

## Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Green Human Resource Management* (GHRM) Terhadap Kinerja Lingkungan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Pacific Indopalm Industries)

Mardi Kurniawan<sup>1</sup> Susi Hendriani<sup>2</sup> Nuryanti<sup>3</sup>

Program Studi Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau, Indonesia<sup>1,2,3</sup>

Email: [mardi.kurniawan6075@student.unri.ac.id](mailto:mardi.kurniawan6075@student.unri.ac.id)<sup>1</sup> [susi.hendriani@ymail.com](mailto:susi.hendriani@ymail.com)<sup>2</sup>  
[nuryanti1959@gmail.com](mailto:nuryanti1959@gmail.com)<sup>3</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan *Green Human Resource Management* (GHRM) terhadap Kinerja Lingkungan melalui Kepuasan Kerja pada PT. Pacific Indopalm Industries. Penelitian dilakukan terhadap karyawan pabrik perusahaan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Probability Sampling dengan Teknik Simple Random Sampling. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh menggunakan rumus slovin dengan jumlah 63 responden. Teknik analisis data menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan jenis Partial Least Squares (PLS) menggunakan Software Smart-PLS versi 4.0 Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan *Green Human Resource Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Lingkungan. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Lingkungan. *Green Human Resource Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Lingkungan. Kepuasan Kerja memediasi bahwa Lingkungan Kerja dan *Green Human Resource Management* terhadap Kinerja Lingkungan.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, *Green Human Resource Management*, Kepuasan Kerja, Kinerja Lingkungan

### Abstract

*This study aims to determine the effect of Work Environment and Green Human Resource Management (GHRM) on Environmental Performance through Job Satisfaction at PT Pacific Indopalm Industries. The research was conducted on the company's factory employees. The sampling technique used in this research is Probability Sampling with Simple Random Sampling technique. The number of samples used in this study was obtained using the Slovin formula with 63 respondents. The data analysis technique uses the Structural Equation Modeling (SEM) method with the Partial Least Squares (PLS) type using Smart-PLS version 4.0 software. The results showed that Work Environment and Green Human Resource Management have a positive and significant effect on Job Satisfaction. Job Satisfaction has a positive and significant effect on Environmental Performance. Work Environment has a positive and significant effect on Environmental Performance. Green Human Resource Management has a positive and significant effect on Environmental Performance. Job Satisfaction mediates that Work Environment and Green Human Resource Management on Environmental Performance.*

**Keywords:** Work Environment, Green Human Resource Management, Job Satisfaction, Environmental Performance



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

### PENDAHULUAN

Perubahan iklim dan krisis lingkungan yang terjadi telah meningkatkan kesadaran pentingnya menjaga keberlanjutan lingkungan. Pola pembangunan mengalami perubahan sejak terjadinya Revolusi Industri hingga sekarang, memicu peningkatan dan pertumbuhan ekonomi dunia yang menimbulkan konsekuensi ancaman keberlanjutan sumber daya alam dan

lingkungan hidup (Supriatna, 2021). Munculnya permasalahan lingkungan telah mendorong banyak perusahaan industri untuk mengalami perubahan positif dalam hal pembangunan lingkungan yang berkelanjutan, pembangunan berkelanjutan sendiri tidak hanya berkaitan dengan pemanfaatan sumber daya alam saja, tetapi juga relevan dengan manajemen sumber daya manusia yang memiliki kesadaran terhadap keramahan lingkungan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam mendukung keberlanjutan lingkungan, perusahaan mempunyai tanggung jawab terhadap lingkungan untuk menciptakan budaya perusahaan yang mengutamakan keberlanjutan pelestarian lingkungan dengan mengimbangi pertumbuhan bisnis perusahaan. Kinerja lingkungan mengacu pada hasil yang dapat diukur dengan efektivitas sistem manajemen lingkungan perusahaan. Hal ini berkaitan dengan kemampuan perusahaan dalam mengendalikan aspek lingkungan, termasuk pengelolaan sumber daya alam, emisi, dan limbah. Menurut Putri *et al.*, (2019) kinerja lingkungan merupakan usaha perusahaan untuk berkontribusi dalam pelestarian lingkungan dan keberlanjutan melalui pelaksanaan aktivitas bisnis yang bertanggung jawab dan upaya pengurangan dampak kerusakan lingkungan. Dengan berfokus pada pengendalian aspek lingkungan dan dampaknya, perusahaan dapat lebih efektif dalam melindungi lingkungan dan meningkatkan keberlanjutan operasionalnya. Pengelolaan lingkungan yang efektif tidak hanya membawa manfaat bagi perusahaan itu sendiri, namun juga memberikan kontribusi terhadap tanggung jawab sosial dan kontribusi positif terhadap keseimbangan lingkungan global.

Perubahan lingkungan global yang semakin kompleks, menyebabkan tuntutan perhatian terhadap kondisi fisik dan sosial di tempat kerja. Manajemen harus memperhatikan betapa pentingnya lingkungan kerja dalam suatu perusahaan, lingkungan kerja yang baik dapat membantu karyawan menjadi lebih produktif karena tidak ada gangguan yang menghambat mereka untuk melakukan pekerjaan. Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Perusahaan dapat mengambil tindakan untuk membuat lingkungan kerja yang lebih baik, seperti memberikan petunjuk kepada karyawan baru tentang kondisi lingkungan kerja, membuat ruang kerja yang nyaman dan ergonomis, membangun lingkungan komunikasi yang terbuka, mendorong kerja sama dan kebersamaan. Kebersihan dan manajemen risiko di tempat kerja juga harus diprioritaskan, karena untuk menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya aman tetapi juga sehat bagi karyawan.

Menurut Benagaq dan Timur (2023) masalah lingkungan saat ini yang mendominasi adalah polusi udara, berubahnya iklim, permasalahan sampah, dan lenyapnya sumber daya alam yang ada. Upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mengatasi masalah-masalah tersebut, salah satunya melalui penerapan Praktik *Green Human Resource Management* (GHRM) atau manajemen sumber daya manusia berbasis ramah lingkungan. Menurut Purnama dan Nawangsari (2019) *Green Human Resource Management* (GHRM) merupakan suatu kebijakan perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan dengan melibatkan aspek lingkungan untuk menjaga kelestarian alam dalam pengelolaan perusahaan. Dengan penerapan Praktik *Green Human Resource Management* (GHRM), Perusahaan dapat membangun budaya, perilaku, dan komitmen karyawan yang ramah lingkungan, serta mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan.

Setiap perusahaan ingin memiliki karyawan berkualitas yang mempunyai kemampuan yang baik dalam melakukan suatu pekerjaan secara optimal untuk mencapai target yang telah dirancang oleh perusahaan. Kepuasan kerja karyawan sangat bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan dalam bekerja. Menurut Sinambela (2017) kepuasan kerja

merupakan perasaan senang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya, atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri. Nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan dasar adalah dua komponen utama kepuasan kerja, karyawan yang merasa bahagia dan puas dengan pekerjaannya dapat memberikan kontribusi lebih besar untuk perusahaan. Di sisi lain, karyawan yang tidak puas cenderung kurang produktif dan rentan melakukan kesalahan, sehingga menjadi beban bagi perusahaan.

Teori *Triple Bottom Line* (TBL) yang dikembangkan oleh John Elkington menyatakan bahwa tiga hal yang harus diperhatikan saat mempertahankan sebuah organisasi yaitu, keuntungan (profit), pemangku kepentingan (people), dan lingkungan (planet) (Salim, Agus, 2017). Hal ini menunjukkan bahwa sebuah perusahaan tidak hanya harus mengejar keuntungan finansial saja, tetapi juga menguntungkan masyarakat dan lingkungan. Dalam penerapan *Green Human Resource Management* (GHRM) perusahaan harus lebih selektif dalam proses rekrutmen. Perusahaan memprioritaskan kandidat yang sudah memiliki pengetahuan, kesadaran, dan perilaku lingkungan yang berkelanjutan. Perusahaan juga harus memberikan pelatihan lingkungan kepada karyawan mereka secara teratur, untuk meningkatkan kinerja lingkungan perusahaan secara keseluruhan. Selain itu, perusahaan dapat memberikan penghargaan kepada karyawan yang berhasil melakukan praktik ramah lingkungan yang berkontribusi pada peningkatan kinerja lingkungan.

Penelitian ini dilakukan pada PT Pacific Indopalm Industries bergerak dalam pengolahan minyak kelapa sawit. Perusahaan ini didirikan di Kota Dumai Provinsi Riau, Indonesia, pada tahun 2009. PT Pacific Indopalm Industries saat ini memiliki pabrik pengolahan minyak kelapa sawit yang dilengkapi dengan teknologi terbaru, termasuk pabrik pengolahan dan fraksinasi yang sepenuhnya otomatis, serta gudang besar. Selain itu, PT Pacific Indopalm Industries menggunakan cangkang inti sawit sebagai bahan bakar biomassa yang ramah lingkungan untuk menghasilkan listrik sendiri. Kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja lingkungan perusahaan terdiri dari sejumlah elemen penting, untuk memastikan kondisi terbaik. Evaluasi termasuk bangunan dan area kerja, pencahayaan, dan sistem listrik. Ketika pengendalian tumpahan dilakukan dengan baik, kualitas udara dan ventilasi juga diperhatikan. Untuk mengurangi dampak lingkungan, pengendalian hama dan pengelolaan limbah dan barang bekas menjadi fokus utama. Aspek keselamatan tidak terlupakan, dengan penekanan pada penggunaan perlengkapan pertolongan pertama dan alat pelindung diri. Kebersihan dan kebersihan personel, serta pencegahan kebakaran merupakan komponen penting dari kriteria penilaian ini. Selain itu, pemeliharaan peralatan, mesin, dan perkakas serta fasilitas penyimpanan yang efektif sangat penting untuk operasi bisnis. Dengan mengevaluasi semua faktor ini, perusahaan dapat memastikan bahwa kinerjanya mencerminkan komitmen yang kuat terhadap praktik bisnis yang berkelanjutan dan ramah lingkungan.

Pada tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 12% dari tahun sebelumnya. Pada tahun 2019 hingga tahun 2023 mengalami kenaikan yang cukup tinggi, namun pada tahun 2023 mengalami penurunan sebesar 14% dari tahun sebelumnya. Dapat disimpulkan bahwa selama 5 (lima) tahun mengalami fluktuasi cukup baik hanya saja pada tahun terakhir mengalami penurunan yang sangat signifikan. Penurunan kinerja lingkungan perusahaan bisa terjadi karena kegagalan dalam memenuhi standar kriteria kinerja lingkungan. Kinerja lingkungan perusahaan yang mengalami fluktuasi ini menjadi dasar untuk merancang rencana dan tindakan perbaikan yang lebih efektif, sehingga perusahaan dapat terus bergerak menuju praktik bisnis yang lebih berkelanjutan dan ramah lingkungan di masa mendatang. Departemen *Receiving Oil Sump* yang menerima bak minyak memperoleh nilai 66% merupakan yang rendah dibandingkan dengan departemen lainnya. Hal ini disebabkan oleh masalah yang terkait dengan pengendalian tumpahan. Ketidakmampuan untuk mengendalikan tumpahan dapat

mengakibatkan penurunan kinerja lingkungan perusahaan. Pengendalian tumpahan adalah upaya penting untuk mencegah atau mengurangi dampak dari kebocoran atau tumpahan zat berbahaya ke lingkungan, termasuk udara, air, dan tanah. Menurut Jadda *et al.* (2022) Penyebab terjadinya pencemaran laut salah satunya adalah tumpahan minyak, aktivitas laut atau kegiatan yang dapat mencemari lingkungan pesisir dan laut (*marine pollution*). Selain itu, Industri minyak sawit menghadapi berbagai tantangan dalam memastikan keberlanjutan dan efisiensi produksi. Perancangan bangunan dan area kerja harus mengutamakan aspek keselamatan dan produktivitas, mencakup sistem ventilasi yang memadai dan tata letak yang ergonomis. Perusahaan perlu meningkatkan komitmen terhadap praktik daur ulang dengan mengimplementasikan sistem pengelolaan limbah yang efektif. Kebersihan personel menjadi perhatian serius karena keterbatasan fasilitas dan kurangnya pelatihan tentang kebersihan dan kesehatan diri, yang berpotensi meningkatkan risiko penyebaran penyakit. Pembersihan dan sanitasi area kerja yang tidak dilakukan secara rutin dan sesuai standar mengakibatkan lingkungan kerja yang tidak higienis dan berpotensi membahayakan kesehatan pekerja.

Menurut Susanti dan Mardika (2021) Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui sejumlah faktor yang mencakup lingkungan fisik dan non-fisik yang kondusif. Namun, dibandingkan dengan semua departemen, Departemen General yang bertanggung jawab atas area umum, gedung, kantin, dan pengendalian hama, menerima nilai terendah sebesar 64%, mengindikasikan adanya masalah serius dalam pengelolaan aspek-aspek penting lingkungan kerja. Meskipun demikian, departemen ini memainkan peran krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan kegagalan dalam menjalankan fungsinya dapat berdampak negatif pada produktivitas serta kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Nilai rendah ini mencerminkan berbagai masalah dalam lingkungan kerja yang tidak ideal, yang dapat menghambat produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Komputer dan peralatan kantor lainnya yang sudah usang atau sering mengalami kerusakan sangat tidak efisien untuk digunakan. Masalah kebisingan, Perusahaan perlu menerapkan langkah-langkah pengendalian kebisingan untuk melindungi kesehatan dan keselamatan karyawan serta meningkatkan efisiensi kerja. Selain itu, polutan dalam ruangan, seperti debu dan bahan kimia, menyebabkan kualitas udara yang buruk. Hal ini tidak hanya menimbulkan ketidaknyamanan tetapi juga meningkatkan risiko masalah kesehatan bagi karyawan. Komunikasi yang buruk antar departemen menyebabkan kesalahpahaman dan keterlambatan dalam penyelesaian tugas-tugas penting. Lingkungan kerja yang buruk berdampak negatif pada kesehatan, motivasi, dan produktivitas karyawan. Manajemen harus segera mengevaluasi dan memperbaiki fasilitas, sirkulasi udara, serta hubungan antar departemen di departemen General. Untuk meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab terhadap lingkungan di tempat kerja, *Green Human Resource Management* (GHRM) menggabungkan prinsip keberlanjutan dengan praktik pengelolaan sumber daya manusia. Namun, perusahaan masih menghadapi tantangan dalam menerapkan kebijakan keberlanjutan lingkungan ini, terutama dalam meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab terhadap lingkungan di tempat kerja.

Penerapan pencetakan ramah lingkungan dan tanggung jawab sosial terkait pelestarian lingkungan di perusahaan masih belum mencapai tingkat yang optimal. perusahaan belum sepenuhnya mengadopsi praktik pencetakan yang lebih ramah lingkungan, seperti penggunaan kertas daur ulang dan tinta berbahan dasar tumbuhan. Selain itu, tanggung jawab sosial perusahaan dalam pelestarian lingkungan sering kali terbatas pada inisiatif simbolis atau jangka pendek, tanpa komitmen jangka panjang yang signifikan untuk mengurangi dampak lingkungan. Pelatihan lingkungan yang tidak mencapai target dan kurangnya dukungan karyawan terhadap tim ramah lingkungan menjadi tantangan serius dalam menciptakan budaya berkelanjutan di tempat kerja. Karena tidak relevan dengan pekerjaan sehari-hari

karyawan atau tidak dapat mendorong perubahan perilaku yang nyata, program pelatihan lingkungan sering kali tidak berhasil. Selain itu, tim yang dibentuk perusahaan untuk memperhatikan lingkungan sering ditolak oleh rekan kerja, yang mungkin menganggap upaya ini sebagai beban tambahan atau tidak relevan dengan tugas utama perusahaan. Situasi seperti ini menunjukkan bahwa mengintegrasikan prinsip keberlanjutan ke dalam budaya dan operasi organisasi membutuhkan pendekatan yang lebih luas dan strategis.

PT Pacific Indopalm Industries memiliki tingkat kepuasan kerja yang belum tercapai, banyak karyawan kurang merasa bangga terhadap pekerjaannya, yang berdampak pada rendahnya semangat dan komitmen kerja. Hal ini tercermin dalam menurunnya tanggung jawab karyawan, mempengaruhi prestasi kerja, dan akhirnya menghambat produktivitas serta efisiensi operasional perusahaan. Kondisi ini menimbulkan kekhawatiran terhadap keberlanjutan dan daya saing industri minyak sawit di tengah persaingan global yang semakin ketat. Menurut Rulianti dan Nurpribadi (2023) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang adalah kesempatan pengembangan karir. Karyawan yang memiliki peluang untuk berkembang dan mengembangkan diri dalam pekerjaannya dapat lebih termotivasi dan lebih puas dalam bekerja. PT. Pacific Indopalm Industries adalah bagian integral dari Hayel Saeed Anam (HSA) Group, sebuah group multinasional yang berdiri sejak tahun 1938 dan berkomitmen untuk menyajikan produk berkualitas tinggi kepada pelanggannya. Sebagai bukti tanggung jawab lingkungan, perusahaan ini telah meraih sertifikat ISO 14001:2015 (Sistem Manajemen Lingkungan) dan RSPO (Roundtable on Sustainable Palm Oil), mencerminkan keterlibatan aktif dalam menerapkan praktik manajemen lingkungan dan sistem keberlanjutan yang baik.

Terdapat penurunan hasil kinerja lingkungan perusahaan, sebagaimana terungkap melalui hasil audit internal dan eksternal terhadap sistem manajemen lingkungan yang diterapkan secara langsung di lapangan. Beberapa ketidaksesuaian dalam implementasi manajemen lingkungan teridentifikasi, termasuk kurangnya pemahaman karyawan terkait indikator pencapaian kinerja lingkungan, optimalisasi budaya 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin) yang belum tercapai, kurangnya kesadaran diri terhadap kepedulian lingkungan, serta ketidaksesuaian lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja lingkungan perusahaan secara keseluruhan. Dari fenomena di atas dapat disimpulkan bahwa perusahaan ini menunjukkan komitmen terhadap tanggung jawab lingkungan melalui peraihan sertifikat ISO 14001:2015 dan keanggotaan dalam RSPO, mencerminkan dedikasi dalam menerapkan praktik manajemen lingkungan dan sistem keberlanjutan. Meskipun demikian, hasil audit internal dan eksternal mengungkapkan penurunan kinerja lingkungan perusahaan pada tahun terakhir. Ketidaksesuaian ini penting untuk merumuskan langkah-langkah perbaikan yang konkret dan meningkatkan implementasi manajemen lingkungan, sehingga perusahaan dapat mengatasi tantangan ini dan memperkuat komitmennya terhadap keberlanjutan lingkungan di masa mendatang.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti mengambil judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Green Human Resource Management* (GHRM) terhadap Kinerja Lingkungan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Pacific Indopalm Industries”. Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja lingkungan? Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja? Apakah *Green Human Resource Management* (GHRM) berpengaruh terhadap kinerja lingkungan? Apakah *Green Human Resource Management* (GHRM) berpengaruh terhadap kepuasan kerja? Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja lingkungan? Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja lingkungan melalui kepuasan kerja sebagai

variabel intervening? Apakah *Green Human Resource Management* (GHRM) berpengaruh terhadap kinerja lingkungan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening? Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan *Green Human Resource Management* (GHRM) terhadap kinerja lingkungan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Pacific Indopalm Industries, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja lingkungan. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Untuk mengetahui pengaruh *green human resource management* (GHRM) terhadap kinerja lingkungan. Untuk mengetahui pengaruh *green human resource management* (GHRM) terhadap kepuasan kerja. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja lingkungan. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja lingkungan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Untuk mengetahui pengaruh *green human resource management* (GHRM) terhadap kinerja lingkungan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

### **Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis**

Pada penelitian ini, yang menggunakan Lingkungan Kerja dan *Green Human Resource Management* (GHRM) sebagai variabel independen dan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening menjadi fokus penelitian yang berdasarkan hipotesis berpengaruh terhadap Kinerja Lingkungan pada PT. Pacific Indopalm Industries. Berdasarkan teori serta penelitian terdahulu, peneliti merumuskan kerangka pemikiran sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Lingkungan. Berdasarkan hasil penelitian Josephine dan Harjanti (2015) menunjukkan bahwa Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja lingkungan, sementara lingkungan yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja. Lingkungan kerja di suatu perusahaan dapat sangat memengaruhi kinerja lingkungan. Sebuah lingkungan kerja yang mendukung keberlanjutan dan pelestarian dapat menjadi pendorong utama bagi karyawan untuk berperilaku pro-lingkungan. Hal-hal seperti kesadaran lingkungan, ketersediaan informasi tentang praktik-praktik berkelanjutan, dan dukungan manajemen untuk inisiatif keberlanjutan dapat memengaruhi sikap dan tindakan karyawan terkait lingkungan.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian Nurlaela dan Trianasari (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan hasil kerja, cenderung menjadi lebih produktif, kreatif, dan bersemangat. Selain itu, kepuasan kerja dapat membantu rekan kerja bekerja lebih baik satu sama lain, karena orang yang puas cenderung lebih siap bekerja sama dalam tim.
3. Pengaruh *Green Human Resource Management* (GHRM) terhadap Kinerja Lingkungan. Berdasarkan hasil penelitian Isrososiawan *et al.*, (2021) menunjukkan bahwa *Green Human Resource Management* (GHRM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja lingkungan. *Green Human Resource Management* (GHRM) memengaruhi kinerja lingkungan suatu organisasi. Keberlanjutan dan pelestarian lingkungan adalah fokus dari pendekatan manajemen sumber daya manusia yang dikenal sebagai GHRM. Organisasi dapat menggunakan GHRM untuk mendorong karyawan mereka untuk bertindak ramah lingkungan, mengurangi emisi karbon, dan menerapkan praktik ramah lingkungan. Karyawan yang mengikuti kebijakan GHRM cenderung lebih menyadari pentingnya mempertahankan lingkungan kerja yang sehat dan menerapkan prinsip keberlanjutan dalam setiap aspek pekerjaan mereka.

4. Pengaruh *Green Human Resource Management* (GHRM) terhadap Kepuasan Kerja. *Green Human Resource Management* (GHRM) memiliki efek positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. GHRM menggabungkan praktik dan kebijakan sumber daya manusia untuk mencapai keberlanjutan lingkungan. Menurut Thalia Putri K (2021) penerapan GHRM yang optimal dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini menguntungkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.
5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Lingkungan. Hasil penelitian Nurlaela dan Trianasari (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja lingkungan kerja. Kepuasan kerja sangat memengaruhi bagaimana lingkungan kerja berfungsi. Mereka yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih bersemangat dan berdedikasi untuk menyelesaikan tugas sehari-hari mereka. Jika karyawan merasa dihargai dan puas dengan lingkungan kerja mereka, mereka cenderung lebih proaktif untuk menjaga lingkungan kerja mereka bersih dan tertib.
6. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Lingkungan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Berdasarkan penelitian Nurlaela dan Trianasari (2021) bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Kepuasan kerja karyawan tidak hanya berkaitan dengan finansial, tetapi juga pengakuan, dukungan dari manajemen, dan lingkungan kerja yang memotivasi. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka lebih cenderung untuk menjadi lebih terlibat dan berdedikasi dengan organisasi. Kepuasan kerja dan kinerja lingkungan dapat berkorelasi secara signifikan dengan lingkungan kerja yang mendukung keberlanjutan. Karena lingkungan kerja yang positif, karyawan cenderung mendukung inisiatif keberlanjutan, sehingga mereka lebih cenderung berperilaku ramah lingkungan dan terlibat dalam program keberlanjutan perusahaan.
7. Pengaruh *Green Human Resource Management* (GHRM) terhadap Kinerja Lingkungan melalui kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian Hadjri *et al.*, (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Pengaruh *Green Human Resource Management* (GHRM) terhadap kinerja lingkungan dapat dipahami melalui lingkungan kerja sebagai variabel intervening GHRM mencakup kebijakan dan program untuk mendorong karyawan untuk berpartisipasi dalam inisiatif keberlanjutan seperti efisiensi energi, pengurangan limbah, dan praktik ramah lingkungan lainnya. Sebagai variabel intervening, lingkungan kerja memainkan peran penting dalam hubungan antara GHRM dan kinerja lingkungan. Kepuasan kerja, rasa keterlibatan, dan dukungan manajemen terhadap inisiatif keberlanjutan dapat menjadi bagian penting dari lingkungan kerja yang berfokus pada keberlanjutan. Jika lingkungan kerja memungkinkan karyawan untuk menginternalisasi prinsip-prinsip keberlanjutan dan menerapkan perilaku pro-lingkungan dalam pekerjaan sehari-hari mereka.

Dilatar belakangi dengan terjadinya permasalahan. Maka hipotesis yang dibentuk pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H1: Adanya pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Lingkungan.
2. H2: Adanya pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.
3. H3: Adanya pengaruh positif dan signifikan antara Green Human Resource Management (GHRM) terhadap Kinerja Lingkungan.
4. H4: Adanya pengaruh positif dan signifikan antara Green Human Resource Management (GHRM) terhadap Kepuasan Kerja.

5. H5: Adanya pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Lingkungan.
6. H6: Adanya pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Lingkungan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening.
7. H7: Adanya pengaruh positif dan signifikan antara Green Human Resource Management (GHRM) terhadap Kinerja Lingkungan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening.

## **METODE PENELITIAN**

Lokasi penelitian adalah tempat atau objek untuk diadakan suatu penelitian. Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT Pacific Indopalm Industries yang beralamat di Jalan Raya Dumai-Basilam Baru KM 14 Kel. Lubuk Gaung, Kec. Sungai Sembilan, Dumai, Riau. PT Pacific Indopalm Industries bergerak dalam pengolahan minyak kelapa sawit. Perusahaan ini didirikan di Kota Dumai di Provinsi Riau, Indonesia, pada tahun 2009. Peneliti mengambil lokasi ini dengan pertimbangan efisiensi dan efektivitas waktu yang tersedia. Penelitian ini dilaksanakan dalam jangka waktu selama 3 bulan, yakni dari bulan Juli 2024 sampai dengan bulan Agustus 2024. Menurut Sugiyono (2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini ialah jumlah seluruh karyawan pabrik PT Pacific Indopalm Industries yang berjumlah 168 karyawan. Menurut Sugiyono (2017) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Sampel dalam penelitian ini merupakan bagian dari jumlah populasi yang diperoleh dengan menggunakan metode slovin. Berdasarkan jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 168 karyawan dimana seluruh populasi merupakan perwakilan yang dianggap memiliki kriteria yang sesuai untuk menerapkan praktik ramah lingkungan ke dalam kebijakan dan prosedur sumber daya manusia perusahaan. Jumlah sampel yang ditetapkan menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 63 orang. Hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengelolaan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik. Sampel yang diambil menggunakan teknik probability sampling, yaitu simple random sampling, menurut Sugiyono (2017) Simple Random Sampling adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Dalam metode ini, peneliti memberikan peluang yang sama untuk setiap anggota populasi dipilih sebagai sampel tanpa memperhatikan strata yang mungkin ada dalam populasi tersebut. Jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini ialah data kuantitatif yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada jumlah sampel pekerja PT Pacific Indopalm Industries. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh pengumpul data secara tidak langsung, baik melalui perantara maupun sumber dokumentasi. Dalam penelitian ini, data sekunder yang digunakan meliputi e-book, jurnal penelitian terdahulu, artikel, dan sumber-sumber lain yang relevan dengan topik penelitian. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk pengambilan data antara lain:

1. Kuesioner. Teknik pengumpulan data primer dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang telah diatur sesuai kebutuhan peneliti yang akan diberikan kepada pekerja PT Pacific Indopalm Industries seperti identitas responden, lingkungan kerja, penerapan *Green Human Resource Management* (GHRM), kepuasan kerja oleh setiap pekerja dan indikator terkait lainnya.
2. Literasi kepustakaan. Teknik pengumpulan data sekunder dalam penelitian ini adalah dengan studi literasi kepustakaan dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji literatur, dan menentukan referensi tertulis seperti jurnal peneliti pendahulu sebelumnya yang memiliki

hubungan dengan masalah yang diteliti yang berfungsi sebagai petunjuk dasar dalam membantu proses penelitian dilaksanakan dengan baik.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Lingkungan

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja lingkungan. Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja lingkungan suatu organisasi. Kinerja lingkungan mengacu pada sejauh mana organisasi dapat mengelola dampak aktivitasnya terhadap lingkungan alam, termasuk penggunaan sumber daya, emisi, limbah, dan konservasi. Lingkungan kerja yang mendukung praktik-praktik ramah lingkungan dapat secara signifikan meningkatkan kinerja lingkungan organisasi. Aspek fisik lingkungan kerja memiliki dampak langsung terhadap kinerja lingkungan. Desain bangunan yang hemat energi, penggunaan pencahayaan alami, sistem pendingin udara yang efisien, dan penggunaan material ramah lingkungan dapat mengurangi jejak karbon organisasi. Selain itu, tata letak kantor yang mendorong penggunaan bersama peralatan dan fasilitas dapat mengurangi konsumsi energi dan sumber daya. Lingkungan kerja juga mencakup aspek non-fisik seperti kebijakan, prosedur, dan budaya organisasi. Kebijakan yang mendorong praktik-praktik berkelanjutan, seperti pengelolaan limbah, pembersihan dan sanitasi, dapat secara langsung meningkatkan kinerja lingkungan. Budaya organisasi yang menekankan pentingnya keberlanjutan lingkungan dapat memotivasi karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam inisiatif ramah lingkungan. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran dan pengembangan berkelanjutan dapat meningkatkan kompetensi karyawan dalam mengelola masalah lingkungan. Pelatihan tentang praktik-praktik ramah lingkungan, pengelolaan limbah, dan efisiensi energi dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk mencapai target kinerja lingkungan perusahaan. Lingkungan kerja yang menekankan transparansi dan akuntabilitas dalam pelaporan lingkungan dapat mendorong peningkatan kinerja lingkungan. Ketika organisasi secara terbuka melaporkan dampak lingkungan mereka dan menetapkan target yang jelas, ini dapat menciptakan dorongan internal untuk terus meningkatkan praktik-praktik ramah lingkungan.

Analisis tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja menunjukkan rata-rata 3,65, mengindikasikan lingkungan kerja yang termasuk dalam kategori baik. Semua indikator memiliki nilai *outer loading* di atas 0,8, menunjukkan kontribusi yang signifikan terhadap variabel lingkungan kerja. Hubungan antar karyawan (X1.4) muncul sebagai faktor paling berpengaruh dengan *loading factor* tertinggi 0,871, diikuti oleh fasilitas tempat kerja (X1.1) dengan 0,861, ketersediaan ventilasi (X1.3) dengan 0,846, dan tingkat kebisingan (X1.2) dengan 0,817. Meskipun ada sedikit variasi dalam nilai *loading factor*, ke semuanya menunjukkan pengaruh yang kuat, mengindikasikan bahwa responden umumnya setuju bahwa fasilitas kerja memadai, tingkat kebisingan dapat ditolerir, ventilasi udara mencukupi, dan hubungan antar karyawan terjalin dengan baik. Keselarasan antara nilai rata-rata tanggapan yang baik dan nilai *loading factor* yang tinggi untuk semua indikator menegaskan pentingnya aspek-aspek ini dalam membentuk persepsi positif tentang lingkungan kerja secara keseluruhan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Josephine dan Harjanti (2015) yang mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja lingkungan, sementara lingkungan yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja.

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam mempengaruhi kepuasan

kerja karyawan. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya, yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik pekerjaan tersebut. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, sementara lingkungan yang buruk dapat menurunkannya. Aspek fisik lingkungan kerja memiliki dampak langsung terhadap kepuasan kerja. Faktor-faktor seperti pencahayaan yang memadai, suhu yang nyaman, kebisingan yang terkendali, dan tata letak ruang kerja yang ergonomis dapat meningkatkan kenyamanan fisik karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada kepuasan kerja. Karyawan yang bekerja dalam kondisi fisik yang nyaman cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Selain aspek fisik, lingkungan kerja psikososial juga memainkan peran krusial dalam kepuasan kerja. Hubungan interpersonal yang positif dengan rekan kerja dan atasan dapat menciptakan atmosfer kerja yang menyenangkan dan mendukung. Komunikasi yang efektif, rasa hormat mutual, dan dukungan sosial di tempat kerja berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor organisasi seperti kebijakan perusahaan, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi juga mempengaruhi kepuasan kerja melalui lingkungan kerja yang mereka ciptakan. Kebijakan yang adil dan transparan, kepemimpinan yang suportif, dan budaya organisasi yang menghargai kontribusi karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung otonomi karyawan dan memberikan kesempatan untuk pengembangan diri dapat meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa memiliki kontrol atas pekerjaan mereka dan melihat peluang untuk pertumbuhan profesional cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurlaela dan Trianasari (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan hasil kerja, cenderung menjadi lebih produktif, kreatif, dan bersemangat. Selain itu, kepuasan kerja dapat membantu rekan kerja bekerja lebih baik satu sama lain, karena orang yang puas cenderung lebih siap bekerja sama dalam tim.

### **Pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap Kinerja Lingkungan**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Green Human Resource Management* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Lingkungan. *Green Human Resource Management* (GHRM) merupakan integrasi praktik manajemen sumber daya manusia dengan tujuan keberlanjutan lingkungan organisasi. GHRM bertujuan untuk mengembangkan, menerapkan, dan memelihara sistem yang membuat karyawan organisasi menjadi 'ramah lingkungan' untuk kepentingan individu, masyarakat, lingkungan alam, dan bisnis. GHRM memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja lingkungan organisasi melalui berbagai aktivitas. Pertama, GHRM membantu dalam menciptakan tenaga kerja yang sadar lingkungan. Melalui praktik rekrutmen dan seleksi yang mempertimbangkan kesadaran lingkungan kandidat, organisasi dapat membangun tim yang memiliki komitmen terhadap keberlanjutan lingkungan. Penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan praktik GHRM secara efektif cenderung memiliki kinerja lingkungan yang lebih baik. Ini terlihat dari pengurangan limbah, efisiensi energi yang lebih tinggi, pengurangan emisi gas rumah kaca, dan peningkatan dalam penggunaan sumber daya terbarukan. GHRM juga berperan dalam membangun budaya organisasi yang berorientasi pada keberlanjutan. Ketika praktik sumber daya manusia selaras dengan tujuan lingkungan, ini menciptakan norma dan nilai yang mendukung perilaku ramah lingkungan di seluruh organisasi.

Analisis tanggapan responden terhadap variabel *Green Human Resource Management* (GHRM) menunjukkan rata-rata 3,16, mengindikasikan bahwa praktik GHRM di perusahaan sudah termasuk dalam kategori cukup baik. Semua indikator memiliki nilai *outer loading* di atas

0,8, menunjukkan kontribusi yang signifikan terhadap variabel GHRM. Penggunaan tinta ramah lingkungan dan bahan cetak daur ulang (X2.1) muncul sebagai faktor paling berpengaruh dengan *loading factor* tertinggi 0,913, diikuti erat oleh program ramah lingkungan yang aktif didukung oleh tim dan karyawan (X2.4) dengan 0,911. Dorongan partisipasi karyawan dalam program tanggung jawab sosial ramah lingkungan (X2.2) memiliki *loading factor* 0,851, sementara pemberian pelatihan praktik ramah lingkungan (X2.3) menunjukkan *loading factor* terendah namun tetap signifikan dengan 0,806. Meskipun rata-rata tanggapan berada pada level cukup baik, nilai *loading factor* yang tinggi untuk semua indikator menunjukkan bahwa responden mengakui pentingnya aspek-aspek ini dalam implementasi GHRM. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun praktik GHRM sudah cukup baik, masih ada ruang untuk peningkatan dalam hal penggunaan bahan ramah lingkungan, dukungan program lingkungan, partisipasi karyawan dalam CSR lingkungan, dan pelatihan kesadaran lingkungan untuk mencapai level yang lebih optimal. Penelitian ini sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Isrososiawan *et al.*, (2021) menunjukkan bahwa *Green Human Resource Management* (GHRM) berpengaruh positif terhadap kinerja lingkungan. *Green Human Resource Management* (GHRM) memengaruhi kinerja lingkungan suatu organisasi. Keberlanjutan dan pelestarian lingkungan adalah fokus dari pendekatan manajemen sumber daya manusia yang dikenal sebagai GHRM. Organisasi dapat menggunakan GHRM untuk mendorong karyawan mereka untuk bertindak ramah lingkungan, mengurangi emisi karbon, dan menerapkan praktik ramah lingkungan. Karyawan yang mengikuti kebijakan GHRM cenderung lebih menyadari pentingnya mempertahankan lingkungan kerja yang sehat dan menerapkan prinsip keberlanjutan dalam setiap aspek pekerjaan mereka.

### **Pengaruh *Green Human Resource Management* Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Green Human Resource Management* berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja. *Green Human Resource Management* (GHRM) tidak hanya berdampak pada kinerja lingkungan perusahaan, tetapi juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. GHRM mencakup praktik-praktik manajemen sumber daya manusia yang dirancang untuk mendorong penggunaan sumber daya yang efisien dan mendukung lingkungan kerja yang berkelanjutan. Program pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada isu-isu lingkungan, yang merupakan bagian dari GHRM, dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan memberikan karyawan pengetahuan dan keterampilan baru. Ini tidak hanya meningkatkan kompetensi mereka tetapi juga memberi mereka rasa pertumbuhan pribadi dan profesional. Praktik GHRM yang mendorong partisipasi karyawan dalam inisiatif hijau dapat meningkatkan rasa pemberdayaan dan keterlibatan karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa ide dan kontribusi mereka dihargai dalam upaya keberlanjutan organisasi, ini dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. GHRM juga dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui penciptaan budaya organisasi yang positif dan berorientasi pada keberlanjutan. Budaya semacam ini dapat meningkatkan kohesi tim dan hubungan interpersonal yang lebih baik di tempat kerja, yang merupakan faktor penting dalam kepuasan kerja. Hal tersebut sejalan juga dengan pendapat Thalia Putri K (2021) yang mana penerapan GHRM yang optimal dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini menguntungkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Lingkungan**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja lingkungan. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih berkomitmen terhadap tujuan organisasi, termasuk tujuan lingkungan. Ketika karyawan merasa dihargai dan puas dengan lingkungan kerja mereka, mereka lebih cenderung untuk

mengadopsi dan mendukung inisiatif keberlanjutan organisasi. Ini dapat mengarah pada partisipasi yang lebih aktif dalam program-program lingkungan dan peningkatan kinerja lingkungan secara keseluruhan. Selain itu, kepuasan kerja sering dikaitkan dengan tingkat kreativitas dan inovasi yang lebih tinggi. Karyawan yang merasa puas dan dihargai di tempat kerja lebih mungkin untuk mengusulkan dan mengimplementasikan ide-ide inovatif, termasuk solusi untuk masalah lingkungan. Inovasi ini dapat mengarah pada praktik bisnis yang lebih ramah lingkungan dan peningkatan kinerja lingkungan. Kepuasan kerja juga dapat meningkatkan keterikatan karyawan (*employee engagement*). Karyawan yang terikat secara emosional dengan organisasi mereka lebih cenderung untuk mengambil inisiatif dalam mendukung tujuan organisasi, termasuk tujuan lingkungan. Kepuasan kerja juga berkontribusi pada retensi karyawan yang lebih tinggi. Karyawan yang puas cenderung bertahan lebih lama dalam organisasi, memungkinkan pengembangan pengetahuan dan keterampilan jangka panjang terkait praktik lingkungan.

Analisis tanggapan responden terhadap variabel Kepuasan Kerja menunjukkan rata-rata 3,78, mengindikasikan tingkat kepuasan kerja yang termasuk dalam kategori baik. Semua indikator memiliki nilai *outer loading* di atas 0,7, menunjukkan kontribusi yang signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja. Rasa bangga terhadap pekerjaan dan kesempatan berkembang (Z.1) muncul sebagai faktor paling berpengaruh dengan *loading factor* tertinggi 0,882, diikuti oleh semangat dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar (Z.2) dengan 0,831. Tanggung jawab dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas (Z.3) memiliki *loading factor* 0,802, sementara kepuasan terhadap pengakuan dan pencapaian (Z.4) menunjukkan *loading factor* terendah namun tetap signifikan dengan 0,789. Nilai rata-rata tanggapan yang baik (3,78) sejalan dengan nilai *loading factor* yang tinggi untuk semua indikator, menunjukkan bahwa responden umumnya merasa puas dengan pekerjaan mereka, terutama dalam hal kesempatan berkembang, semangat kerja, tanggung jawab, dan pengakuan atas pencapaian. Keselarasan ini mengindikasikan bahwa perusahaan telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan karyawan, meskipun masih ada ruang untuk peningkatan, terutama dalam hal pengakuan dan apresiasi terhadap pencapaian karyawan yang memiliki *loading factor* terendah. Penelitian lain yang dilakukan Nurlaela dan Trianasari (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja lingkungan kerja. Kepuasan kerja sangat memengaruhi bagaimana lingkungan kerja berfungsi. Mereka yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih bersemangat dan berdedikasi untuk menyelesaikan tugas sehari-hari mereka. Jika karyawan merasa dihargai dan puas dengan lingkungan kerja mereka, mereka cenderung lebih proaktif untuk menjaga lingkungan kerja mereka bersih dan tertib.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Lingkungan Melalui Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja lingkungan melalui kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, sehat, dan ramah lingkungan cenderung meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat mendorong perilaku pro-lingkungan dan meningkatkan kinerja lingkungan organisasi. Aspek fisik lingkungan kerja, seperti desain bangunan yang hemat energi, penggunaan bahan ramah lingkungan, dan sistem pengelolaan limbah yang efisien, tidak hanya berkontribusi langsung pada kinerja lingkungan tetapi juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang sehat dan berkelanjutan cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang dapat mengarah pada komitmen yang lebih besar terhadap tujuan lingkungan organisasi. Selain itu, lingkungan kerja yang mendorong praktik-praktik ramah lingkungan dapat menciptakan budaya organisasi yang berorientasi pada keberlanjutan. Budaya semacam ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan memberikan rasa tujuan dan

kebanggaan kepada karyawan. Karyawan yang merasa bahwa pekerjaan mereka berkontribusi pada tujuan yang lebih besar, seperti perlindungan lingkungan, cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Analisis tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Lingkungan menunjukkan rata-rata 3,85, mengindikasikan bahwa kinerja lingkungan perusahaan sudah termasuk dalam kategori baik. Semua indikator memiliki nilai *outer loading* di atas 0,84, menunjukkan kontribusi yang sangat signifikan dan seimbang terhadap variabel Kinerja Lingkungan. Kebersihan diri karyawan sesuai standar lingkungan (Y.4) muncul sebagai faktor dengan pengaruh tertinggi, memiliki *loading factor* 0,855. Indikator lainnya menunjukkan nilai *loading factor* yang sangat dekat, pengelolaan bangunan dan area kerja (Y.1) serta penerapan prosedur pembersihan dan sanitasi (Y.5) keduanya memiliki *loading factor* 0,848, sistem pengolahan limbah (Y.3) dengan 0,844, dan sistem pengendalian tumpahan (Y.2) dengan 0,843. Keselarasan antara nilai rata-rata tanggapan yang baik (3,85) dan nilai *loading factor* yang tinggi serta seragam untuk semua indikator menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi positif yang konsisten terhadap berbagai aspek kinerja lingkungan perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan telah berhasil mengimplementasikan praktik-praktik ramah lingkungan secara menyeluruh, mulai dari kebersihan personal karyawan hingga pengelolaan limbah dan area kerja, yang semua aspeknya dipandang sama pentingnya oleh karyawan dalam kontribusinya terhadap kinerja lingkungan secara keseluruhan. Penelitian yang dilakukan Nurlaela dan Trianasari (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Kepuasan kerja karyawan tidak hanya berkaitan dengan finansial, tetapi juga pengakuan, dukungan dari manajemen, dan lingkungan kerja yang memotivasi. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka lebih cenderung untuk menjadi lebih terlibat dan berdedikasi dengan organisasi. Kepuasan kerja dan kinerja lingkungan dapat berkorelasi secara signifikan dengan lingkungan kerja yang mendukung keberlanjutan. Karena lingkungan kerja yang positif, karyawan cenderung mendukung inisiatif keberlanjutan, sehingga mereka lebih cenderung berperilaku ramah lingkungan dan terlibat dalam program keberlanjutan perusahaan.

### **Pengaruh *Green Human Resource Management* Terhadap Kinerja Lingkungan Melalui Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan *Green Human Resource Management* (GHRM) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja lingkungan melalui kepuasan kerja. Praktik GHRM merupakan strategi terbaik untuk setiap rencana kinerja lingkungan dan praktik GHRM memberikan infrastruktur yang membantu organisasi mengelola dampak lingkungan mereka (Abadiyah et al., 2019). Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Afandi (2018) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. *Green Human Resource Management* yang efektif menciptakan lingkungan kerja berkelanjutan, meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja lingkungan. Penelitian lain yang dilakukan Hadjri et al., (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memang berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Pengaruh *Green Human Resource Management* (GHRM) terhadap kinerja lingkungan dapat dipahami melalui lingkungan kerja sebagai variabel intervening GHRM mencakup kebijakan dan program untuk mendorong karyawan untuk berpartisipasi dalam inisiatif keberlanjutan seperti efisiensi energi, pengurangan limbah, dan praktik ramah lingkungan lainnya. Sebagai variabel intervening, lingkungan kerja memainkan peran penting dalam hubungan antara

GHRM dan kinerja lingkungan. Kepuasan kerja, rasa keterlibatan, dan dukungan manajemen terhadap inisiatif keberlanjutan dapat menjadi bagian penting dari lingkungan kerja yang berfokus pada keberlanjutan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan *Green Human Resource Management* (GHRM) terhadap Kinerja Lingkungan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Pacific Indopalm Industries dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Lingkungan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dan meningkatnya kualitas Lingkungan Kerja, maka akan semakin meningkat pula Kinerja Lingkungan di PT. Pacific Indopalm Industries. Penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja secara keseluruhan dinilai baik oleh karyawan, dengan fasilitas kerja dan manajemen kebisingan mendapat penilaian sangat positif. Namun, hubungan antar karyawan teridentifikasi sebagai area yang memerlukan perhatian khusus untuk meningkatkan kolaborasi dan interaksi positif.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas Lingkungan Kerja akan berdampak pada peningkatan Kepuasan Kerja karyawan di PT. Pacific Indopalm Industries. Tingkat kepuasan kerja karyawan secara umum tergolong baik, dengan karyawan menunjukkan tingkat tanggung jawab dan komitmen yang tinggi. Namun, kesempatan pengembangan karir merupakan aspek yang perlu mendapat perhatian lebih untuk meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.
3. *Green Human Resource Management* (GHRM) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Lingkungan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik implementasi praktik GHRM, maka akan semakin meningkat pula Kinerja Lingkungan di perusahaan. Implementasi GHRM dinilai cukup baik, dengan program tanggung jawab sosial ramah lingkungan mendapat respon sangat positif. Namun, penggunaan bahan ramah lingkungan dalam proses operasional masih perlu ditingkatkan untuk memperkuat praktik ramah lingkungan.
4. *Green Human Resource Management* (GHRM) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Ini berarti bahwa penerapan praktik GHRM yang semakin baik akan meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan di PT. Pacific Indopalm Industries.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Lingkungan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja karyawan, maka akan semakin meningkat pula Kinerja Lingkungan perusahaan. Kinerja lingkungan perusahaan dinilai baik oleh karyawan, dengan sistem pengolahan limbah yang efektif mendapat penilaian sangat positif. Namun, prosedur pembersihan dan sanitasi di lingkungan kerja masih memerlukan peningkatan dalam implementasi dan konsistensi pelaksanaannya.
6. Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Lingkungan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening. Ini mengindikasikan bahwa Kepuasan Kerja berperan sebagai mediasi dalam hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Lingkungan di PT. Pacific Indopalm Industries.
7. *Green Human Resource Management* (GHRM) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Lingkungan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja juga berperan sebagai mediasi dalam hubungan antara praktik GHRM dan Kinerja Lingkungan di perusahaan.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijelaskan di atas, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Penelitian menunjukkan ketidakpuasan dalam hubungan antar karyawan, dengan nilai rata-rata terendah 3,04. Untuk mengatasinya, perusahaan disarankan mendorong budaya kerja kolaboratif melalui proyek lintas departemen, memberikan penghargaan atas kerja sama yang baik, dan mengadakan kegiatan *team building* secara berkala.
2. Hasil penelitian menunjukkan nilai rata-rata terendah 2,66 untuk penggunaan tinta ramah lingkungan dan bahan cetak daur ulang. Untuk meningkatkan implementasi *Green Human Resource Management* (GHRM), perusahaan disarankan mengevaluasi strategi GHRM, meningkatkan investasi dalam teknologi dan bahan ramah lingkungan, serta menetapkan target pengurangan konsumsi energi dan peningkatan penggunaan bahan daur ulang.
3. Penelitian mengungkapkan nilai rata-rata terendah 3,39 untuk kebanggaan dan kesempatan berkembang dalam pekerjaan. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan disarankan meningkatkan program pengembangan karir dan pelatihan, memberikan kesempatan berkembang yang lebih luas, serta menciptakan jalur karir yang jelas dan transparan.
4. Hasil penelitian menunjukkan nilai rata-rata terendah 3,57 untuk penerapan prosedur pembersihan dan sanitasi. Untuk meningkatkan kinerja lingkungan, perusahaan disarankan mengevaluasi prosedur yang ada, meningkatkan implementasi dan konsistensi pelaksanaan, memberikan pelatihan, serta melakukan audit kebersihan secara berkala.
5. Bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian di lokasi yang berbeda dengan cakupan yang lebih luas dan menggunakan jumlah sampel yang lebih besar untuk meningkatkan akurasi data yang lebih baik dalam penelitiannya. Serta penulis menyarankan untuk mengembangkan penelitian mengenai variabel bebas lain yang akan diteliti dalam melihat pengaruhnya terhadap Lingkungan Kerja, *Green Human Resource Management*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Abadiyah, A. S., Wahidah, B. F., & Hariz, A. R. (2019). Identifikasi Tumbuhan Paku di Hutan Penggaron Kecamatan Ungaran Kabupaten Semarang. *Al-Hayat: Journal of Biology and Applied Biology*, 2(2), 80-88.
- Arfian, Andi, Dede Mustomi, Juarni Siregar, and Adelia Alvi Yana. 2021. "Tingkat Kepuasan Layanan Customer Service Berdasarkan Metode Webqual 4.0 Pada Pt Tritana Dengan Pls-Sem." *Journal of Information System, Informatics and Computing* 5(1):89. doi: 10.52362/jisicom.v5i1.453.
- Baykal, Elif, and Osman Bayraktar. 2022. "Green Human Resources Management: A Novel Tool to Boost Work Engagement." *Frontiers in Psychology* 13. doi: 10.3389/fpsyg.2022.951963.
- Benangaq, Muara, and Kalimantan Timur. 2023. "Kesadaran Hukum Dalam Masyarakat Untuk Menjaga Kebersihan Lingkungan." 3(6):1-9.
- Damanik, I. Gusti Agung Bagus, and I. Ketut Yadnyana. 2017. "Pengaruh Kinerja Lingkungan Pada Kinerja Keuangan Dengan Pengungkapan Corporate Social Responsibility Sebagai Variabel Intervening Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana ( Unud ), Bali , Indonesia Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (" *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 20(1):645-73.
- Deshwal, P. (2015). Green HRM: An organizational strategy of greening people. *International Journal of applied research*, 1(13), 176-181.
- Enny, W. Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Surabaya: UBRAHA Manajemen Press

- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107-119.
- Fahrul Rozi. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus: PT Jaya Anugrah Sukses Abadi Pada Brastagi Supermarket Gatot Subroto Medan)." *Journal Economic and Strategy (Jes)* 2(1):12-20.
- Febrian, A., & Fadly, M. (2021). Brand trust as celebrity endorser marketing moderator's role. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(1), 207-216.
- Hadjri, Muhammad Ichsan, Badia Perizade, and Wita Farla Wk. 2020. "Inovbiz." 8:182-92.
- Haholongan, Rutinaias. 2016. "Kinerja Lingkungan Dan Kinerja Ekonomi Perusahaan Manufaktur Go Public." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 19(3):413. doi: 10.24914/jeb.v19i3.477.
- Harahap, Lenni Khotimah. 2018. "Analisis SEM (Structural Equation Modelling) Dengan SMARTPLS (Partial Least Square)." *Fakultas Sains Dan Teknologi Uin Walisongo Semarang* (1):1.
- Imam, G., & Latan, H. (2020). PARTIAL LEAST SQUARES Konsep, Teknik dan Aplikasi menggunakan Program SmartPLS 3.0 (Edisi ke-2). *Semarang: Undip*.
- Irwan, and Khaerynaa Adam. 2015. "Metode Partial Least Square (Pls) Dan Terapannya (Studi Kasus: Analisis Kepuasan Pelanggan Terhadap Layanan PDAM Unit Camming Kab. Bone)." *Jurnal Teknosains UIn* 53-68.
- Isrososiawan, Safroni, Agus Rahayu, and Lili Adi Wibowo. 2021. "Green Human Resources Management Mendukung Kinerja Lingkungan Industri Perhotelan." *Jurnal Co Management* 3(2):457-70. doi: 10.32670/comanagement.v3i2.425.
- Jadda, Asram A. T., Sadriyah Mansur, Hartono Hamzah, and Kaswin. 2022. "Peran Dinas Lingkungan Dalam Pengendalian Pencemaran Akibat Tumpahan Minyak Oleh Pertamina Di Kota Parepare." *Madani Legal Review* 6(1):1-20.
- Jamal, Tauseef, Muhammad Zahid, José Moleiro Martins, Mário Nuno Mata, Haseeb Ur Rahman, and Pedro Neves Mata. 2021. "Perceived Green Human Resource Management Practices and Corporate Sustainability: Multigroup Analysis and Major Industries Perspectives." *Sustainability (Switzerland)* 13(6):1-17. doi: 10.3390/su13063045.
- Johnson, M., & Smith, K. (2020). Comprehensive assessment of workplace environmental performance criteria. *Journal of Environmental Health and Safety Management*, 12(3), 215-230.
- Josephine, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Agora*, 5(2).
- Musyaffi, A. M., Zahra, S. F., Yusuf, M., & Rachmadania, R. F. (2021). Research Bootcamp: Peningkatan Kualitas Dasar Riset. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 5(6), 3400-3409.
- Nargis, L. (2017). Pengaruh Kualitas Jasa terhadap Loyalitas Pelanggan dengan Kepuasan Pelanggan sebagai Variabel Intervening di Kota Palembang. *MOTIVASI*, 2(2), 294-310.
- Nurlaela, Apriani, and Trianasari Trianasari. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Karangasem." *Bisma: Jurnal Manajemen* 7(1):62. doi: 10.23887/bjm.v7i1.29308.
- Purnama, Novita Dewi &, and Lenny C. Nawangsari. 2019. "Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Sustainability Business : Pendekatan Konsep." *Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Sustainability Business* 32-39.
- Putri, Ayu Mayshella, Nur Hidayati, and Moh Amin. 2019. "E-JRA Vol. 08 No. 01 Februari 2019 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang." *E-Jra* 08(03):12-28.

- Ramadhana, Muhammad Luthfi, and Indira Januarti. 2022. "Pengaruh Kinerja Lingkungan Dan Kinerja Keuangan Terhadap Nilai Perusahaan." *Diponegoro Journal of Accounting* 11(1):1-14.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Rulianti, Erina, and Giri Nurpribadi. 2023. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jesya* 6(1):849-58. doi: 10.36778/jesya.v6i1.1011.
- Saefullah, Ujang Aep. 2022. "Dampak Penilaian Kinerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan." 6(2).
- Salim, Agus, D. (2017) 'PROS\_Agus S, Lieli S\_Model implementasi green human\_fulltext.pdf'.
- Sari, A., & Wijaya, B. (2019). Evaluasi kinerja lingkungan kerja di industri manufaktur: Studi kasus pada Perusahaan X. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Lingkungan*, 8(2), 45-60.
- Sari, K. K. (2023). *Pengaruh Praktik Green Human Resource Management Terhadap Environmental Performance dengan Green Lifestyle sebagai Variabel Moderating* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung).
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, P.L. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Situmorang, Evando, and Desinta Purba. 2019. "Perancangan Aplikasi Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian ." 02:54-58.
- Solling Hamid, R., & M Anwar, S. (2019). *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian*.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. *Procrastination And Task Avoidance: Theory, Research and Treatment*. New York: Plenum Press, Yudistira P, Chandra.
- Supriatna, U. (2021). Kompetensi Guru Memanfaatkan Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam Mengembangkan Media Pembelajaran Online. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 5(1), 214-221.
- Susanti, and Nanda Harry Mardika. 2021. "Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk." *SCIENTIA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa* 3.
- Thalia Putri K, Lucy Warsindah. 2021. "Pengaruh Green Human Resources Management Terhadap Job Satisfaction Melalui Green Work Engagement, Dan Meaningful Work Pada Industri Manufaktur Di Jakarta." *Metrik Serial Humaniora Dan Sains* 2(2):77-84.