

GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT TRIPLE BOTTOM LINE PADA UMKM KULINER KOTA PADANG

Sumiati¹⁾, Saiful Anwar²⁾, Zusmawati³⁾

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP

sumiati@akbpstie.ac.id

ABSTRAK : Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh variabel kinerja ekonomi, kinerja lingkungan, dan kinerja sosial terhadap GHRM (*Green Human Resource Management*). Analisis dilakukan dengan menggunakan SEM-PLS dengan menggunakan data primer. Hasil menunjukkan bahwa variabel kinerja ekonomi, kinerja lingkungan, dan kinerja sosial secara signifikan mempengaruhi GHRM, dengan nilai P-values yang lebih kecil dari tingkat signifikansi alfa 5%. Koefisien regresi masing-masing variabel menunjukkan korelasi positif dengan GHRM, yang menandakan bahwa peningkatan satu satuan dalam kinerja ekonomi, lingkungan, atau sosial diharapkan akan mengakibatkan peningkatan sebesar 0,237, 0,333, dan 0,238 satuan dalam GHRM, secara berturut-turut. Temuan ini memberikan wawasan penting bagi praktisi dan peneliti dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi manajemen sumber daya manusia yang baik.

Kata kunci: GHRM, Triple Bottom Line, UMKM

ABSTRACT: This research aims to identify the influence of economic performance, environmental performance and social performance variables on GHRM (Green Human Resource Management). Analysis was carried out using SEM-PLS using primary data. The results show that the variables economic performance, environmental performance and social performance significantly influence GHRM, with P-values smaller than the 5% alpha significance level. The regression coefficients of each variable show a positive correlation with GHRM, indicating that a one-unit increase in economic, environmental, or social performance is expected to result in an increase of 0.237, 0.333, and 0.238 units in GHRM, respectively. These findings provide important insights for practitioners and researchers in understanding the factors that influence good human resource management.

Keywords: GHRM, Triple Bottom Line, SMEs

A. PENDAHULUAN

Pelestarian sumber daya alam telah menjadi prioritas bagi manajemen perusahaan. Hal ini bertujuan untuk melindungi lingkungan dan menerapkan praktek-praktek berkelanjutan serta mendorong perusahaan untuk mengadopsi langkah-langkah yang bertanggung jawab secara ekologis, fiskal, dan sosial (Teng et al., 2014). Polusi dari kegiatan industri ini telah meningkat pesat, dan sumber daya alam semakin berkurang. Konteks ini telah memotivasi pemerintah, pemilik UMKM, dan masyarakat yang menuntut agar perusahaan menerapkan praktek berkelanjutan yang menghasilkan keuntungan finansial, meningkatkan kinerja lingkungan dan keunggulan kompetitif (Guerci et al., 2016). Tuntutan ini bahkan lebih penting mengingat sektor industri ini menghadapi beberapa permasalahan lingkungan seperti pemanasan global, limbah produksi dan kerusakan biota, yang mengancam kelangsungan hidupnya (Huang et al., 2018; Sumiati et al., 2023).

Organisasi mengupayakan pendekatan berkelanjutan dengan membangun dan menerapkan sistem lingkungan yang terstruktur dan terkontrol (Qiu et al., 2020). Sejak tahun 1990an, sistem ini telah diakui sebagai faktor terpenting dalam mencapai kemajuan berkelanjutan, dan prinsip-prinsipnya telah dimanfaatkan di berbagai bidang, termasuk sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting perusahaan, karena mampu mengintegrasikan seluruh aktivitas untuk mencapai kinerja yang positif. Oleh karena itu, banyak para peneliti telah memusatkan perhatian pada pentingnya hubungan antara sumber daya manusia dan pengelolaan lingkungan (Ahmad, 2015). Untuk mencapai tujuan tersebut perlunya memfasilitasi pembangunan berkelanjutan dalam organisasi dan meningkatkan pengetahuan ekologi karyawan, sehingga meningkatkan kemampuan konservasi lingkungan (Chen et al., 2022). Dalam hal ini, manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan (GHRM) berupaya untuk menjembatani kesenjangan antara pengelolaan sumber daya manusia dan pengelolaan lingkungan, menginspirasi karyawan menjadi lebih sadar lingkungan, sehingga meningkatkan kinerja lingkungan.

GHRM mengacu pada pendekatan yang berfokus pada optimalisasi sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja lingkungan (Zaid et al., 2018). Hal ini mencakup penggunaan praktek sumber daya manusia yang berkelanjutan seperti mempekerjakan karyawan yang berkomitmen terhadap lingkungan, menetapkan kebijakan kerja ramah lingkungan, pengurangan limbah, budaya perusahaan hijau dan komitmen terhadap pembangunan berkelanjutan. GHRM juga dapat meningkatkan kinerja ekonomi, sosial dan lingkungan dengan menerapkan praktek-praktek yang berkontribusi terhadap keberlanjutan pengembangan. Praktek-praktek ini mencakup pelatihan karyawan mengenai topik-topik seperti keberlanjutan, hemat energi, penggunaan energi terbarukan, dan teknologi bersih. Pada titik ini perlu diperhatikan bahwa keberlanjutan mengacu pada keseimbangan antara pemenuhan kebutuhan masyarakat saat ini, perekonomian, lingkungan, tanpa mengorbankan kepentingan generasi mendatang. Untuk itu kita seyogyanya tindakan yang kita ambil tidak menghabiskan sumber daya alam dan tidak merusak ekosistem (Sarango-Lalangui et al., 2023). GHRM memuat program insentif untuk pengembangan keterampilan ramah lingkungan, kerja sama, daya saing, pengurangan emisi karbon dan dampaknya terhadap lingkungan (Ren & Jackson, 2020).

Penelitian ini berupaya untuk mengeksplorasi manfaat yang diperoleh dari praktek-praktek tersebut dalam organisasi, dengan tujuan untuk menjawab pertanyaan penelitian berikut: apakah GHRM mempunyai dampak positif terhadap profitabilitas ekonomi, sosial dan lingkungan perusahaan? Industri kuliner di Kota Padang menjadi lokasi penelitian ini, karena studi tentang variabel kinerja berkelanjutan sangat penting untuk memastikan kelangsungan sektor ini dalam jangka panjang. Industri kuliner menghadapi beberapa tantangan terkait limbah produksi, pelestarian keanekaragaman hayati, polusi, dan lain-lain. Oleh karena itu, jika tidak ada tindakan yang diambil untuk mengatasi permasalahan ini, sektor ini akan menghadapi masa depan yang tidak pasti. Dalam konteks ini, penelitian berkontribusi untuk menjelaskan pengaruh variabel GHRM, kinerja ekonomi, sosial dan lingkungan.

Orisinalitas dari penelitian ini untuk mengeksplorasi, membangun pengetahuan di sektor pengelolaan lingkungan, sumber daya manusia, GHRM, menambah wawasan bagi pemilik untuk meningkatkan kinerja ekonomi, sosial dan lingkungan dengan menerapkan berbagai strategi.

**B. METODE PENELITIAN
 DATA DAN SAMPEL**

Menurut Sugiyono (2019:127) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 UMKM Pangan yang berada di Kota Padang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Sedangkan untuk analisis data penelitian ini adalah SEM PLS dengan data primer.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Construct Reliability dan Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
GHRM	0.91	0.913	0.925	0.555
Kinerja Ekonomi	0.9	0.904	0.917	0.525
Kinerja Lingkungan	0.914	0.917	0.928	0.564
Kinerja Sosial	0.907	0.909	0.923	0.544

Dari tabel 1 diatas yang disajikan, terlihat bahwa nilai Cronbach's alpha untuk setiap variabel melebihi 0,7. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua variabel, yaitu GHRM, Kinerja Ekonomi, Kinerja Lingkungan, dan Kinerja Sosial, telah terbukti reliabel untuk digunakan. Selain itu, dalam Construct Validity, nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk masing-masing variabel juga melebihi 0,5. Ini menunjukkan bahwa semua variabel, yaitu GHRM, Kinerja Ekonomi, Kinerja Lingkungan, dan Kinerja Sosial, telah terbukti valid dalam Construct Validity.

Tabel 2. Diskriminan Validitas

	GHRM	Kinerja Ekonomi	Kinerja Lingkungan	Kinerja Sosial
GHRM	0.745			
Kinerja Ekonomi	0.672	0.725		
Kinerja Lingkungan	0.701	0.759	0.751	
Kinerja Sosial	0.684	0.769	0.793	0.738

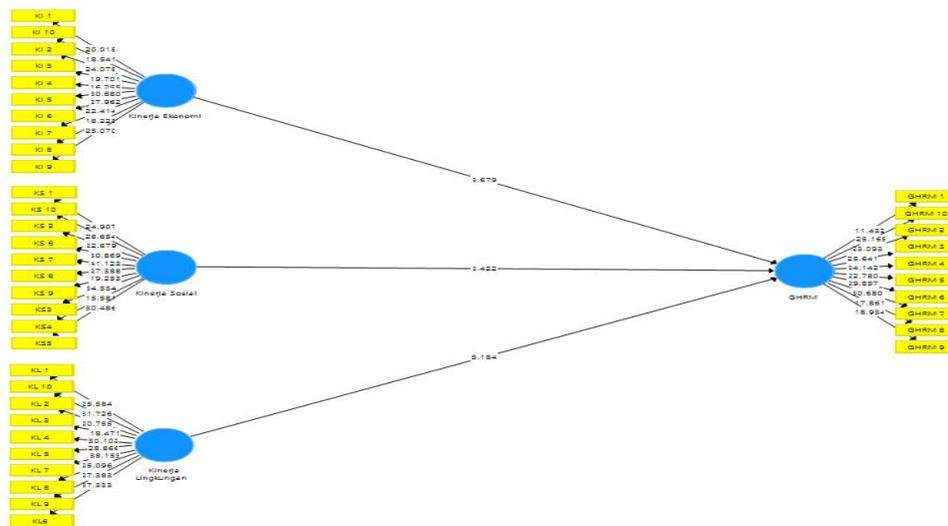
Dari tabel 2 yang disajikan, dapat diamati bahwa nilai validitas untuk seluruh variabel melebihi ambang batas 0,5. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan telah terbukti valid dalam diskriminan validitas.

Tabel 3. Multikolinearitas

	VIF
GHRM 1	1.803
GHRM 10	2.377
GHRM 2	2.343
GHRM 3	2.614
GHRM 4	2.599
GHRM 5	2.253
GHRM 6	2.412

GHRM 7	2.417
GHRM 8	2.001
GHRM 9	2.196
KI 1	1.907
KI 10	2.266
KI 2	2.167
KI 3	1.901
KI 4	1.782
KI 5	2.057
KI 6	2.227
KI 7	2
KI 8	2.165
KI 9	2.351
KL 1	1.742
KL 10	2.073
KL 2	2.625
KL 3	2.354
KL 4	2.107
KL 5	2.09
KL 7	2.578
KL 8	2.347
KL 9	2.243
KL6	2.418
KS 1	1.941
KS 10	2.409
KS 2	1.731
KS 6	2.249
KS 7	2.509
KS 8	2.221
KS 9	2.235
KS3	2.243
KS4	1.726
KS5	1.919

Dalam tabel 3 yang disajikan, tidak terlihat adanya tanda-tanda multikolinearitas pada indikator yang digunakan dalam penelitian ini. Hal ini disimpulkan dari nilai VIF yang rendah, yang semuanya berada di bawah ambang batas 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel independen dalam model tidak terlalu kuat, sehingga tidak ada masalah multikolinearitas yang signifikan yang terdeteksi. Ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam model memiliki keterpisahan yang memadai dan dapat dianggap saling independen dalam memberikan kontribusi terhadap variabel dependen. Dengan demikian, hasil analisis dapat diandalkan untuk memberikan estimasi yang akurat dan interpretasi yang tepat terhadap hubungan antara variabel yang diamati.



Gambar 1. Model SEM-PLS

Tabel 4. Patch Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kinerja Ekonomi -> GHRM	0.237	0.238	0.07	3.389	0.001
Kinerja Lingkungan -> GHRM	0.333	0.338	0.064	5.174	0.000
Kinerja Sosial -> GHRM	0.238	0.236	0.07	3.391	0.001

Dari gambar dan tabel di atas, terlihat bahwa variabel kinerja ekonomi mempengaruhi GHRM, yang dibuktikan dengan nilai P-values sebesar 0,001, lebih kecil dari tingkat signifikansi alfa sebesar 5%. Koefisien regresi untuk variabel ini adalah 0,237, menunjukkan adanya korelasi positif. Ini berarti bahwa ketika kinerja ekonomi naik 1 satuan, GHRM juga diharapkan meningkat sebesar 0,237 satuan. Demikian pula, variabel kinerja lingkungan juga mempengaruhi GHRM, dengan nilai P-values sebesar 0,000, lebih kecil dari tingkat signifikansi alfa sebesar 5%. Koefisien regresinya adalah 0,333, menunjukkan adanya korelasi positif. Ini berarti bahwa ketika kinerja lingkungan naik 1 satuan, GHRM diharapkan meningkat sebesar 0,333 satuan. Variabel kinerja sosial juga mempengaruhi GHRM, dengan nilai P-values sebesar 0,001, lebih kecil dari tingkat signifikansi alfa sebesar 5%. Koefisien regresinya adalah 0,238, menunjukkan adanya korelasi positif. Ini berarti bahwa ketika kinerja sosial meningkat 1 satuan, GHRM juga diharapkan meningkat sebesar 0,238 satuan.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik dua kesimpulan yaitu:

1. Variabel kinerja ekonomi berpengaruh signifikan terhadap GHRM
2. Variabel kinerja lingkungan berpengaruh signifikan terhadap GHRM

3. Variabel kinerja sosial berpengaruh secara signifikan terhadap GHRM

E. UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah berkontribusi terhadap penelitian ini antara lain Ketua STIE KBP, Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Padang, Pemilik UMKM pangan serta pihak lain yang tidak bisa disebut satu persatu yang telah banyak membantu dalam penyelesaian artikel ini.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S. (2015). Green Human Resource Management: Policies and practices. *Cogent Business and Management*, 2(1), 1–13. <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1030817>
- Chen, Z., Mirza, N., Huang, L., & Umar, M. (2022). Green Banking—Can Financial Institutions support green recovery? *Economic Analysis and Policy*, 75, 389–395. <https://doi.org/10.1016/j.eap.2022.05.017>
- Guerci, M., Longoni, A., & Luzzini, D. (2016). Translating stakeholder pressures into environmental performance – the mediating role of green HRM practices. *International Journal of Human Resource Management*, 27(2), 262–289. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1065431>
- Huang, L., Sun, F., Yuan, S., Peng, S., & Wang, F. (2018). Responses of candidate green super rice and super hybrid rice varieties to simplified and reduced input practice. *Field Crops Research*, 218(January), 78–87. <https://doi.org/10.1016/j.fcr.2018.01.006>
- Qiu, L., Jie, X., Wang, Y., & Zhao, M. (2020). Green product innovation, green dynamic capability, and competitive advantage: Evidence from Chinese manufacturing enterprises. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(1), 146–165. <https://doi.org/10.1002/csr.1780>
- Ren, S., & Jackson, S. E. (2020). HRM institutional entrepreneurship for sustainable business organizations. *Human Resource Management Review*, 30(3), 100691. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100691>
- Sarango-Lalangui, P., Castillo-Vergara, M., Carrasco-Carvajal, O., & Durendez, A. (2023). Impact of environmental sustainability on open innovation in SMEs: An empirical study considering the moderating effect of gender. *Heliyon*, 9(9), e20096. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e20096>
- Sumiati, S., Yasri, Y., & Wardi, Y. (2023). The Effect of Green Human Resource Management on Performance of Small and Medium Industries. *Quality - Access to Success*, 24(194), 296–303. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.194.33>
- Teng, Y., Wu, J., Lu, S., Wang, Y., Jiao, X., & Song, L. (2014). Soil and soil environmental quality monitoring in China: a review. *Environment International*, 69, 177–199.
- Zaid, A. A., Jaaron, A. A. M., & Talib Bon, A. (2018). The impact of green human resource management and green supply chain management practices on sustainable performance: An empirical study. *Journal of Cleaner Production*, 204, 965–979. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.09.062>