

PENGARUH *GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT* TERHADAP *JOB SATISFACTION* MELALUI *GREEN WORK ENGAGEMENT*, DAN *MEANINGFUL WORK* PADA INDUSTRI MANUFAKTUR DI JAKARTA

Thalia Putri K¹⁾, Lucy Warsindah²⁾

¹⁾Jurusan Magister Management Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti

²⁾Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti

Corresponding Author: lucy.warsindah@trisakti.ac.id

Diterima: Agustus 2021

Revisi September: 2021

Disetujui: September 2021

Terbit online: Oktober 2021

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *green human resources management* terhadap *job satisfaction* melalui *green work engagement* dan *meaningful work*. Sampel penelitian berjumlah 155 responden dipilih menggunakan metode purposive sampling. Sampel yang digunakan untuk penelitian ini adalah perusahaan yang bergerak di Industri Manufaktur Jakarta yang sudah menerapkan ISO 14001. Analisis data yang digunakan untuk uji hipotesis yaitu analisis deskriptif dan analisis SEM PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan *green human resources management* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Selain itu, *meaningful work* terbukti dapat memediasi antara *green human resources management* dan *job satisfaction*. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *green human resources management* memiliki pengaruh positif terhadap *green work engagement*. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *green work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Hasil penelitian ini memberikan informasi bahwa dengan penerapan *green human resources management* yang optimal maka akan meningkatkan *job satisfaction* karyawan dan mendorong keterlibatan karyawan di tempat kerja sehingga pekerjaan yang berkaitan dengan lingkungan dapat menjadi sumber inspirasi dan semangat karyawan dalam bekerja. Selain itu, dengan adanya keterlibatan karyawan dalam pekerjaan yang berkaitan dengan lingkungan dapat meningkatkan *job satisfaction* karyawan terhadap perusahaan.

Kata Kunci: *Green Human Resources Management, Green Work Engagement, Meaningful Work, Job Satisfaction.*

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada Era globalisasi, Kelestarian lingkungan telah menjadi penting dalam masyarakat dan organisasi. Terjadinya bencana alam, perubahan iklim dan menipisnya sumber daya alam menjadi hal yang meresahkan (Markey et al., 2019). Menurut sumber dari suara.com pada tahun 2019 terdapat 47 perusahaan dari 114 industri manufaktur di Jakarta yang menyebabkan pencemaran lingkungan. Badan Perlindungan

Lingkungan Hidup DKI Jakarta menjelaskan, perusahaan tersebut mengoperasikan cerobong asap di ibu kota. Badan Lingkungan Hidup DKI telah memberlakukan sanksi bagi industri yang melanggar Peraturan Kementerian Lingkungan Hidup Nomor 2 Tahun 2013, yang memuat pedoman penerapan sanksi administratif di bidang pengelolaan dan perlindungan lingkungan. Menurut Mazzi *et al.*, (2016) banyak organisasi cenderung memastikan bahwa operasi harian perusahaan tidak terlalu berbahaya bagi lingkungan melalui penerapan sistem manajemen lingkungan (EMS) atau inisiatif lingkungan. Menurut Aziri (2011) *Job satisfaction* merupakan salah satu faktor utama efektivitas dan efisiensi organisasi bisnis. Menurut Purnama & Nawangsari (2019) *Green Human Resource Management* (GHRM) adalah kebijakan perusahaan yang bertujuan untuk mengelola sumber daya manusia secara berkelanjutan, termasuk faktor lingkungan dalam pengelolaan perusahaan untuk melindungi alam. Menurut Chan dan Hawkins (2010) hal ini akan menumbuhkan rasa *meaningful work* yang pada akhirnya dapat menghasilkan *job satisfaction*. Karena GHRM merupakan salah satu cara yang dapat membantu karyawan menemukan nilai-nilai inti dalam pekerjaan karyawan, yang mengarah pada *meaningful work*. Menurut Aboramadan (2020) GWE didefinisikan sebagai energi yang diberikan karyawan dalam tugas-tugasnya yang berhubungan dengan pekerjaan berkaitan dengan lingkungan, kemauan untuk mengerahkan upaya di tingkat lingkungan, dan tingkat penyerapan pekerjaan berkaitan dengan lingkungan. Adanya faktor-faktor tersebut mempengaruhi tumbuhnya kesadaran lingkungan perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan penerapan ISO pada perusahaan, terdapat ISO yang berkaitan dengan pelestarian lingkungan yaitu ISO 14001.

1.2 Tujuan Penelitian.

Untuk menganalisis pengaruh *green human resources management* terhadap *job satisfaction* melalui *green work engagement* dan *meaningful work* pada industri Manufacture di Jakarta,

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Green Human Resource Management* (GHRM)

Menurut Hussain (2018) *Green Human Resource Management* (GHRM) adalah implementasi perusahaan yang mengarah pada pengembangan, pemeliharaan dan pengelolaan dengan menerapkan sistem ramah lingkungan dalam praktik pengelolaan sumber daya manusia.

2.2 *Meaningful work*

Menurut Streger, Dik dan Duffy (2012) *meaningful work* didefinisikan tidak hanya sebagai pekerjaan yang berarti, tetapi juga sebagai pekerjaan yang signifikan dan positif. Definisi ini menjelaskan bahwa pengalaman penting terjadi ketika seseorang mampu merefleksikan makna karyanya berdasarkan nilai-nilai moral dan

tujuan hidup, bukan ketika individu memperoleh makna itu berdasarkan warisan para pendahulunya.

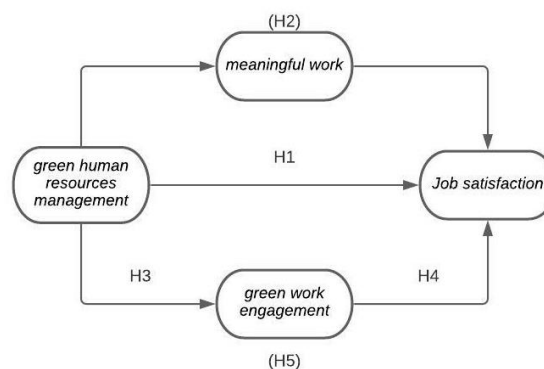
2.3 *Green work engagement*

Menurut Aboramadan (2020) GWE didefinisikan sebagai energi yang diberikan karyawan dalam tugas-tugasnya yang berhubungan dengan pekerjaan mengelola lingkungan, kemauan untuk mengerahkan upaya di tingkat pengelolaan lingkungan, dan tingkat penyerapan pekerjaan yang berkaitan dengan lingkungan.

2.4 *Job satisfaction*

Menurut Stello (2014) *job satisfaction* adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana karyawan mempersepsikan pekerjaannya. Ketika karyawan mengenali pekerjaannya, *job satisfaction* mencerminkan bagaimana perasaan mereka tentang pekerjaannya.

2.5 Kerangka Konseptual



Gambar1. Kerangka Konseptual

- a. H1 : GHRM memiliki pengaruh yang positif dengan *Job Satisfaction*.
- b. H2 : *Green Human Resources Management* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* melalui *Meaningful Work*.
- c. H3 : *Green Human Resources Management* memiliki pengaruh yang positif dengan *Green Work Engagement*.
- d. H4 : *Green work engagement* memiliki pengaruh yang positif dengan *Job Satisfaction*.
- e. H5 : *Green Human Resources Management* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* melalui *Green Work Engagement*.

III. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini variabel *green human resources management* diukur menggunakan pernyataan yang diambil dari penelitian Jabbour (2011), Tang *et al.* (2018). Variabel *meaningful work* diukur menggunakan pernyataan yang diambil dari penelitian Steger *et al.*, (2012). Variabel *green work engagement* diukur menggunakan pernyataan yang diambil dari penelitian Aboramadan (2020). Variabel *job satisfaction*

diukur menggunakan pernyataan yang diambil dari penelitian Veithzal & Sagala (2011). Kuisisioner ini menggunakan skala likert untuk tiap variabel, alternatif jawabannya dimulai dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju).

Metode analisis data menggunakan statistik deskriptif dan pengujian hipotesis menggunakan *Structural Equation Model (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS)*.

IV. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil dari statistik deskriptif variabel *green human resources management* diperoleh nilai rata-rata sebesar 4.2379 dengan nilai minimum 2 dan nilai maksimum 5, berarti responden cukup merasa bahwa penerapan GHRM pada perusahaan dapat meningkatkan sikap kesadaran perusahaan melalui mekanisme sistem yang ramah lingkungan dan berkelanjutan adalah investasi penting perusahaan; dengan standar deviasi sebesar 0.52952.

Pada variabel *meaningful work* diperoleh nilai rata-rata sebesar 4.4742 dengan nilai minimum 2.83 dan nilai maksimum 5, berarti responden cukup merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan sangat penting terlihat dari responden merasa tumbuh dan bermakna; dengan standar deviasi sebesar 0.39438.

Pada variabel *green work engagement* diperoleh nilai rata-rata sebesar 4.3516 dengan nilai minimum 2.33 dan nilai maksimum 5, berarti responden cukup merasa bahwa tugas-tugas yang berakitan dengan lingkungan dapat menginspirasi dan meningkatkan semangat responden di perusahaannya; dengan standar deviasi sebesar 0.44728

Pada variabel *job satisfaction* diperoleh nilai rata-rata sebesar 4.4581 dengan nilai minimum 2.60 dan nilai maksimum 5, berarti responden merasa cukup puas dengan pekerjaannya terlihat dari responden merasa bangga dan tidak menyesali bekerja di perusahaannya; dengan standar deviasi sebesar 0.46875.

4.2 Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil analisis data yang tertera pada gambar dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 1. Uji Regresi Model SmartPls

Hipotesis	Variabel	Beta	P-value	Keterangan
H1	<i>Green Human Resources Management - > Job Satisfaction</i>	0.380	0.008	Mendukung
H2	<i>Green Human Resources Management - > Meaningful Work -> Job Satisfaction</i>	0.121	0.050	Mendukung
H3	<i>Green Human Resources Management - > Green Work Engagement</i>	0.668	0.000	Mendukung
H4	<i>Green Work Engagement -> Job Satisfaction</i>	0.221	0.050	Mendukung

H5	<i>Green Human Resources Management - > Green Work Engagement -> Job Satisfaction</i>	0.148	0.079	Mendukung
----	---	-------	-------	-----------

Hipotesis pertama menguji apakah *Green human resources management* berpengaruh terhadap *Job satisfaction*. Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh positif. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dengan penerapan *green human resources management* yang baik pada perusahaan maka karyawan perusahaan cenderung akan memiliki kepuasan terhadap hasil yang dicapai dan *job satisfaction* yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Perusahaan perlu memberikan penghargaan atau kompensasi seperti promosi jabatan, hadiah dan kenaikan gaji berdasarkan dengan penilaian kinerja karyawan yang menerapkan green human resources management dengan melakukan evaluasi yang dilakukan tiap tahun sehingga karyawan lebih termotivasi dan semangat dalam melakukan gerakan pengelolaan lingkungan. Karna karyawan Hipotesis ini mendukung hasil penelitian dari Yusoff *et al.*, (2019) yang menunjukkan pengaruh positif antara *green human resources management* dan *job satisfaction*.

Hipotesis kedua menguji apakah *Green human resources management* berpengaruh terhadap *Job satisfaction* melalui *Meaningful work*. Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara *green human resources management* terhadap *job satisfaction* dengan *meaningful work* sebagai variabel mediasi. Hal ini membuktikan bahwa dengan penerapan green human resources management yang baik pada perusahaan akan meningkatkan meaningful work karyawan terhadap perusahaan sehingga karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya. Dimana ketika perusahaan memiliki lingkungan kerja yang ramah lingkungan dan nyaman maka semangat dan motivasi karyawan untuk tumbuh dalam bekerja semakin tinggi sehingga kebermaknaan kerja karyawan tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hipotesis ini mendukung hasil penelitian dari Yusoff *et al.*, (2019), dimana hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dari antara *green human resources management* terhadap *job satisfaction* melalui *meaningful work*.

Hipotesis ketiga menguji apakah *Green Human Resources Management* berpengaruh terhadap green work engagement. Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara green human resources management terhadap *green work engagement*. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dengan penerapan *green human resources management* yang baik pada perusahaan akan meningkatkan maka green work engagement akan meningkat dan sebaliknya. Berdasarkan hasil pengujian maka semakin tinggi penerapan *green human resources management* di perusahaan akan meningkatkan peran karyawan dalam keterlibatan pekerjaan terhadap perusahaan dan lingkungan. Dimana ketika perusahaan telah mengadopsi standart lingkungan seperti ramah lingkungan (*green human resources management*) maka akan mendorong keterlibatan karyawan di tempat kerja sehingga pekerjaan yang

berkaitan dengan lingkungan dapat menjadi sumber inspirasi dan semangat karyawan dalam bekerja. Hipotesis ini mendukung hasil penelitian dari Aboramadan (2020), dimana hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa *green human resources management* berpengaruh secara langsung terhadap *green work engagement*.

Hipotesis keempat menguji apakah *Green Work Engagement* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*. Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara *green work engagement* terhadap *job satisfaction*. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dengan adanya keterlibatan karyawan dalam pekerjaan yang berkaitan dengan lingkungan dapat meningkatkan *job satisfaction* karyawan terhadap perusahaan. Dimana ketika karyawan perusahaan merasa semangat dan senang dalam mengerjakan pekerjaan yang berkaitan dengan lingkungan maka kepuasan karyawan tersebut akan meningkat. Perusahaan perlu memberikan tugas-tugas pekerjaan yang berkaitan dengan lingkungan seperti mengadakan evaluasi pekerjaan, meeting, dan gathering di luar kantor (alam terbuka) untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hipotesis ini mendukung hasil penelitian dari Moura, Ramos dan Goalves (2014) bahwa *work engagement* berkaitan dengan energi positif terhadap pekerjaan, sehingga cenderung menghasilkan hasil yang positif seperti kepuasan kerja.

Hipotesis kelima menguji apakah *Green human resources management* berpengaruh positif terhadap *Job satisfaction* melalui *green work engagement*. Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh positif antara *green human resources management* terhadap *job satisfaction* dengan *green work engagement* sebagai variabel mediasi. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi *green human resources management* dan *job satisfaction*, namun dalam penelitian ini variabel *green work engagement* bukanlah variabel yang dapat memediasi. Organisasi harus memiliki cara lain untuk penerapan *green human resources management* karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerjanya. Dengan demikian hipotesis ini tidak terbukti dan bertolak belakang dengan penelitian Aboramadan (2020), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh *green work engagement* sebagai variabel mediasi.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dalam penelitian ini disimpulkan sebagai berikut :

- a. *Green human resources management, Meaningful work, Green work engagement*, dan *job satisfaction* berpengaruh pada Industri Manufaktur di Jakarta.
- b. *Green human resources management* berpengaruh terhadap *Job satisfaction*.
- c. *Green human resources management* berpengaruh terhadap *Job satisfaction* melalui *Meaningful work*.
- d. *Green human resources management* berpengaruh terhadap *Green work engagement*.
- e. *Green work engagement* berpengaruh terhadap *Job satisfaction*.

- f. *Green human resources management* tidak berpengaruh terhadap *Job satisfaction* melalui *Green work engagement*.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboramadan, M. (2020). The effect of green HRM on employee green behaviors in higher education: the mediating mechanism of *green work engagement*. *International Journal of Organizational Analysis*, ahead-of-print (ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/ijoa-05-2020-2190>.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: a literature review. *Management Research & Practice*, 3(4).
- Chan, E.S. and Hawkins, R. (2010), Attitude towards EMSs in an international hotel: an exploratory case study, *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 29 No. 4, pp. 641-651.
- Jabbour, C. J. C. (2011). How green are HRM practices, organizational culture, learning and teamwork? A Brazilian study. *Industrial and Commercial Training*, 43(2), 98-105.
- Markey, R., Mcivor, J., Brien, M.O. and Wright, C.F. (2019), Reducing carbon emissions through employee participation: evidence from Australia, *Industrial Relations Journal*, Vol. 50 No. 1, pp. 57-83.
- Mazzi, A., Toniolo, S., Mason, M., Aguiari, F., & Scipioni, A. (2016). What are the benefits and difficulties in adopting an environmental management system? The opinion of Italian organizations. *Journal of Cleaner Production*, 139, 873-885.
- Purnama, Novita Dewi & Nawangsari, Lenny C., (2019). The Effect of Green Human Resource Management Against Sustainability Business: A Conceptual Approach. SEMINAR NASIONAL PENINGKATAN MUTU PERGURUAN TINGGI. Universitas Mercu Buana Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring *meaningful work*: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337.
- Stello, C.M. (2014), Herzberg's two-factor theory of job satisfaction: An integrative literature review. *Progress in Development Studies*, 7(123), 21-32
- Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., Paillé, P., & Jia, J. (2018). Green human resource management practices: scale development and validity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(1), 31-55. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12147>.
- Yusoff, Y.M., Nejati, M., and Shafaei A. (2019), Green human resource management A two-study investigation of antecedents and outcomes, *International Journal of Manpower*, Vol. 41 No. 7, 2020.