

## **GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KABUPATEN BONE BOLANGO**

*Hikmawati Abdullah, Hedy Vanni Alam, Andi Juanna*

*Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia<sup>1</sup>  
Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia<sup>2</sup>  
Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia<sup>3</sup>*

*E-mail: hikmawatiabdullah2003@gmail.com*

---

**Abstract:** *This study aims to examine the influence of Green Human Resources Management (Green HRM) implementation on employee job satisfaction. A quantitative research approach was employed using a simple linear regression technique, with data processed using IBM SPSS version 20. The study involved a saturated sample of 51 respondents, all of whom are civil servants working at the Department of Environment, Land Affairs, and Transportation in Bone Bolango Regency. The research findings indicate that the implementation of Green Human Resources Management has a significant and positive influence on employee job satisfaction within the agency. The results of the t-test show a calculated t-count value of 13.503, which is greater than the t-table value of 2.00856. The significance value obtained was 0.000, which is less than the threshold of  $\alpha = 0.05$ , indicating that the alternative hypothesis ( $H_a$ ) is confirmed and the null hypothesis ( $H_0$ ) is rejected. Therefore, it can be concluded that the implementation of Green HRM has a statistically significant and positive influence on employee job satisfaction at the Department of Environment, Land Affairs, and Transportation in Bone Bolango Regency.*

**Keywords:** *Green Human Resources Management, Employee Job Satisfaction*

---

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Implementasi Green Human Resources Management terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yang di analisis melalui regresi linear sederhana, pengolahan data menggunakan bantuan Perangkat Lunak IBM SPSS versi 20. Populasi penelitian ini berjumlah 51 Responden menggunakan sampel jenuh yang merupakan Pegawai Negeri Sipil di Dinas Lingkungan Hidup, Pertanahan dan Perhubungan Kabupaten Bone Bolango. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh Implementasi Green Human Resources Management memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup, pertanahan dan perhubungan Kabupaten. Bone Bolango. Hasil pengujian Uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 13,503 yang lebih besar dari dari t-tabel sebesar 2,00856. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah adalah 0,000, yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan  $\alpha = 0,05$  sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Sehingga di simpulkan implementasi green human resources management mempengaruhi secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas lingkungan Hidup, pertanahan dan perhubungan Kabupaten. Bone Bolango.

**Kata Kunci:** *Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau, Kepuasan Kerja Karyawan*

### **PENDAHULUAN**

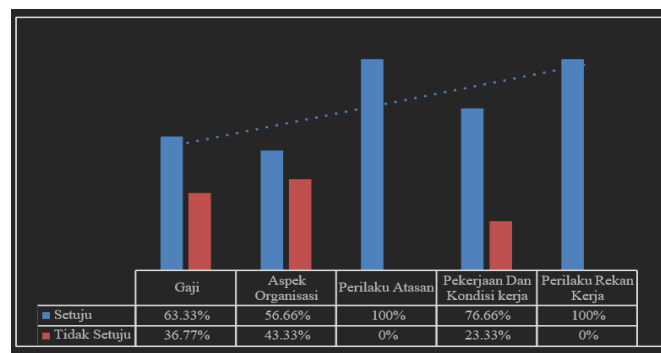
Seiring dengan masuknya kita ke era globalisasi, sulit untuk mengabaikan pentingnya sumber daya manusia yang tangguh. Organisasi membutuhkan orang-orang yang tangguh yang dapat dengan cepat menyesuaikan diri dengan perubahan apa pun yang terjadi dan bekerja sesuai dengan tugas dan ruang lingkup mereka, karena perusahaan menghadapi persaingan yang lebih rumit di era baru ini dengan variasi, intensitas, dan keluasan yang mungkin belum pernah terlihat sebelumnya.

Mengukur kepuasan kerja karyawan merupakan aspek penting dalam manajemen SDM. Suatu organisasi harus menjamin bahwa karyawannya benar-benar puas dengan pekerjaannya, karena hal tersebut sangat penting untuk meningkatkan hasil produksi, pemahaman, kualitas, dan pelayanan. Ketika pekerja merasa puas dengan pekerjaannya, maka mereka akan lebih bersemangat dalam bekerja (Muslim & Simanjuntak, 2024). Dengan demikian, kepuasan kerja dan

kesenangan bekerja di suatu perusahaan, baik itu instansi pemerintah maupun perorangan, tidak dapat dipisahkan.

Kepuasan kerja karyawan mengacu pada respons emosional pekerja terhadap pekerjaan mereka, baik positif maupun buruk. Kepuasan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja individu di tempat kerja, dan karyawan yang bahagia lebih efektif dan produktif (Sapar, 2022). Karyawan yang bahagia dengan pekerjaan mereka cenderung sangat bahagia dengan diri mereka sendiri. Ya, mereka melakukannya. Mereka juga menghargai lingkungan kerja yang membantu. Ketika orang bahagia dengan pekerjaannya, mereka lebih termotivasi untuk bekerja. Banyak organisasi pemerintah daerah, seperti Dinas Lingkungan Hidup, Pertanahan, dan Perhubungan Kabupaten Bone Bolango, yang sangat mengutamakan gagasan lingkungan hijau. Pengaruh besar terhadap lingkungan, baik positif maupun negatif, diberikan oleh Dinas Lingkungan Hidup. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana manusia berperilaku dalam hubungannya dengan lingkungan sekitar. Sumber daya alam pada akhirnya akan habis akibat aktivitas manusia yang merusak lingkungan. Namun sebaliknya.

Hal ini dapat dijadikan model untuk melibatkan pegawai dalam perilaku bertanggung jawab terhadap lingkungan di tempat kerja, yang dapat mengurangi polusi sekaligus meningkatkan manfaat ekonomi dan memberikan citra positif terhadap suatu Instansi Pemerintah Daerah. Saat ini, penelitian tentang optimalisasi sumber daya manusia dalam perhitungan komponen penerapan sistem manajemen keselamatan, Khususnya GHRM kurang mendapat perhatian. Peneliti mengirimkan kuesioner awal kepada 30 pekerja Dinas Lingkungan Hidup, Pertanahan, dan Perhubungan Kabupaten Bone Bolango antara tanggal 28 Oktober hingga 3 November 2024 sebagai bagian dari survei awal. Berikut informasi yang dikumpulkan:



Gambar 1 Grafik Pra Survei Kepuasan Pegawai Terhadap Pengimplementasian *Green Human Resources Management*

*Sumber: Data pra survei pegawai (2024)*

Grafik 1 yang diisi oleh 30 pegawai Dinas Lingkungan Hidup, Pertanahan, dan Perhubungan Kabupaten Bone Bolango digunakan untuk mengetahui nilai rata-rata setiap item yang berkaitan dengan tingkat kepuasan pegawai. Kepuasan pegawai diukur dengan menggunakan berbagai faktor, seperti perilaku unggul, sifat organisasi, perilaku rekan kerja, kondisi dan lingkungan kerja, serta kompensasi. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun beberapa pegawai masih mengabaikan perlunya kepekaan ekologis, penerapan manajemen sumber daya manusia hijau dapat meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan tertentu tetap tidak bersemangat meskipun perusahaan telah menawarkan insentif atau peningkatan kompensasi bagi mereka yang mengikuti pedoman manajemen sumber daya manusia yang hijau. Hal ini disebabkan oleh kurangnya keterlibatan karyawan dalam penerapan GHRM, dan masih ada pekerja yang tidak bertanggung jawab terhadap lingkungan. Kepedulian terhadap lingkungan digalakkan oleh pegawai Dinas Lingkungan Hidup, Pertanahan dan Perhubungan Kabupaten Bone Bolango. Kesadaran pegawai dalam melaksanakan program praktik kerja ramah lingkungan yang telah ditetapkan masih terbatas, sehingga berdampak pada kepuasan kerja. Kemudian kurangnya partisipasi dari berbagai pegawai dalam kinerja pekerjaan, yang berakibat pada rendahnya motivasi kerja. Kurangnya inisiatif pegawai dalam mendukung pelaksanaan GRHM yang diterapkan di dinas tersebut dapat menghambat tercapainya tujuan perusahaan.

Hal ini diperkuat oleh hasil penelitiannya di Dinas Lingkungan Hidup Bima yang menunjukkan bahwa GHRM berfungsi sebagai jembatan antara Green Leadership dan semangat kerja karyawan GHRM dapat meningkatkan motivasi di tempat kerja, memotivasi karyawan untuk melakukan tanggung jawab mereka dengan lebih etis, dan menumbuhkan budaya kerja yang berkelanjutan. Meskipun telah banyak penelitian yang dilakukan tentang penerapan manajemen

sumber daya manusia berbasis lingkungan, namun belum ada satupun penelitian yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan langsung antara manajemen sumber daya manusia dengan kepuasan kerja pekerja, khususnya di Dinas Lingkungan Hidup, Pertanian, dan Perhubungan Kabupaten Bone Bolango

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian yang menyeluruh, objektif, dan kuantitatif. Penelitian ini melihat hubungan antara variabel dengan memanfaatkan data numerik yang divalidasi secara statistik untuk Berikan penjelasan yang jelas dan terukur tentang bagaimana faktor-faktor independen memengaruhi variabel dependen. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Fai (2022), seluruh proses penelitian mulai dari pengumpulan data hingga evaluasinya bersifat kuantitatif. Populasi menurut Sugiyono (2019) adalah sekumpulan item atau orang yang cukup besar dengan ciri-ciri tertentu yang selanjutnya akan dikenali, diteliti, dan diambil kesimpulan oleh peneliti. Sebanyak 51 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup, Pertanian, dan Perhubungan Kabupaten Bone Bolango turut ambil bagian dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, digunakan strategi pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh, yaitu seluruh populasi yang ada di dalam penelitian. Pengambilan sampel jenuh sebagaimana yang didefinisikan oleh Sugiyono (2019) merupakan strategi pemilihan sampel yang menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan berupa observasi, dokumentasi, dan kuisioner. Teknik analisis data kuantitatif digunakan. Pendekatan analisis data kuantitatif menggunakan metode statistik dan matematika untuk mengelola data numerik. Tujuan utamanya adalah untuk mengidentifikasi pola, korelasi, dan tren dalam data dan menarik kesimpulan dari penelitian.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Hasil Uji Validitas**

Uji Validitas dan Reliabilitas (Pretest) Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner untuk keperluan penelitian, maka dilakukan uji reliabilitas dan validitas pada setiap item pernyataan. Data yang digunakan dalam pengujian adalah data dari 30 sampel responden. Uji Validitas dan Reliabilitas pada hasil uji data primer dari 30 responden dengan sig 5% dan r tabel sebesar 0,361. Hasil uji validitas tidak menemukan adanya bagian pernyataan yang keliru. Semua item pernyataan dianggap autentik karena hasil Korelasi Pearson dalam uji validitas melampaui nilai R tabel sebesar 0,361.

Tabel 1 Nilai Pearson Correlation Variabel Y

<b>No Pernyataan</b>	<b>Pearson Correlation</b>	<b>Nilai r-tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Saya menerima gaji sesuai dengan pekerjaan yang di tugaskan	1	0.361	Valid
Saya menerima gaji sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang di berikan kepada saya	0,909	0.361	Valid
Saya menerima tunjangan kinerja tepat waktu	0,844	0.361	Valid
Saya menerima tunjangan membuat saya termotivasi dalam bekerja	0,951	0.361	Valid
Saya merasa nyaman dengan fasilitas peralatan kerja yang tersedia di dinas kami	0,742	0.361	Valid
Saya nyaman bekerja karena adanya jaminan kesehatan yang memadai dan peduli terhadap kesejahteraan pegawai	0,953	0.361	Valid
Saya merasa terbantu ketika mengalami kesulitan atasan saya bersedia meluangkan waktu untuk membantu	0,796	0.361	Valid

Saya dalam menjalankan tugas senantiasa mendapatkan arahan dari atasan	0,876	0.361	Valid
Saya selalu teliti dan cermat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga tidak terjadi kesalahan	0,901	0.361	Valid
Saya merasa fasilitas dan peralatan seperti komputer, meja kerja, dan perangkat pendukung lainnya selalu dalam kondisi baik dan terawatt	0,785	0.361	Valid
Saya tidak menemukan kesulitan dalam bekerjasama dengan rekan kerja	0,910	0.361	Valid
Saya merasa nyaman bekerja dalam tim dengan rekan kerja saya	0,513	0.361	Valid

*Sumber : Data Diolah (2025)*

Hasil observasi r-Tabel diperoleh nilai sebesar 0,361 dari sampel (N = 30). Uji validitas untuk ukuran Kepuasan Kerja (Y) menghasilkan nilai r-Hitung yang lebih besar dari r-Tabel sebesar 0,361. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid.

#### Hasil Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi kuesioner sebagai indikator variabel atau konstruk (Ghozali, 2018). Kuesioner dianggap reliabel jika jawaban responden terhadap suatu pernyataan tidak berubah seiring waktu. Uji statistik Cronbach's Alpha digunakan dalam penelitian ini untuk mengevaluasi reliabilitas kuesioner. Langkah-langkah berikut digunakan untuk mengevaluasi uji dependabilitas: (Ghozali, 2018).

1. Kuesioner dianggap dapat dipercaya jika koefisien alfa lebih dari ambang batas signifikansi 60%, atau 0,60.
2. Kuesioner dianggap tidak dapat diandalkan jika nilai koefisien alfa kurang dari 60%, atau 0,60..

Tabel 2 Nilai *Cronbach's Alpha*

Variabel	Jumlah Pertanyaan	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cut Off</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja	12	0,982	0,6	Reliabel
GHRM	11	0,982	0,6	Reliabel

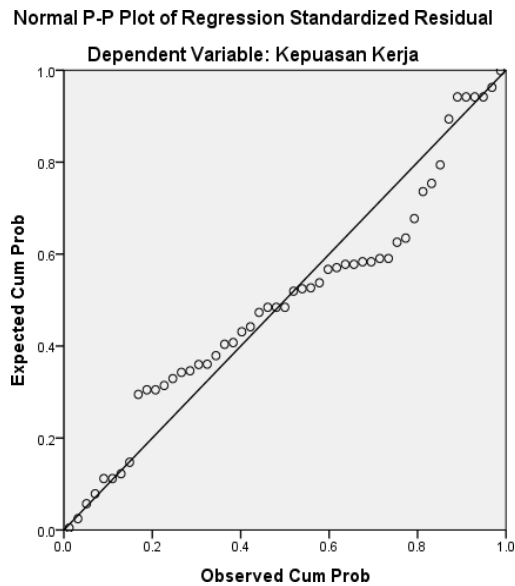
*Sumber : Data Diolah (2025)*

Dari hasil uji reliabilitas, semua nilai dari hasil variabel GHRM dan Kepuasan Kerja semuanya menghasilkan nilai Cronbach's Alpha > 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini reliabel. Dengan kata lain, semua pertanyaan pada kuesioner memiliki hasil yang sama meskipun pada waktu yang berbeda (reliabel) dan data yang ada akurat dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian. Jika indikator terkait ditanyakan kembali, jawabannya akan serupa.

#### Hasil Uji Asumsi Klasik

##### Hasil Uji Normalitas Data

Analisis regresi dilakukan setelah uji kenormalan data. Untuk memastikan apakah jumlah sampel yang dikumpulkan adalah tipikal dan apakah temuan studi yang diperoleh dari sampel tersebut dapat dipercaya, uji kenormalan data digunakan. Uji Plot Probabilitas Normal adalah uji kenormalan yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut ini adalah hasil pengujiannya:



Gambar 2 P-Plot dari Uji Normalitas  
 Sumber : Output Pengolahan Data SPSS 20

Gambar 2 menunjukkan bahwa hubungan antara GHRM (X) dan Kepuasan Kerja (Y) memiliki pola distribusi normal, dengan data terdistribusi di sekitar garis diagonal, menunjukkan bahwa model regresi memenuhi uji asumsi normalitas.

**Hasil Uji Linieritas**

Uji linearitas menguji apakah data kita cocok dengan pola linear atau tidak. Uji linearitas regresi menentukan tingkat kedekatan hubungan, memperkirakan besarnya arah hubungan, dan menghitung besarnya variabel dependen jika nilai variabel independen diketahui. Dalam situasi ini, variabel yang dipertimbangkan adalah GHRM (X) dan Kepuasan Kerja (Y). Data berpola linear ditampilkan dalam baris yang konsisten dan lurus, dengan satu titik data mengikuti titik data berikutnya. Data berpola non-linear berisi elemen yang tidak terorganisasi secara linear atau berurutan.

Adapun perumusan hipotesis yang akan diuji untuk uji linearitas data adalah H0 : Data berpola linear

H1 : Data tidak berpola linear

Jika data berpola linier, tanda harus lebih besar dari  $\alpha$  0,05, jika tidak, tanda harus lebih kecil dari  $\alpha$  0,05. Uji linearitas data menggunakan SPSS 20 menghasilkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3 Uji Linearitas Data

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * X	Between Groups	(Combined)	10678.510	40	266.963	1.226	.385
		Linearity	4678.865	1	4678.865	21.482	.001
		Deviation from Linearity	5999.645	39	153.837	.706	.790
	Within Groups		2178.000	10	217.800		
	Total		12856.510	50			

Sumber: Output SPSS 20

Tabel 4.7 menunjukkan tanda sebesar 0,790, yang lebih besar dari  $\alpha$  (0,790 > 0,05). Hal ini menunjukkan adanya hubungan linier antara GHRM dan kepuasan kerja karyawan.

*Hasil Uji t (Uji secara parsial)*

Dampak parsial faktor independen terhadap variabel dependen diketahui menggunakan uji t. Dengan membandingkan nilai signifikansi t dengan derajat keyakinannya, uji ini menentukan apakah variabel independen GHRM secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja. Hipotesis diterima jika sig t lebih besar dari 0,05. Demikian pula, hipotesis ditolak jika ambang signifikansi kurang dari 0,05. Korelasi yang signifikan antara variabel dependen ditunjukkan jika  $H_0$  ditolak (Ghozali, 2018).

Dalam penelitian ini, digunakan uji signifikansi dua arah—yang juga disebut sebagai uji dua sisi. Uji ini memiliki dua zona penolakan  $H_0$ : satu di sebelah kanan dan satu di sebelah kiri. Pada sebagian besar uji dua arah, hipotesis nol diwakili oleh tanda sama dengan (=) dan hipotesis alternatif diwakili oleh tanda tidak sama dengan ( $\neq$ ). Karena tanda (=) dan ( $\neq$ ) tidak membedakan antara dua orientasi, pengujian dilakukan pada kedua arah.

## **PEMBAHASAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan Green HRM oleh Dinas Lingkungan Hidup, Pertanahan, dan Transportasi Bone Bolango dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup, Pertanahan, dan Transportasi Bone Bolango dapat ditingkatkan dengan menerapkan program-program GHRM seperti tempat kerja hijau, penghargaan hijau, dan praktik kerja hijau. Inisiatif-inisiatif ini dapat menginspirasi pekerja dan menciptakan lingkungan kerja yang bersih dan nyaman.

Berdasarkan hasil penelitian, green reward memperoleh skor sebesar 81,51%, yang termasuk dalam kategori baik menurut klasifikasi interval. Nilai ini menunjukkan bahwa penerapan Green Reward telah dilaksanakan oleh instansi, khususnya melalui bentuk apresiasi non-material seperti pengakuan secara langsung dalam forum internal, seperti rapat dinas atau apel pagi. Pegawai yang menunjukkan kepedulian terhadap lingkungan atau terlibat aktif dalam program ramah lingkungan sering memperoleh penghargaan secara verbal dari pimpinan maupun rekan kerja. Selain itu ada bentuk penilaian adipura yaitu akan di berikan yaitu berupa piala adipura, penilaian adipura tidak hanya mencakup wilayah umum seperti kelestarian kebersihan jalan tetapi penilaian adipura juga menilai terhadap pengelolaan lingkungan di dalam dinas. Apresiasi yang diberikan dalam bentuk penyebutan nama, pujian terbuka, atau ucapan terima kasih saat rapat dinilai memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja pegawai. Bentuk penghargaan ini mencerminkan adanya budaya organisasi yang menghargai kontribusi terhadap isu lingkungan, meskipun tidak selalu terdokumentasi dalam bentuk fisik seperti piagam atau insentif tertulis. Pengakuan semacam ini merupakan bentuk reward sosial yang, menurut Wehrmeyer (1996), dapat berfungsi efektif dalam mendorong perilaku kerja yang berkelanjutan. Dengan demikian, reward yang diberikan tidak hanya bersifat finansial, tetapi juga mencakup penghargaan sosial yang membangun moral kerja pegawai. Reward ini tetap memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian green work practices memperoleh skor tertinggi sebesar 84,10% ini berkontribusi terhadap kenyamanan kerja yang selanjutnya berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja terhadap pekerjaan dan kondisi kerja green work practice di dinas lingkungan hidup pertanahan dan perhubungan kabupaten bone bolango telah dilaksanakan secara nyata melalui berbagai kegiatan yang mendukung terciptanya perilaku kerja ramah lingkungan. Salah satu bentuk nyata dari praktik ini adalah pelaksanaan program penghijauan melalui aktivitas penanaman pohon dan perawatan tanaman oleh pegawai.

Kegiatan tersebut menunjukkan bahwa aspek lingkungan telah menjadi bagian dari rutinitas kerja yang tidak hanya berfungsi memperindah lingkungan kantor, tetapi juga meningkatkan kualitas udara dan kenyamanan kerja. Selain itu, komposter dipasang di tempat kerja untuk mengelola sampah organik. Fasilitas ini mengubah sampah organik menjadi kompos, yang kemudian dapat digunakan untuk mendukung kegiatan penghijauan internal. Pembuatan sistem pengelolaan sampah ini menggambarkan upaya lembaga untuk meningkatkan efisiensi sumber daya dan mengurangi ketergantungan pada teknik pembuangan tradisional.

Praktik pemilahan dan pengolahan sampah anorganik seperti plastik dan kertas juga telah dilakukan oleh pegawai secara terstruktur. Kegiatan ini menunjukkan adanya kesadaran kolektif terhadap pentingnya pengurangan limbah serta pengelolaan sampah berbasis prinsip daur ulang. Proses ini menjadi bagian dari budaya kerja yang terinternalisasi dalam operasional sehari-hari. Selain pengelolaan limbah padat, kantor juga menerapkan praktik sanitasi lingkungan melalui penyediaan fasilitas pengelolaan air limbah domestik. Upaya ini bertujuan untuk menjaga kebersihan dan kesehatan lingkungan kerja, sekaligus memperkuat tanggung jawab institusional terhadap aspek kebersihan lingkungan.

Kegiatan pembibitan tanaman oleh pegawai turut mencerminkan orientasi kerja yang mendukung kelestarian lingkungan secara mandiri. Pembibitan tersebut tidak hanya menciptakan suplai tanaman untuk penghijauan internal, tetapi juga berfungsi sebagai media edukasi dan penguatan kesadaran ekologis di kalangan aparatur.

Semua tindakan ini menunjukkan bagaimana praktik kerja hijau telah terintegrasi ke dalam alur kerja internal kantor. Hal ini diperkuat oleh statistik kuantitatif, yang menunjukkan bahwa indikator praktik kerja hijau mencapai skor tertinggi sebesar 84,10% dan masuk dalam kategori sangat baik. Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai tidak hanya memahami konsep lingkungan berkelanjutan, tetapi juga menerapkannya dalam aktivitas kerja secara langsung dan berkesinambungan.

Berdasarkan hasil penelitian pada green workplace memperoleh skor 83,94% Green Workplace merupakan bagian integral dari komitmen organisasi terhadap prinsip keberlanjutan dan tanggung jawab lingkungan di tempat kerja. Lingkungan kerja yang sehat, bersih, dan ramah lingkungan tidak hanya menciptakan kenyamanan, tetapi juga mencerminkan nilai-nilai organisasi dalam menjaga kelestarian lingkungan, hal ini sangat berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai pada aspek pekerjaan dan kondisi kerja.

Dinas Lingkungan Hidup, Pertanahan, dan Perhubungan Kabupaten Bone Bolango tengah berupaya keras menciptakan tempat kerja hijau melalui berbagai kebijakan internal dan pembangunan. Salah satunya adalah penyediaan ruang terbuka hijau yang tertata rapi dengan taman dan pepohonan, yang berfungsi sebagai area resapan air, penyaring udara alami, serta ruang relaksasi bagi pegawai. Keberadaan area ini mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif dan seimbang secara ekologis.

Selain itu, penerapan sistem pemilahan sampah organik dan non-organik menunjukkan bahwa kantor telah menjalankan pengelolaan limbah secara bertanggung jawab. Tempat sampah yang didesain dengan warna dan label yang berbeda memudahkan proses daur ulang serta meningkatkan kesadaran pegawai terhadap pentingnya memilah sampah sejak dari sumbernya.

Upaya lain yang mencerminkan prinsip Green Workplace adalah pemanfaatan kembali barang bekas seperti ban yang dijadikan pot tanaman dan wadah dari bahan daur ulang. Hal ini menunjukkan adanya inovasi dalam pengelolaan limbah serta dukungan terhadap konsep ekonomi sirkular di lingkungan kerja. Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau memerlukan komitmen yang besar dari manajemen atas dan bawah. Untuk menjamin bahwa proses tersebut menghasilkan hasil terbaik, diperlukan rencana untuk penerapan manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan. Tanpa keterlibatan atau keikutsertaan karyawan dalam proyek ramah lingkungan, sulit untuk menciptakan perubahan perilaku ramah lingkungan di dalam suatu perusahaan. Hal ini sebanding dengan hasil penelitian Pardhi dan Chaudhari (2020), yang sampai pada kesimpulan bahwa sikap dan tindakan karyawan terhadap lingkungan akan berdampak positif. Hal ini akan menguntungkan organisasi yang bersangkutan.

Untuk menjamin bahwa proses tersebut menghasilkan hasil terbaik, diperlukan rencana untuk penerapan manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan. Tanpa keterlibatan atau keikutsertaan karyawan dalam proyek ramah lingkungan, sulit untuk menciptakan perubahan perilaku ramah lingkungan di dalam suatu perusahaan. Hal ini sebanding dengan hasil penelitian Pardhi dan Chaudhari (2020), yang sampai pada kesimpulan bahwa sikap dan tindakan karyawan

terhadap lingkungan akan berdampak positif. Hal ini akan menguntungkan organisasi yang bersangkutan. yang tercermin dari kemampuan karyawan dalam bertanggung jawab terhadap organisasi dengan mengintegrasikan perhatian terhadap lingkungan dan layanan dengan secara proaktif melakukan berbagai tindakan pengelolaan lingkungan secara terkendali.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, pekerja di Dinas Lingkungan Hidup, Pertanahan, dan Perhubungan Kabupaten Bone Bolango menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih baik setelah penerapan Green HRM. Nilai t hitung sebesar 13,503 lebih tinggi dari nilai t tabel sebesar 2,00856 berdasarkan uji t. Lebih rendah dari nilai ambang batas signifikansi yang dipilih pada  $\alpha = 0,05$ , nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000. Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, kepuasan kerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup, Pertanahan, dan Perhubungan Kabupaten Bone Bolango dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh penerapan Green HRM.

Menurut statistik, variabel GHRM dikaitkan dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikan yang ditemukan dalam uji parsial (uji-t). Variabel GHRM menjelaskan varians dalam kepuasan kerja, menurut koefisien determinasi ( $R^2$ ). Tempat kerja yang lebih bersih dan lebih menyenangkan adalah hasil dari adopsi GHRM, dan ini meningkatkan keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja.

Penelitian ini memperkuat teori Green human resources management wehrmeyer (1996) dan teori kepuasan kerja Robbins & Judge (2017) dengan membuktikan bahwa tiga indikator utama GHRM, yaitu green reward, green work practice, dan green workplace mampu meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan dalam instansi pemerintah.

## **SARAN**

Adapun saran yang peneliti dapat berikan:

### 1. Saran Teoritis

Penelitian ini secara teoritis mendukung dan memperkuat teori Green Human Resources Management (Wehrmeyer, 1996) serta teori kepuasan kerja (Robbins & Judge, 2017). Oleh karena itu, disarankan agar penelitian serupa dapat dijadikan referensi teoritis untuk memperluas cakupan kajian hubungan antara kebijakan manajemen SDM berbasis lingkungan dan kesejahteraan pegawai, khususnya dalam konteks sektor pemerintah.

### 2. Saran Bagi Peneliti

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membantu penulis dalam menerapkan pengetahuan ilmiahnya tentang bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia hijau memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi batu loncatan untuk penelitian lebih lanjut tentang aspek lain dari indikasi GHRM.

### 3. Saran bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian ini hanya membahas tiga indikator dari Green Human Resources Management (green reward, green work practice, dan green workplace). Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan indikator-indikator lain seperti green training and development, green recruitment and selection, serta employee green involvement, agar hasil yang diperoleh dapat lebih menyeluruh dan menggambarkan penerapan GHRM secara komprehensif. Peneliti selanjutnya juga dapat memperluas objek penelitian pada instansi atau sektor yang berbeda untuk memperkaya literatur dan perbandingan antar instansi pemerintah maupun swasta.

### 4. Bagi Dinas

Dinas disarankan untuk memperkuat lagi implementasi kebijakan GHRM secara menyeluruh, khususnya dalam aspek green reward dan green work practice yang terbukti secara statistik memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Langkah-langkah konkret seperti peningkatan pelatihan lingkungan, pemberian penghargaan berbasis perilaku ramah lingkungan, serta pelibatan aktif pegawai dalam program lingkungan perlu dioptimalkan agar tercipta lingkungan kerja yang lebih produktif, sehat, dan berkelanjutan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Akdon, & Ridwan. (2008). Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian untuk Administrasi & Manajemen. Dewa Ruchi.
- Alamsyah, M. I. (2015). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Daerah Istimewa Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Astuti, M., & Wahyuni, H. (2018). Strategi Implementasi Green Human Resource Management Pada Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM). Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan, 121. <https://doi.org/10.24843/MATRIK:JMBK.2018.v12.i02.p04>
- Badriyah. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pustaka Setia.
- Bhutto, S., & Aurangzeb, D. (2016). Effects of Green Human Resources Management on Firm Performance: An Empirical Study on Pakistani Firms. 8.
- Bombiak, E., & Marciniuk-Kluska, A. (2018). Green Human Resource Management as a Tool for the Sustainable Development of Enterprises: Polish Young Company Experience. Sustainability, 10(6). <https://doi.org/10.3390/su10061739>
- Chaudhari, D. A., & Pardhi, A. (2019). Importance Of Green Human Resource Management.
- Desi, S., Putri, A., Nugroho, S. P., Attitude, E. F., Behavior, E. F., Innovation, G., & Work, G. (2024). Pengaruh Green Human Resource Management, Eco Friendly Attitude Dan Eco Friendly Behavior Terhadap Green Innovation Melalui Green Work Engagement Pada Kantor Dinas. 6(3), 602–615.
- Ghozali. (2018). Metode Penelitian. Jurnal Ilmiah Kreatif, 9, 1–23.
- Gupta, S. (2018). Sharma, N., Gupta, S., Pathak, R., Gupta, S. M., Stopdan, T & Kumar, A (2015) Genetic divergence among using molecular marker based analysis with respect to seed protein and antioxidant properties. Adv. Anim. Vet. Sci. 3(4) 211-224. Impact Factor 0.5.
- GW, G. W., & AW, A. W. (2022). Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja dan Produktivitas Karyawan Melalui Perspektif Technology Acceptance Model (TAM). KONSTELASI: Konvergensi Teknologi Dan Sistem Informasi, 2(1). <http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/434%0A>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara.
- Hosain, M. (2016). Green Human Resource Management: A Theoretical Overview. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM), 18, 54–59. <https://doi.org/10.9790/487X-1806035459>
- Irmawati, B., & Trihardjanti, C. (2020). Implementasi Green Human Resources Management Pada Perusahaan Di Semarang. Laporan Penelitian, Pusat Peng, v+ 27.
- Isrososiawan, S., Agus, R., & Wibowo, L. (2021). Green Human Resources Management Mendukung Kinerja Lingkungan Industri Perhotelan. Jurnal Co Management, 3, 457–470. <https://doi.org/10.32670/comanagement.v3i2.425>

- Juanna, A., & Bokingo, A. H. (2020). Penerapan Internal Marketing Untuk Menciptakan Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Upaya Mendorong Kepuasan Pelanggan Pada Lembaga Pembiayaan di Gorontalo. 8(75), 147–154. <https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125798><https://doi.org/10.1016/j.smr.2020.02.002><http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/810049><http://doi.wiley.com/10.1002/anie.197505391><http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205>
- Kellner, A., Townsend, K., Loudoun, R., & Wilkinson, A. (2019). Barriers to frontline manager support for high-trauma workers. *Personnel Review*, 48, 1394–1409. <https://doi.org/10.1108/PR-10-2018-0397>
- Mandip, G. (2019). Green HRM –People Management Commitment to Environmental Sustainability. *SSRN Electronic Journal*, 1, 244–252. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3323800>
- Megananda, G. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Service Dealer Yamaha Cipta Mitra Usaha (CMU) Indragiri Hulu (Vol. 3, Issue 2).
- Muslim, B., & Simanjuntak, D. N. (2024). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Loyalitas SDM Terhadap Promosi Jabatan Pada PT BPR Hitamajaya Argamandiri. *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik*, 1(2), 81–93.
- Opatha, H., & Anton Arulrajah, A. (2014). Green Human Resource Management: Simplified General Reflections. *International Business Research*, 7, 101. <https://doi.org/10.5539/ibr.v7n8p101>
- Owino, W. (2016). Influence of Selected Green Human Resource Management Practices on Environmental Sustainability at Menengai Oil Refinery Limited Nakuru, Kenya. *Journal of Human Resource Management*, 4, 19. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20160403.11>
- Rawashdeh, A. (2018). The impact of green human resource management on organizational environmental performance in Jordanian health service organizations. *Management Science Letters*, 8, 1049–1058. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2018.7.006>
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2011). Kepemimpinan dan perilaku organisasi. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:149156089>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (A. Suslia. (ed.); 16th ed.).
- Runturambi, D., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2022). Pengaruh Green HRM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tropica Cocoprima Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. *Productivity*, 3(6), 525–530.
- Saleem, R., Azeem, M., & Asif, M. (2010). Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5, 213. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n11p213>
- Sapar. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(2), 101–107.
- Shaikh, M. (2010). Green HRM: A requirement of 21st century. *Journal of Research in Commerce and Management*, 1(10), 122–127.
- Siburian, N. A., & Sugiarto\*, A. (2022). Implementasi Praktik Green Human Resources Management. *JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 12(2), 336–360. <https://doi.org/10.34010/jurisma.v12i2.5973>
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja pegawai : Teori pengukuran dan implikasi* (1st ed., p. 256). Graha Ilmu.

Sugiono. (2018). Metode Penelitian Manajemen (6th ed.). Alfabeta.

Sugiyono, P. D. (2020). Metode Penelitian Manajemen (Setiyawami (ed.); Cetak k). Alfabeta.