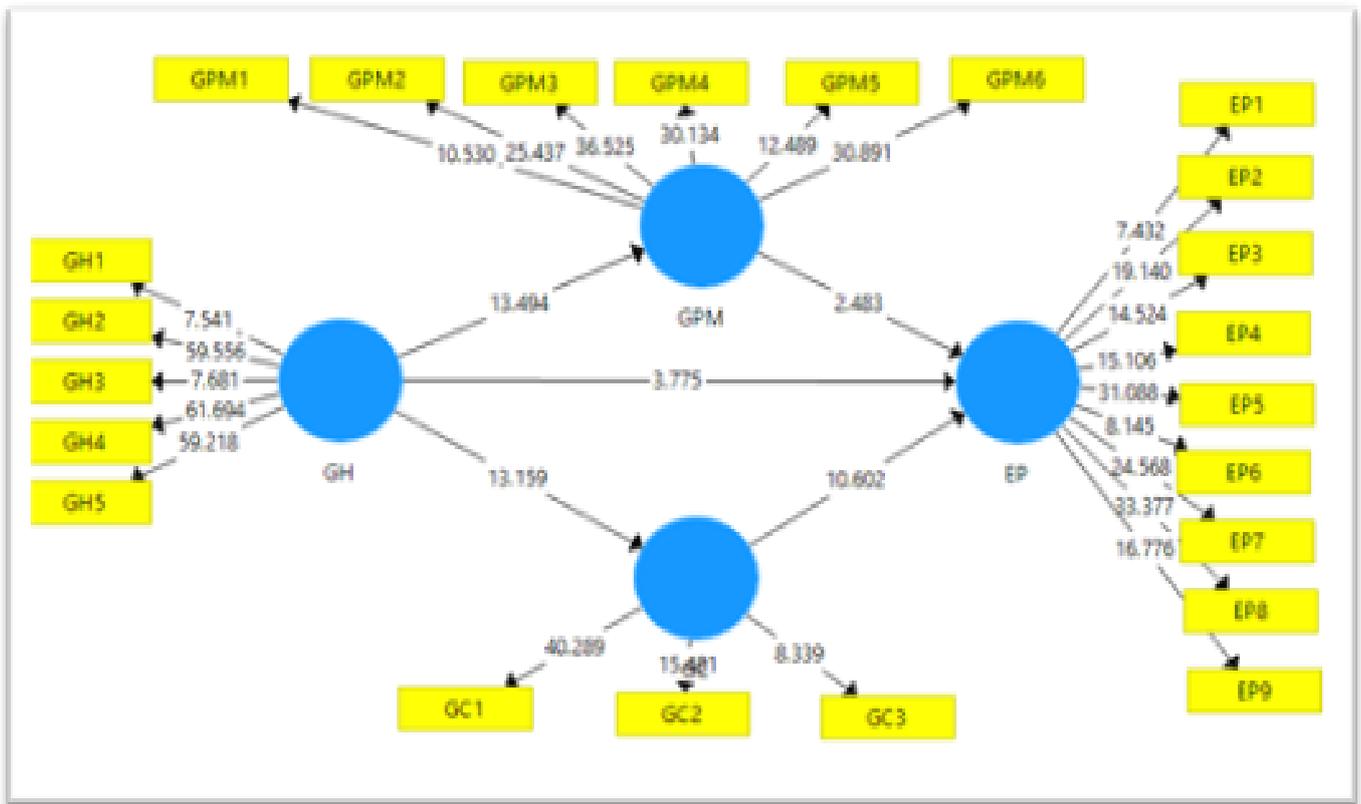
Variabel	Indikator	Outer Loading	AVE	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
<i>Enviromental Performances</i>	EP1	0.488	0.515	0.876	0.903
	EP2	0.765			
	EP3	0.709			
	EP4	0.708			
	EP5	0.841			
	EP6	0.545			
	EP7	0.818			
	EP8	0.855			
	EP9	0.637			
<i>Green Compensation</i>	GC1	0.845	0.551	0.584	0.783
	GC2	0.759			
	GC3	0.601			
<i>Green Hiring</i>	GH1	0.539	0.645	0.840	0.895
	GH2	0.936			
	GH3	0.545			
	GH4	0.940			
	GH5	0.936			
<i>Green Performance Management</i>	GPM1	0.566	0.562	0.839	0.883
	GPM2	0.800			
	GPM3	0.818			
	GPM4	0.821			
	GPM5	0.653			
	GPM6	0.801			

Sumber : Data primer diolah, 2024

Tabel 3
 R Square

Variables	R Square	
<i>Enviromental Performances</i>	0.842	0.840
<i>Green Compensation</i>	0.333	0.330
<i>Green Perfomance Management</i>	0.362	0.360

Sumber : Data primer diolah, 2024



Sumber : Data primer diolah, 2024
 Gambar 2. Bootstrapping

Tabel 4
 Result of Path Coefficient and Indirect Effect

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Hasil
Green Compensation → Environmental Performances	0.681	0.681	0.062	10.972	0.000	Signifikan
Green Hiring → Environmental Performances	0.549	0.554	0.042	13.134	0.000	Signifikan
Green Hiring → Green Compensation	0.58	0.583	0.042	13.717	0.000	Signifikan
Green Hiring → Green Performances Management	0.605	0.608	0.042	14.536	0.000	Signifikan
Green Performances Management → Environmental Performances	0.255	0.257	0.068	3.765	0.000	Signifikan

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Hasil
Green Hiring → Green Compensation → Environmental Performances	0.372	0.372	0.041	9.058	0.000	Signifikan
Green Hiring → Green Performance Management → Environmental Performances	0.108	0.112	0.044	2.446	0.015	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2024

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *green compensation* memiliki pengaruh signifikan terhadap *environmental performances* dengan koefisien jalur sebesar 0.681. Hal ini menunjukkan hubungan positif yang kuat antara kompensasi hijau dan kinerja lingkungan perusahaan. Insentif berbasis keberlanjutan, seperti bonus atau penghargaan non-finansial, meningkatkan motivasi karyawan untuk terlibat dalam praktik ramah lingkungan (Pudjiastuti et al., 2022). Nilai T-statistik sebesar 10.972 menunjukkan signifikansi tinggi, dengan p-value kurang dari 0.005, yang mengindikasikan hasil ini sangat signifikan secara. Temuan ini mendukung pandangan bahwa kompensasi hijau mendorong pengurangan jejak karbon dan efisiensi energi, yang konsisten dengan penelitian (Febryanti et al., 2024).

Green hiring memiliki pengaruh signifikan terhadap *environmental performances*, sebagaimana dibuktikan

oleh koefisien jalur sebesar 0.549. Perekrutan karyawan dengan komitmen terhadap keberlanjutan lingkungan memungkinkan perusahaan meningkatkan kinerja lingkungan secara. Nilai T-statistik sebesar 13.134 dengan p-value kurang dari 0.005 mengonfirmasi hubungan yang signifikan. Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa tenaga kerja yang sadar lingkungan mampu mendukung kebijakan keberlanjutan perusahaan lebih baik (Yurizka & Murwaningsari, 2024). Hal ini menunjukkan bahwa *green hiring* adalah strategi kunci dalam mencapai tujuan keberlanjutan perusahaan.

Green hiring terbukti berpengaruh signifikan terhadap *green compensation*, dengan koefisien jalur sebesar 0.580. Perusahaan yang mengimplementasikan *green hiring* cenderung memberikan kompensasi berbasis keberlanjutan kepada karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai T-statistik sebesar 13.717 dan p-value 0.000. Temuan ini juga konsisten dengan



penelitian (Puspitasari *et al.*, 2024), yang menunjukkan bahwa kompensasi hijau tidak hanya memotivasi karyawan tetapi juga memperkuat keselarasan nilai antara karyawan dan Perusahaan.

Green hiring memiliki pengaruh signifikan terhadap *green performance management* dengan koefisien jalur sebesar 0.605. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan yang merekrut karyawan dengan komitmen keberlanjutan cenderung memiliki sistem manajemen kinerja yang lebih efektif. Nilai T-statistik sebesar 14.536 dan p-value kurang dari 0.005 mengonfirmasi signifikansi hubungan ini. Sistem manajemen kinerja hijau memungkinkan perusahaan mengevaluasi kontribusi karyawan terhadap target lingkungan secara terstruktur.

Manajemen kinerja hijau memberikan pengaruh positif terhadap *environmental performances* dengan koefisien jalur sebesar 0.255. Meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan jalur lainnya, kontribusi ini tetap signifikan, sebagaimana dibuktikan oleh nilai T-statistik sebesar 3.765 dan p-value sebesar 0.000 (Berkatillah, 2022). Strategi ini membantu perusahaan memantau dan meningkatkan efisiensi sumber daya serta pengurangan dampak lingkungan.

Green compensation memainkan peran mediasi signifikan dalam hubungan antara *green hiring* dan *environmental performances*, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai T-statistik sebesar 9.058 dan p-value sebesar 0.000. Kompensasi hijau memperkuat pengaruh positif dari *green hiring* terhadap kinerja lingkungan dengan memberikan insentif yang mendorong partisipasi karyawan dalam inisiatif hijau. Penghargaan berbasis keberlanjutan memotivasi kontribusi karyawan terhadap tujuan lingkungan perusahaan.

Manajemen kinerja hijau juga berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara *green hiring* dan *environmental performances*. Dengan nilai T-statistik sebesar 2.446 dan p-value sebesar 0.015, hubungan ini tetap signifikan meskipun lebih rendah dibandingkan jalur mediasi lainnya. Sistem manajemen kinerja hijau membantu perusahaan mengoptimalkan kontribusi karyawan yang direkrut melalui proses hijau untuk mencapai target keberlanjutan. Temuan ini menegaskan pentingnya integrasi *green hiring*, *green compensation*, dan *green performance management* dalam meningkatkan kinerja lingkungan perusahaan secara keseluruhan (Puspitasari *et al.*, 2024).

KESIMPULAN

Pengaruh *Green Hiring* terhadap *Green Performance Management*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *green hiring* berkontribusi signifikan terhadap implementasi *green performance management*. Sistem manajemen kinerja yang fokus pada keberlanjutan membantu perusahaan mengevaluasi kontribusi karyawan secara terstruktur dan memastikan pencapaian target lingkungan. Hal ini konsisten dengan temuan Fang *et al.* (2022) dan Martins *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa praktik rekrutmen hijau mendukung pengembangan sistem kinerja berorientasi lingkungan.

Pengaruh *Green Hiring* terhadap *Green Compensation*

Green hiring juga memiliki pengaruh signifikan terhadap *green compensation*. Perusahaan yang menerapkan praktik rekrutmen hijau cenderung memberikan insentif berbasis keberlanjutan untuk memotivasi karyawan. Insentif ini meningkatkan keterlibatan karyawan dalam inisiatif hijau, seperti pengurangan emisi karbon dan efisiensi energi (Baykal *et al.*, 2023; Sakharina *et al.*, 2020).

Pengaruh *Green Performance*

Management terhadap *Environmental Performance*

Green performance management memiliki pengaruh positif terhadap *environmental performance*. Meskipun kontribusinya lebih kecil dibandingkan jalur lainnya, strategi ini tetap penting dalam memastikan bahwa karyawan secara aktif mendukung tujuan keberlanjutan perusahaan. Penelitian ini mendukung literatur yang menyatakan bahwa sistem manajemen kinerja hijau membantu perusahaan mengoptimalkan penggunaan sumber daya dan mengurangi dampak lingkungan (Kuo *et al.*, 2022).

Pengaruh Mediasi *Green Compensation* pada Hubungan *Green Hiring* dan *Environmental Performance*

Green compensation terbukti menjadi mediator signifikan antara *green hiring* dan *environmental performance*. Insentif hijau memperkuat hubungan ini dengan meningkatkan motivasi karyawan untuk berpartisipasi dalam program keberlanjutan. Penelitian ini menguatkan temuan Kuo *et al.* (2022) dan Liu & Wu (2022) bahwa penghargaan berbasis keberlanjutan memiliki dampak besar pada efisiensi operasional dan pengurangan jejak karbon perusahaan.

Pengaruh Mediasi *Green*



Performance Management pada Hubungan *Green Hiring* dan *Environmental Performance* Manajemen kinerja hijau juga menjadi mediator signifikan dalam hubungan antara *green hiring* dan *environmental performance*. Dengan sistem yang terstruktur, perusahaan dapat memastikan bahwa tenaga kerja yang direkrut melalui pendekatan hijau memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian target lingkungan. Temuan ini menegaskan pentingnya integrasi praktik *green hiring* dengan *green performance management* dalam mencapai keberlanjutan organisasi secara menyeluruh (Fang *et al.*, 2022).

IMPLIKASI PENELITIAN

Dengan Penelitian ini memiliki implikasi penting bagi pengelolaan sumber daya manusia berbasis keberlanjutan, khususnya dalam sektor manufaktur. *Green hiring* telah terbukti menjadi strategi utama yang tidak hanya meningkatkan kinerja lingkungan perusahaan tetapi juga menciptakan tenaga kerja yang mendukung tercapainya tujuan keberlanjutan. Dengan memprioritaskan calon karyawan yang memiliki kesadaran ekologis dan

komitmen terhadap keberlanjutan, perusahaan dapat membangun budaya kerja yang ramah lingkungan. Strategi ini memberikan dasar yang kuat bagi perusahaan untuk mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan dalam setiap aspek operasionalnya, sehingga menciptakan efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia. Selain itu, penerapan sistem manajemen kinerja berbasis lingkungan juga memberikan kontribusi signifikan dalam mendukung kinerja lingkungan perusahaan. Sistem ini memungkinkan perusahaan untuk menetapkan indikator kinerja yang relevan dan mengukur kontribusi karyawan terhadap inisiatif hijau secara terstruktur. Dengan adanya sistem ini, perusahaan dapat memastikan bahwa setiap karyawan berperan aktif dalam mencapai target keberlanjutan, seperti pengurangan emisi karbon dan efisiensi penggunaan sumber daya. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kinerja lingkungan tetapi juga memperkuat keterlibatan karyawan dalam mendukung visi keberlanjutan perusahaan.

Penelitian ini juga menegaskan pentingnya pengembangan kebijakan kompensasi hijau sebagai bagian dari



strategi keberlanjutan perusahaan. Dengan memberikan insentif berbasis lingkungan, perusahaan dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Kompensasi hijau berfungsi sebagai pendorong utama untuk mendorong keterlibatan karyawan dalam berbagai inisiatif keberlanjutan, yang pada akhirnya berdampak positif pada efisiensi energi dan pengurangan jejak karbon. Kebijakan ini juga mencerminkan komitmen perusahaan terhadap keberlanjutan, sehingga memperkuat citra positif perusahaan di mata pemangku kepentingan. Penelitian ini memberikan wawasan empiris bahwa *green performance management* dan *green compensation* berperan sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara *green hiring* dan kinerja lingkungan perusahaan. Implikasi ini menegaskan bahwa integrasi praktik-praktik hijau dalam rekrutmen, manajemen kinerja, dan kompensasi harus dilakukan secara holistik untuk mencapai hasil yang optimal. Integrasi ini menciptakan sinergi yang memungkinkan perusahaan untuk memaksimalkan kontribusi karyawan terhadap tujuan keberlanjutan perusahaan.

Dalam konteks kebijakan

keberlanjutan, penelitian ini memberikan dasar empiris yang kuat bagi pengambil kebijakan untuk mendorong adopsi praktik-praktik ramah lingkungan di sektor manufaktur. Regulasi yang mendukung penerapan *Green Human Resource Management* (GHRM) diharapkan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dalam menghadapi tuntutan keberlanjutan global. Kebijakan yang mendorong rekrutmen hijau, sistem manajemen kinerja berbasis lingkungan, dan kompensasi hijau tidak hanya memberikan dampak positif terhadap lingkungan tetapi juga menciptakan nilai tambah bagi masyarakat luas. Hasil penelitian ini juga menjadi pedoman praktis bagi manajer sumber daya manusia untuk mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan ke dalam strategi rekrutmen, manajemen kinerja, dan struktur kompensasi perusahaan. Dengan mengadopsi pendekatan ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keberlanjutan, meningkatkan keterlibatan karyawan, dan secara keseluruhan memperkuat kinerja organisasi. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi teoretis tetapi juga implikasi



praktis yang relevan dalam pengelolaan sumber daya manusia berbasis keberlanjutan di sektor manufaktur.

ACKNOWLEDGEMENT

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Internasional Batam atas dukungan akademik dan fasilitas yang diberikan selama penelitian ini berlangsung. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada PT. Panasonic Industrial Devices Batam dan PT.

Philips Industries Batam atas partisipasi mereka dalam menyediakan data yang relevan untuk penelitian ini. Tidak lupa, apresiasi diberikan kepada kolega dan pembimbing yang telah memberikan masukan berharga dalam proses penyusunan penelitian ini. Terakhir, penghargaan juga ditujukan kepada responden yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan lancar.

DAFTAR PUSTAKA

- Arulrajah, A. A., Opatha, H. H. D. N. P., & Nawaratne, N. N. J. (2016). *Green human resource management practices: a review*. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.4038/sljhrm.v5i1.5624>
- Asfiah, N., Manajemen, P. S., Muhammadiyah, U., Arifiani, R. S., Manajemen, P. S., Muhammadiyah, U., Rumijati, A., Manajemen, P. S., & Muhammadiyah, U. (2024). Analisis bibliometrik green human resource practices terhadap keberlanjutan lingkungan pada industri *perhotelan*. 11, 538–553. <http://dx.doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v11i03.8510>
- Baykal, E., Yilmaz, A., & Koktekin, S. (2023). Impact of Green Human Resources Management on Job Satisfaction (pp. 191–204). https://doi.org/10.1007/978-3-031-26596-9_16
- Bu, X., Dang, W. V. T., Wang, J., & Liu, Q. (2020). Environmental Orientation, Green Supply Chain Management, and Firm Performance: Empirical Evidence from Chinese Small and Medium-Sized Enterprises. *Internal Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(4), 1–17.
- Choi, J., & Park, J. Y. (2024). Developing Problematic Performance Value Scores: Binding Routine Activity Performance, Environmental Barriers, and Health Conditions. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 21(6), 1–16. <https://doi.org/10.3390/ijerph21060764>
- Darendeli, A., Law, K. K. F., & Shen, M. (2022). Green new hiring. *Review of Accounting Studies*, 27(3), 986–1037. <https://doi.org/10.1007/s11142-022-09696-y>
- Fang, L., Shi, S., Gao, J., & Li, X. (2022). The mediating role of green innovation and green



- culture in the relationship between green human resource management and environmental performance. *PLoS ONE*, 17(9 September), 1–24.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0274820>
- Fernández-Torres, Y., Gutiérrez-Fernández, M., & Gallego-Sosa, C. (2021). Environmental performance of the tourism sector from a gender diversity perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(16).
<https://doi.org/10.3390/ijerph18168834>
- Gonzalez Ehlinger, E., & Stephany, F. (2023). Skills or Degree? The Rise of Skill-Based Hiring for AI and Green Jobs. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4665577>
- Irwan, & Adam, K. (2020). Metode Partial Least Square (Pls) Dan Terapannya. *Teknosains*, 9(1), 53–68.
- Isrososiawan, S., Rahayu, A., & Wibowo, L. A. (2021). Green Human Resources Management Mendukung Kinerja Lingkungan Industri Perhotelan. *Jurnal Co Management*, 3(2), 457–470. <https://doi.org/10.32670/comanagement.v3i2.425>
- Jose Chiappetta Jabbour, C. (2011). *How green are HRM practices, organizational culture, learning and teamwork? A Brazilian study*. *Industrial and Commercial Training*, 43(2), 98–105. <https://doi.org/10.1108/00197851111108926>
- Kuo, Y. K., Khan, T. I., Islam, S. U., Abdullah, F. Z., Pradana, M., & Kaewsang-on, R. (2022). Impact of Green HRM Practices on Environmental Performance: The Mediating Role of Green Innovation. *Frontiers in Psychology*, 13(June). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.916723>
- Liu, J., & Wu, Y. (2022). Green Human Resource Management, Employee Work Values, and Enterprise Environmental Performance. *Journal of Environmental and Public Health*, 2022. <https://doi.org/10.1155/2022/8129359>
- Marliana, R. R. (2019). Partial Least Square-Structural Equation Modeling Pada Hubungan Antara Tingkat Kepuasan Mahasiswa Dan Kualitas Google Classroom Berdasarkan Metode Webqual 4.0. *Jurnal Matematika, Statistika Dan Komputasi*, 16(2), 174. <https://doi.org/10.20956/jmsk.v16i2.7851>
- Martins, J. M., Aftab, H., Mata, M. N., Majeed, M. U., Aslam, S., Correia, A. B., & Mata, P. N. (2021). Assessing the impact of green hiring on sustainable performance: mediating role of green performance management and compensation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(11). <https://doi.org/10.3390/ijerph18115654>
- Muharam, D. R. (2017). Penerapan Konsep *Resources-Based View (Rbv)* Dalam Upaya Mempertahankan Keunggulan Bersaing Perusahaan. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 14(1), 82–95.
<https://doi.org/10.31113/jia.v14i1.4>
- Pei, W., & Pei, W. (2023). Empirical Study on the Impact of Government Environmental Subsidies on Environmental Performance of Heavily Polluting Enterprises Based on the Regulating Effect of Internal Control. *International Journal of Environmental Research and*



Public Health, 20(1), 1–17. <https://doi.org/10.3390/ijerph20010098>

- Ren, S., Tang, G., & E. Jackson, S. (2018). Green human resource management research in emergence: A review and future directions. *Asia Pacific Journal of Management*, 35(3), 769–803. <https://doi.org/10.1007/s10490-017-9532-1>
- Sakharina, I. K., Kadarudin, Patittingi, F., Hasrul, M., Latif, B., & Palutturi, S. (2020). The impact of green human resource practices on *environmental performance*. *Polish Journal of Management Studies*, 22(2), 470–486. <https://doi.org/10.17512/pjms.2020.22.2.31>
- Tuan, L. T. (2022). Promoting employee green behavior in the Chinese and Vietnamese hospitality contexts: The roles of green human resource management practices and responsible leadership. *International Journal of Hospitality Management*, 105, 103253. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103253>
- Tysara, L. (2023). *Profil PT Philips Batam, Produsen Barang Elektronik Asal Belanda*. Liputan 6. <https://www.liputan6.com/hot/read/5170514/profil-pt-philips-batam-produsen-barang-elektronik-asal-belanda?page=2>
- Uma Sekaran & Roger Bougie. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*. <https://books.google.co.id/books?id=Ko6bCgAAQBAJ>
- Utama, E. P., Meiliani, & Anggarawati, S. (2022). Praktik Green Human Resource Management Pada Pt Bank Bengkulu. *Student Journal of Business and Management*, 5(3), 837–861.
- Vinet, L., & Zhedanov, A. (2011). A “missing” family of classical orthogonal polynomials. *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*, 44(8), 1–14. <https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201>
- Yong, J. Y., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., & Fawehinmi, O. (2019). Nexus between green intellectual capital and green human resource management. *Journal of Cleaner Production*, 215, 364–374. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.12.306>
- Zamzamy, M. V., & Suryani, T. (2024). Peran Green Human Resource Management Terhadap Green Service Behavior Dengan Green Psychological Climate Sebagai Pemediiasi. *Jurnal Manajerial*, 11(01), 63. <https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v11i01.6464>

