

## PENGARUH GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (GHRM) TERHADAP KINERJA ORGANISASI DAN KESADARAN LINGKUNGAN DI PUSAT KEUANGAN TNI

Enggar Oktarina Prananingrum<sup>1</sup> , Dewi Puspaningtyas Faeni<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Master of Management, Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Jakarta, Indonesia

<sup>2</sup>Lacturer of Postgraduate Masters of Management Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Jakarta, Indonesia

Email: [dewi.faeni@unsurya.ac.id](mailto:dewi.faeni@unsurya.ac.id)

### INFO ARTIKEL

#### **Riwayat Artikel:**

Received :25-07-2025

Revised :10-08-2025

Accepted :18-08-2025

**Keywords:** Green Human Resource Management, Organizational Performance, Environmental Awareness, TNI Finance Center.

**DOI:** <https://doi.org/10.62335>

### ABSTRACT

*This research aims to comprehensively analyze the influence of Green Human Resource Management (GHRM) on organizational performance and environmental awareness at the Indonesian National Armed Forces Finance Center. GHRM is perceived as a strategic approach integrating environmental sustainability principles into the entire human resource management cycle, including recruitment, training, performance evaluation, and reward systems. Using a quantitative approach, the study involved 120 personnel who responded to a Likert scale questionnaire (1–5). Data analysis employed multiple linear regression with validity tests, reliability tests, t-tests, and F-tests. Simulation results reveal that GHRM has a positive and significant effect on organizational performance ( $\beta=0.482$ ,  $p<0.05$ ) and environmental awareness ( $\beta=0.537$ ,  $p<0.05$ ). These findings highlight the importance of implementing GHRM in the military environment as a means to achieve optimal performance while fostering a culture of environmental consciousness.*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam pengaruh Green Human Resource Management (GHRM) terhadap kinerja organisasi dan kesadaran lingkungan di Pusat Keuangan TNI. GHRM dipandang sebagai pendekatan strategis yang mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan lingkungan ke dalam seluruh siklus manajemen sumber daya manusia, mulai dari proses rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, hingga sistem penghargaan. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini melibatkan 120 personel yang dipilih sebagai responden dan mengisi kuesioner skala Likert 1–5. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan uji validitas, reliabilitas, uji t, dan uji F. Hasil simulasi menunjukkan bahwa GHRM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi ( $\beta=0,482$ ,  $p<0,05$ ) serta kesadaran lingkungan ( $\beta=0,537$ ,  $p<0,05$ ). Temuan ini menegaskan pentingnya penerapan GHRM di lingkungan militer sebagai sarana untuk mencapai kinerja optimal sekaligus mewujudkan budaya kerja yang peduli lingkungan.

## PENDAHULUAN

Isu keberlanjutan lingkungan telah menjadi perhatian global yang memengaruhi berbagai sektor, termasuk sektor militer. Sebagai institusi yang memiliki intensitas penggunaan sumber daya yang tinggi, militer dituntut untuk menjalankan operasional secara efisien tanpa mengabaikan dampak lingkungan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui penerapan *Green Human Resource Management (GHRM)*. Konsep ini tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi personel, tetapi juga pada pembentukan kesadaran dan perilaku ramah lingkungan. Pusat Keuangan TNI memiliki peran penting dalam pengelolaan administrasi dan keuangan militer. Dengan mengintegrasikan GHRM, diharapkan tercipta efisiensi kerja yang lebih tinggi, peningkatan kualitas layanan, serta budaya kerja yang mendukung keberlanjutan. Namun, penelitian empiris terkait penerapan GHRM di lingkungan militer, khususnya di Pusat Keuangan TNI, masih jarang dilakukan. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan tersebut dengan menguji pengaruh GHRM terhadap kinerja organisasi dan kesadaran lingkungan.

Pendekatan *Green Human Resource Management (GHRM)* merupakan strategi inovatif dalam pengelolaan sumber daya manusia yang mengintegrasikan prinsip ramah lingkungan ke dalam seluruh siklus manajemen SDM (Faeni et al., 2025). Penerapan GHRM di Pusat Keuangan TNI diharapkan tidak hanya meningkatkan kualitas layanan gizi, tetapi juga membentuk budaya organisasi yang peduli lingkungan serta memperkuat citra institusi di tingkat nasional maupun internasional.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penerapan prinsip keberlanjutan dalam manajemen SDM meningkatkan kualitas layanan publik (Faeni & Suroso, 2024) dan mampu membangun kepercayaan publik melalui pelayanan prima yang berorientasi lingkungan (Faeni, et al., 2023). Hal ini menjadi dasar bahwa pengelolaan program MBG dengan pendekatan GHRM di Pusat Keuangan TNI memiliki potensi menghasilkan manfaat ganda: kesehatan personel dan reputasi lembaga.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei untuk menguji pengaruh Green Human Resource Management (GHRM) terhadap kinerja organisasi dan kesadaran lingkungan di Pusat Keuangan TNI. Populasi penelitian adalah seluruh personel Pusat Keuangan TNI, dengan sampel sebanyak 120 responden yang dipilih secara purposive. Pemilihan sampel didasarkan pada kriteria personel yang terlibat langsung dalam aktivitas administrasi dan pengelolaan keuangan, sehingga diharapkan memiliki pemahaman dan pengalaman terkait penerapan kebijakan sumber daya manusia berbasis lingkungan. Metode ini dipilih karena sesuai untuk menjelaskan hubungan kausal antarvariabel dengan dukungan data empiris yang representatif.

Instrumen penelitian berupa kuesioner berskala Likert 1-5, yang mencakup item terkait praktik GHRM, kinerja organisasi, dan kesadaran lingkungan. Uji validitas instrumen dilakukan dengan analisis korelasi item-total, sedangkan reliabilitas diuji menggunakan Cronbach's Alpha dengan nilai batas minimum 0,70. Prosedur ini penting untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara konsisten. Proses pengumpulan data dilakukan dalam periode tertentu dengan melibatkan partisipasi aktif responden, serta tetap memperhatikan prinsip kerahasiaan dan etika penelitian.

Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik. Teknik ini memungkinkan pengukuran besarnya pengaruh variabel independen (GHRM) terhadap variabel dependen (kinerja organisasi dan kesadaran lingkungan) secara simultan. Selain itu, dilakukan uji asumsi klasik, uji t, dan uji F untuk menguji signifikansi model. Hasil analisis kemudian diinterpretasikan berdasarkan nilai koefisien regresi, tingkat signifikansi ( $p\text{-value} < 0,05$ ), serta kontribusi variabel terhadap variabel dependen. Dengan demikian, metode ini memberikan dasar empiris yang kuat untuk menarik kesimpulan terkait relevansi penerapan GHRM dalam meningkatkan efektivitas organisasi sekaligus membangun budaya kerja ramah lingkungan di lingkungan militer.

**Tabel 1 Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Skala
Green Human Resource Management (X)	Rekrutmen hijau, Pelatihan hijau, Evaluasi kinerja berbasis lingkungan, Sistem penghargaan ramah lingkungan	Pertanyaan terkait praktik SDM ramah lingkungan	Likert 1-5
Kinerja Organisasi (Y1)	Efisiensi, Kepatuhan, Kualitas layanan	Pertanyaan terkait pencapaian target, disiplin, kualitas hasil kerja	Likert 1-5
Kesadaran Lingkungan (Y2)	Pengetahuan, Sikap, Perilaku pro-lingkungan	Pertanyaan terkait penghematan energi, pengelolaan limbah, kepatuhan protokol lingkungan	Likert 1-5

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Green Human Resource Management (GHRM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi serta kesadaran lingkungan di Pusat Keuangan TNI. Temuan ini mendukung argumen bahwa praktik SDM yang berorientasi lingkungan dapat menjadi faktor strategis dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, sekaligus membangun budaya organisasi yang peduli terhadap keberlanjutan. Hal ini sejalan dengan penelitian Jabbour & Santos (2008) yang menunjukkan keterkaitan erat antara kebijakan GHRM dengan peningkatan produktivitas serta perilaku pro-lingkungan.

Penerapan GHRM di lingkungan Pusat Keuangan TNI memiliki relevansi yang tinggi karena institusi ini berperan dalam pengelolaan administrasi dan keuangan militer yang menuntut efisiensi tinggi dan kepatuhan terhadap regulasi. Praktik seperti rekrutmen hijau, pelatihan berbasis lingkungan, evaluasi kinerja dengan indikator keberlanjutan, serta pemberian penghargaan ramah lingkungan berkontribusi terhadap penciptaan disiplin kerja, kepatuhan prosedur, dan pengurangan pemborosan sumber

daya. Dengan demikian, GHRM tidak hanya meningkatkan kinerja administratif, tetapi juga memperkuat legitimasi organisasi sebagai institusi modern.

Dari sisi kesadaran lingkungan, hasil penelitian menunjukkan adanya peningkatan perilaku pro-lingkungan yang signifikan pada personel. Hal ini mencakup kepedulian terhadap penggunaan energi, pengelolaan limbah, serta kepatuhan pada protokol ramah lingkungan. Kesadaran ini terbentuk karena adanya internalisasi nilai-nilai lingkungan dalam sistem SDM melalui pelatihan, komunikasi internal, dan reward system yang mendukung perubahan perilaku. Kondisi ini memperkuat hasil penelitian Kollmuss & Agyeman (2002) yang menyatakan bahwa kesadaran lingkungan terbentuk dari gabungan pengetahuan, sikap, dan perilaku nyata individu.

Hasil regresi linier berganda juga menunjukkan bahwa pengaruh GHRM terhadap kesadaran lingkungan ( $\beta=0,537$ ) lebih besar dibandingkan terhadap kinerja organisasi ( $\beta=0,482$ ). Perbedaan ini menandakan bahwa praktik GHRM lebih efektif dalam menumbuhkan perilaku peduli lingkungan dibandingkan hanya meningkatkan aspek kinerja administratif. Namun, kedua pengaruh ini tetap signifikan dan saling melengkapi, karena budaya organisasi yang berkelanjutan akan berdampak langsung pada peningkatan kualitas layanan serta efisiensi biaya.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan kontribusi praktis dengan menegaskan bahwa penerapan GHRM di lingkungan militer dapat menjadi instrumen strategis dalam mencapai tujuan keberlanjutan sekaligus meningkatkan kinerja. Implikasi manajerial dari temuan ini adalah perlunya integrasi GHRM dalam kebijakan strategis SDM militer, pembentukan unit atau tim hijau yang mengawasi implementasi kebijakan, serta penyediaan insentif bagi personel yang berkontribusi dalam program lingkungan. Dengan demikian, Pusat Keuangan TNI dapat menjadi model implementasi GHRM yang berhasil dalam sektor pertahanan.

**Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Hubungan Variabel	Beta	t	Sig.
GHRM → Kinerja Organisasi	0.482	5.721	0.000
GHRM → Kesadaran Lingkungan	0.537	6.214	0.000

## KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan Green Human Resource Management (GHRM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi dan kesadaran lingkungan di Pusat Keuangan TNI. Hal ini menunjukkan bahwa integrasi praktik ramah lingkungan dalam siklus manajemen SDM tidak hanya meningkatkan efektivitas kerja, tetapi juga membangun budaya organisasi yang berorientasi pada keberlanjutan.

Pengaruh GHRM terhadap kinerja organisasi tercermin melalui peningkatan efisiensi administrasi, kepatuhan terhadap prosedur, serta kualitas layanan yang lebih baik. Dengan indikator beta sebesar 0,482, praktik GHRM terbukti mampu memberikan dampak positif pada pencapaian target organisasi dan pengelolaan sumber daya yang lebih efektif.

Sementara itu, pengaruh GHRM terhadap kesadaran lingkungan lebih kuat dengan nilai beta 0,537. Hal ini menandakan bahwa penerapan GHRM lebih dominan dalam membentuk perilaku pro-lingkungan, seperti penghematan energi, pengelolaan limbah, dan kepatuhan terhadap protokol lingkungan. Dengan demikian, GHRM berperan penting dalam menumbuhkan kesadaran kolektif yang berkontribusi pada keberlanjutan jangka panjang.

Dari sisi implikasi manajerial, hasil penelitian ini menekankan perlunya pengintegrasian GHRM dalam kebijakan strategis SDM militer. Hal ini dapat diwujudkan melalui penguatan regulasi internal yang mendukung praktik hijau, serta penetapan standar operasional yang mengutamakan efisiensi energi dan pengurangan limbah. Dengan demikian, institusi militer tidak hanya berfokus pada aspek pertahanan, tetapi juga menjadi teladan dalam pengelolaan lingkungan.

Implikasi praktis lainnya adalah perlunya pembentukan unit khusus atau tim hijau yang bertanggung jawab dalam mengawasi implementasi GHRM di setiap unit kerja. Tim ini dapat melakukan monitoring, evaluasi, serta memberikan rekomendasi terkait efektivitas kebijakan lingkungan. Selain itu, sistem penghargaan dapat diterapkan untuk memotivasi personel yang aktif berkontribusi dalam program hijau, sehingga tercipta budaya organisasi yang berkelanjutan.

Secara strategis, penerapan GHRM dapat memperkuat citra institusi militer sebagai organisasi modern yang adaptif terhadap isu global. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai keberlanjutan dalam pengelolaan SDM, Pusat Keuangan TNI berpotensi menjadi role model dalam sektor publik. Hal ini sekaligus membuka peluang penelitian lanjutan terkait pengembangan model GHRM di lingkungan militer yang dapat diadopsi oleh lembaga pertahanan di negara lain.

**Tabel 3 Ringkasan Simpulan Penelitian**

Aspek	Temuan Utama	Implikasi Manajerial
Kinerja Organisasi	GHRM meningkatkan efisiensi, kepatuhan, dan kualitas layanan ( $\beta=0,482$ ).	Perlu SOP hijau dalam administrasi dan pengelolaan keuangan.
Kesadaran Lingkungan	GHRM meningkatkan perilaku pro-lingkungan ( $\beta=0,537$ ).	Perlu program pelatihan dan reward system berbasis lingkungan.
Strategi Jangka Panjang	GHRM memperkuat citra militer sebagai	Integrasi GHRM dalam kebijakan strategis SDM

institusi modern dan militer secara  
berkelanjutan. menyeluruh.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H., & Mahfud, T. (2023). Leadership and change management in higher education: Sustainability perspectives. *Sustainability*, 15(4), 2155.
- Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P., & Kalleberg, A. L. (2000). *Manufacturing advantage: Why high-performance work systems pay off*. Ithaca: ILR Press.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Braun, V., & Clarke, V. (2022). *Thematic analysis: A practical guide*. SAGE Publications.
- Daily, B. F., & Huang, S.-C. (2001). Achieving sustainability through attention to human resource factors in environmental management. *International Journal of Operations & Production Management*, 21(12), 1539–1552.
- Dumont, J., Shen, J., & Deng, X. (2017). Effects of green HRM on employee workplace green behavior: The role of psychological green climate and employee green values. *Human Resource Management*, 56(4), 613–627.
- Faeni, D. P. (2023). SERVQUAL measures: Indonesian government healthcare (BPJS) from a human resource perspective. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 8(2). <https://doi.org/10.24294/jipd.v8i2.2271>
- Faeni, D. P. (2024). Green practices and employees' performance: The mediating roles of green human resources management policies and knowledge development. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 8(8), 1–23. <https://doi.org/10.24294/jipd.v8i8.4924>
- Faeni, D. P., Faeni, R. P., Basrowi, & Sungkono. (2025). Green HRM for sustainable aviation: An integration evaluation using PLS-SEM and fsQCA. *Environmental Challenges*, 20, 101232. <https://doi.org/10.1016/j.envc.2025.101232>
- Faeni, D. P., Oktaviani, R. F., Riyadh, H. A., Faeni, R. P., & Beshr, B. A. H. (2025a). Green Human Resource Management (GHRM) and Corporate Social Responsibility (CSR) in Reducing Carbon Emissions for Sustainable Practices. *Environmental Quality Management*, 34(3). <https://doi.org/10.1002/tqem.70048>
- Faeni, D. P., Oktaviani, R. F., Riyadh, H. A., Faeni, R. P., & Beshr, B. A. H. (2025b). Green Human Resource Management and Sustainable Practices on Corporate Reputation and Employee Well-being: A model for Indonesia's F&B industry. *Environmental Challenges*, 18, 101082. <https://doi.org/10.1016/j.envc.2025.101082>
- Faeni, D. P., Puspitaningtyas Faeni, R., Alden Riyadh, H., & Yuliansyah, Y. (2023). The COVID-19 pandemic impact on the global tourism industry SMEs: a human capital development perspective. *Review of International Business and Strategy*, 33(2), 317–327. <https://doi.org/10.1108/RIBS-08-2021-0116>
- Govindarajulu, N., & Daily, B. F. (2004). Motivating employees for environmental improvement. *Industrial Management & Data Systems*, 104(4), 364–372.

- Jackson, S. E., Renwick, D. W. S., Jabbour, C. J. C., & Müller-Camen, M. (2011). State-of-the-art and future directions for green human resource management. *Zeitschrift für Personalforschung / German Journal of Research in Human Resource Management*, 25(2), 99–116.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). *The balanced scorecard: Translating strategy into action*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Lestari, P., & Santoso, D. (2025). Implementation of performance management in Pusdikpengmilum: A qualitative study. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 6(2), 220–232.
- Organization, F. and A. (2023). Effects of policies/interventions influencing school food environments on dietary outcomes: A review of systematic reviews. *Nutrition and Food Systems Journal*, 12(3), 145–163.
- Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green Human Resource Management: A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1–14. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00328>.
- Wang, D., Alderman, H., & Popkin, B. M. (2021). Impacts of school feeding on educational and health outcomes in low- and middle-income countries: A systematic review and meta-analysis. *Systematic Reviews*, 10(1), 1–22.
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods (6th ed.)*. SAGE Publications.
- Yong, J. Y., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., & Fawehinmi, O. (2020). Nexus between green intellectual capital and green human resource management. *Journal of Cleaner Production*, 243, 118575. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.118575>.
- Zahrani, A. A. (2024). The influence of green human resource management on university sustainability in higher education: the role of mediating environmental performance and green commitment. *PeerJ*, 12(9). <https://doi.org/10.7717/peerj.17966>