

ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMENGARUHI GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (GHRM) PADA PERUSAHAAN PERTAMBANGAN

MUTHIA LATHIFA



**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN MANAJEMEN
INSTITUT PERTANIAN BOGOR
BOGOR
2025**

- Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.



@Hak cipta milik IPB University

IPB University



- Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.



PERNYATAAN MENGENAI SKRIPSI DAN SUMBER INFORMASI SERTA PELIMPAHAN HAK CIPTA

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis dengan judul “Analisis Faktor – Faktor yang Memengaruhi *Green Human Resource Management* (GHRM) pada Perusahaan Pertambangan” adalah karya saya dengan arahan dari dosen pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apa pun kepada perguruan tinggi mana pun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta dari karya tulis saya kepada Institut Pertanian Bogor.

Bogor, Juli 2025

Muthia Lathifa
H2401211144

- Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.



@Hak cipta milik IPB University

IPB University



- Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.

ABSTRAK

MUTHIA LATHIFA. Analisis Faktor – Faktor yang Memengaruhi *Green Human Resource Management* (GHRM) pada Perusahaan Pertambangan. Dibimbing oleh ANGGRAINI SUKMAWATI dan INDRA REFIPAL SEMBIRING.

Isu keberlanjutan lingkungan mendorong perusahaan untuk menerapkan *Green Human Resource Management* (GHRM) sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia yang ramah lingkungan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi persepsi karyawan terhadap faktor-faktor yang memengaruhi penerapan GHRM, serta menganalisis pengaruh *top management support*, *employee participation*, *environmental awareness*, *organizational culture*, *leadership style*, dan *organizational commitment* terhadap efektivitas GHRM di PT. X, sebuah perusahaan pertambangan nasional. Pendekatan kuantitatif digunakan melalui survei kuesioner terhadap 197 responden, dengan skala Likert sebagai instrumen pengukuran. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dan deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee participation* dan *environmental awareness* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap GHRM. Sebaliknya, *leadership style* dan *organizational commitment* menunjukkan pengaruh negatif signifikan, sedangkan *top management support* dan *organizational culture* tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Berdasarkan temuan tersebut, disusun implikasi manajerial menggunakan kerangka *Input–Process–Output* (IPO), dengan penekanan pada penguatan partisipasi karyawan serta peningkatan kesadaran lingkungan melalui kebijakan HR yang terintegrasi. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pemahaman faktor-faktor penentu GHRM di industri pertambangan, serta membuka peluang kajian lanjutan guna mengeksplorasi variabel-variabel lain yang relevan dalam lingkup keberlanjutan organisasi.

Kata Kunci: *employee participation*, *environmental awareness*, *green human resource management*, *leadership style*, *organizational commitment*



ABSTRACT

MUTHIA LATHIFA. Analysis of Factors Affecting Green Human Resource Management (GHRM) in Mining Companies. Supervised by ANGGRAINI SUKMAWATI, and INDRA REFIPAL SEMBIRING.

Environmental sustainability issues have encouraged companies to adopt Green Human Resource Management (GHRM) as part of an environmentally conscious human resource strategy. This study aims to identify employee perceptions regarding the factors influencing GHRM implementation, analyze the effects of top management support, employee participation, environmental awareness, organizational culture, leadership style, and organizational commitment on the effectiveness of GHRM, and formulate managerial implications applicable to PT. X, a national mining company. This research adopts a quantitative approach using a survey method involving 197 employees. The data were analyzed using multiple linear regression and descriptive statistics. The results indicate that among the six independent variables, only employee participation and environmental awareness have a positive and significant effect on GHRM. Conversely, leadership style and organizational commitment show a significant negative effect, while top management support and organizational culture have no significant effect. Managerial implications are formulated using the Input–Process–Output (IPO) framework, emphasizing strategies to strengthen employee participation and increase environmental awareness through integrated HR policies. Future research is suggested to explore other relevant factors to gain a more comprehensive understanding of the determinants of GHRM in the mining sector.

Keywords: employee participation, environmental awareness, green human resource management, leadership style, organizational commitment.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.



@Hak cipta milik IPB University

IPB University



- Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.

© Hak Cipta milik IPB, tahun 2025
Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan IPB.

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa pun tanpa izin IPB.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.

ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMENGARUHI GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (GHRM) PADA PERUSAHAAN PERTAMBANGAN

MUTHIA LATHIFA

Skripsi
sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana pada
Program Studi Manajemen

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN MANAJEMEN
INSTITUT PERTANIAN BOGOR
BOGOR
2025**

Tim Penguji pada Ujian Skripsi:
1 Eka Dasra Viana, S.E., Ak., M.Acc., CA.

@Hak cipta milik IPB University

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.



Judul Skripsi : Analisis Faktor – Faktor yang Memengaruhi *Green Human Resource Management* (GHRM) pada Perusahaan Pertambangan

Nama : Muthia Lathifa

NIM : H2401211144

Disetujui oleh

Pembimbing 1:

Dr. Ir. Anggraini Sukmawati, M.M.



Pembimbing 2:

Dr. Indra Refipal Sembiring, S.E., M.M



Diketahui oleh

Ketua Departemen:

Dr. Eko Ruddy Cahyadi S.Hut., M.M.

NIP 197812132006041001



Tanggal Ujian:
24 Juli 2025

Tanggal Lulus:



@Hak cipta milik IPB University

IPB University



- Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.

PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah subhanaahu wa ta'ala atas segala karunia-Nya sehingga karya ilmiah ini berhasil diselesaikan. Tema yang dipilih dalam penelitian yang dilaksanakan sejak bulan Januari 2025 sampai bulan Juli 2025 ini ialah Sumber Daya Manusia, dengan judul “Analisis Faktor – Faktor yang Memengaruhi *Green Human Resource Management* (GHRM) pada Perusahaan Pertambangan”.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis merasakan banyak dukungan serta bantuan yang sangat berarti dari berbagai pihak. Sebagai bentuk rasa syukur, penulis menyampaikan apresiasi dan terima kasih yang mendalam kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Anggraini Sukmawati, M.M dan Bapak Dr. Indra Refipal Sembiring, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing, yang telah dengan sabar meluangkan waktu, memberikan arahan, serta membimbing penulis sejak tahap perencanaan hingga penyelesaian skripsi ini.
2. Kedua orang tua penulis, Bapak Boyfirmno dan Ibu Yenti Evina, adik, Muthia Alya Hasnanisa, serta Opa, Erfan, yang menjadi rumah dan tempat pulang paling aman. Terima kasih untuk cinta yang tidak pernah dikurangi sedikit pun, untuk doa yang tidak pernah terputus, dan keyakinan yang selalu kalian tanamkan bahwa penulis bisa sampai di titik ini.
3. Paman penulis, Novriadi, atas dukungan dan pendampingannya sejak awal hingga akhir, serta peran besarnya dalam kelancaran penelitian ini.
4. Perusahaan tempat penelitian, PT X, atas kesempatan, kepercayaan, dan kerja sama yang diberikan selama proses pengumpulan data, yang menjadi bagian penting dalam tersusunnya penelitian ini.
5. Teman-teman terdekat penulis, yaitu Tanya, Ranya, Unun, Prity, Tamara, dan Hilyah atas kesediaannya untuk hadir sepenuhnya, menyediakan waktu di tengah kesibukan masing-masing, dan menjadi tempat berbagi yang selalu membuat segalanya terasa lebih ringan.
6. Sahabat penulis sejak SMA, Bintang, yang hampir setiap hari menjadi teman berbagi cerita, tempat mengeluh, pengingat untuk berhenti sejenak, dan sosok yang selalu tahu kapan harus hadir, mendengar, dan menguatkan, bahkan tanpa perlu diminta. Terima kasih juga kepada Nabilah dan Hawe, atas tawa, cerita, dan kebersamaan yang terasa berarti dalam perjalanan ini.
7. Teman sekaligus kakak tingkat penulis, Navila, yang menjadi tempat bertanya saat bingung, sandaran saat ragu, dan sosok yang sabar dan tulus hadir di setiap proses, dengan kehadiran yang terasa seperti kakak sendiri.
8. Teman-teman dari masa OJT *Human Capital*, yaitu Naya, Aresth, dan Azzam, atas perhatian yang tetap hangat, semangat yang terus dibagikan, dan kebersamaan yang terjaga meski masa OJT telah lama usai.

Semoga karya ilmiah ini bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan dan bagi kemajuan ilmu pengetahuan.

Bogor, Juli 2025

Muthia Lathifa



@Hak cipta milik IPB University

IPB University



- Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan	6
1.4 Manfaat	6
1.5 Ruang Lingkup	7
II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 <i>Human Resource Management</i>	9
2.2 <i>Green Human Resource Management</i>	10
2.3 <i>Top Management Support</i>	14
2.4 <i>Employee Participation</i>	15
2.5 <i>Environmental Awareness</i>	16
2.6 <i>Organizational Culture</i>	17
2.7 <i>Leadership Style</i>	18
2.8 <i>Organizational Commitment</i>	19
2.9 Faktor – Faktor yang Memengaruhi <i>Green Human Resource Management (GHRM)</i>	20
2.10 Penelitian Terdahulu	22
2.11 Kerangka Pemikiran	27
2.12 Hipotesis Penelitian	30
2.13 Kerangka Konseptual	31
III METODE	33
3.1 Diagram Alir Penelitian	33
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	34
3.3 Jenis dan Sumber Data	34
3.4 Metode Pengambilan Sampel	35
3.5 Variabel Operasional	36
3.6 Metode Pengolahan dan Analisis Data	37
IV HASIL DAN PEMBAHASAN	43
4.1 Karakteristik Responden	43
4.2 Uji Validitas	45
4.3 Uji Reabilitas	45
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik	45
4.5 Hasil Analisis Deskriptif	49
4.6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	59
4.7 Hasil Koefisien Determinasi	64
4.8 Hasil Uji F	65
4.10 Implikasi Manajerial	67
V SIMPULAN DAN SARAN	73



5.1	Simpulan	73
5.2	Saran	74
DAFTAR PUSTAKA		77
LAMPIRAN		85
RIWAYAT HIDUP		90

- Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.



DAFTAR TABEL

1	Penelitian Terdahulu	22
2	Variabel Independen Operasional	36
3	Variabel Dependen Operasional	37
4	Rentang skala likert	40
5	Karakteristik Responden	43
6	Hasil uji multikolonearitas	45
7	Hasil uji glejser	47
8	Hasil uji Kolmogorov-Smirnov	49
9	Analisis deskriptif karyawan terhadap <i>top management support</i>	50
10	Analisis deskriptif karyawan terhadap <i>employee participation</i>	51
11	Analisis deskriptif karyawan terhadap <i>environmental awareness</i>	52
12	Analisis deskriptif karyawan terhadap <i>organizational culture</i>	53
13	Analisis deskriptif karyawan terhadap <i>leadership style</i>	55
14	Analisis deskriptif karyawan terhadap <i>organizational commitment</i>	55
15	Analisis deskriptif karyawan terhadap <i>green human resource management (GHRM)</i>	57
16	Hasil analisis regresi linear berganda	59
17	Hasil analisis koefisien determinasi	64
18	Hasil uji F	66

DAFTAR GAMBAR

1	Grafik emisi GRK nasional tahun 2019-2023	1
2	Kerangka Pemikiran	29
3	Kerangka Konseptual	31
4	Diagram Alir	34
5	Hasil uji heteroskedastisitas	46
6	Hasil uji normalitas	48
7	Implikasi Manajerial	68

DAFTAR LAMPIRAN

1	Hasil Uji Validitas Kuesioner	86
2	Hasil Uji Reabilitas Kuesioner	88