Jenis Artikel: Artikel Penelitian

Analisis Penerapan *Green* HRM pada Kinerja Keberlanjutan Industri Keuangan di Indonesia

Arindita Kurnia Permata[1], Nur Wening[1] dan Eko Hariyadi[2]

AFILIASI:
[1]Program Magister Manajemen Universitas Teknologi Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia
[2]Asia University, Taiwan

***KORESPONDENSI:**
arinditakp@gmail.com

DOI: 10.18196/rabin.v8i3.22777

SITASI:
Permata, A. K., Wening, N., & Hariyadi, E. (2024). Analisis Penerapan Green HRM pada Kinerja Keberlanjutan Industri Keuangan di Indonesia. *Reviu Akuntansi dan Bisnis Indonesia, 8(3),* 371-382.

PROSES ARTIKEL
Diterima:
19 Jun 2024
Reviu:
23 Okt 2024
Revisi:
25 Okt 2024
Diterbitkan:
20 Nov 2024

Abstrak

Latar Belakang: Penelitian ini berfokus pada pentingnya praktik *Green Human Resource Management (GHRM)* dalam meningkatkan kinerja berkelanjutan pada industri keuangan di Indonesia. Meningkatnya kesadaran akan tanggung jawab sosial dan lingkungan mendorong organisasi untuk menerapkan GHRM, yang meliputi perekrutan ramah lingkungan, pelatihan, manajemen kinerja, dan keterlibatan karyawan, untuk mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan di industri keuangan di Indonesia.

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh prosedur GHRM terhadap kinerja berkelanjutan Industri keuangan di Indonesia.

Metode Penelitian: Penelitian ini menggunakan metodologi analisis kuantitatif untuk meneliti hubungan antara praktik GHRM dan kinerja berkelanjutan industri keuangan di Indonesia. Integrasi data kuantitatif dan kualitatif memungkinkan pemahaman yang lebih komprehensif dan valid tentang pengaruh GHRM terhadap kinerja berkelanjutan.

Hasil Penelitian: Penelitian ini menemukan bahwa praktik GHRM, seperti perekrutan ramah lingkungan, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, dan partisipasi karyawan, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berkelanjutan industri keuangan di Indonesia. Temuan ini menunjukkan bahwa GHRM dapat menjadi alat strategis untuk meningkatkan kinerja lingkungan, ekonomi, dan sosial industri keuangan di Indonesia.

Keaslian/Kebaruan Penelitian: Penelitian ini berkontribusi pada literatur GHRM dengan fokusnya pada industri keuangan yang belum banyak diteliti, dan metodologi yang kuat untuk menguji pengaruh praktik GHRM terhadap kinerja berkelanjutan. Temuan empiris yang kuat menunjukkan bahwa GHRM dapat menjadi alat strategis untuk meningkatkan kinerja lingkungan, ekonomi, dan sosial industri keuangan.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia; GHRM; kinerja berkelanjutan; Perekrutan Ramah Lingkungan; Pelatihan; Manajemen Keuangan

Pendahuluan

Industri keuangan di Indonesia, dengan kontribusinya yang signifikan terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dan lapangan kerja, menjadi sektor penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi nasional (Hariyadi & Afandi, 2021). Namun, di balik kemajuan tersebut, terdapat kekhawatiran yang berkembang terkait dampak lingkungan dan kelangsungan hidup industri ini. Meningkatnya penggunaan kertas, energi, dan perangkat elektronik dalam kegiatan operasional industry keuangan menghasilkan

emisi gas rumah kaca, konsumsi energi yang tinggi, dan limbah elektronik yang mencemari lingkungan (Putri dkk., 2023). Keputusan investasi yang diambil oleh lembaga keuangan pun dapat berdampak pada kelestarian lingkungan, seperti pendanaan proyek yang merusak alam atau penyaluran kredit untuk industri yang tidak ramah lingkungan (Amellia dkk., 2023). Transisi menuju ekonomi berkelanjutan pun membawa perubahan signifikan bagi industri keuangan, seperti munculnya instrumen keuangan baru dan perubahan dalam regulasi yang terkait dengan keberlanjutan (Johari dkk., 2024). Menyadari berbagai tantangan tersebut, industri keuangan perlu mengambil langkah-langkah proaktif untuk meminimalkan dampak negatifnya terhadap lingkungan dan memastikan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Penerapan praktik-praktik berkelanjutan, seperti GHRM, penggunaan teknologi yang hemat energi, dan investasi yang bertanggung jawab secara lingkungan, menjadi solusi untuk mengatasi kekhawatiran tersebut (Faisal, 2023).

Peran krusial industri keuangan terletak pada kemampuannya untuk memfasilitasi pendanaan bagi proyek-proyek yang berkelanjutan dan ramah lingkungan (Febrianti, 2024). Dengan demikian, industri ini dapat mendorong pertumbuhan ekonomi yang bertanggung jawab dan ramah lingkungan, tanpa mengorbankan kelestarian alam. Untuk mewujudkan hal ini, diperlukan komitmen dan kerjasama dari berbagai pihak, termasuk pemerintah dan industri keuangan itu sendiri (Febrianti, 2024). Pemerintah harus menciptakan regulasi yang mendukung praktik keuangan berkelanjutan serta memberikan insentif bagi perusahaan yang menerapkan prinsip-prinsip ramah lingkungan (Valdiansyah & Widiyati, 2024). Industri keuangan, seperti bank dan investor, dapat menerapkan kebijakan investasi yang mempertimbangkan faktor *environmental, social, and governance (ESG*), serta mengarahkan dana ke proyek-proyek yang mendukung kelestarian lingkungan dan kesejahteraan Masyaraka (Budianto, 2023). Industri keuangan juga perlu meningkatkan kesadaran dan edukasi mengenai pentingnya keuangan berkelanjutan di dalam organisasinya. Inisiatif seperti GHRM, penerbitan obligasi hijau, dan pendanaan proyek energi terbarukan merupakan contoh konkret bagaimana industri keuangan dapat mendukung pembangunan berkelanjutan. Melalui kerjasama ini, industri keuangan dapat membantu mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan, mendukung pengelolaan sumber daya alam yang lebih baik, dan menciptakan masa depan yang lebih berkelanjutan bagi perekonomian nasional. Dengan demikian, keseimbangan antara pertumbuhan ekonomi dan kelestarian lingkungan dapat tercapai, memberikan manfaat jangka panjang dan memastikan ketahanan ekonomi Indonesia di masa depan.

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif (statistik deskriptif, regresi, ANOVA) untuk meneliti hubungan antara praktik GHRM dan kinerja berkelanjutan industri keuangan di Indonesia (Mitrayana & Juandi, 2023). Integrasi data kuantitatif dan kualitatif memungkinkan pemahaman yang lebih komprehensif dan valid tentang pengaruh GHRM terhadap kinerja berkelanjutan (Winda dkk., 2024). Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis praktik perekrutan ramah lingkungan, program pelatihan dan pengembangan berfokus keberlanjutan, sistem manajemen kinerja yang selaras dengan tujuan keberlanjutan, serta keterlibatan karyawan dalam inisiatif lingkungan secara bersama-sama dalam mempengaruhi kinerja berkelanjutan

industri keuangan di Indonesia. Kajian ini meninjau literatur terkait GHRM dan kinerja berkelanjutan, mengembangkan kerangka teoritis yang menghubungkan keduanya, serta menganalisis data empiris dari industri keuangan Indonesia. Diharapkan, penelitian ini dapat memperluas pemahaman tentang GHRM dalam konteks industri keuangan, memberikan bukti empiris tentang pengaruhnya terhadap kinerja berkelanjutan, dan mengidentifikasi praktik GHRM yang paling efektif untuk meningkatkan kinerja tersebut. Temuan penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis dan praktis yang signifikan. Kontribusi teoritis meliputi perluasan pemahaman tentang GHRM di industri keuangan, bukti empiris tentang pengaruhnya terhadap kinerja berkelanjutan, dan identifikasi praktik GHRM yang efektif. Kontribusi praktis meliputi panduan bagi praktisi SDM di industri keuangan untuk menerapkan GHRM dalam meningkatkan kinerja berkelanjutan, membantu organisasi keuangan merancang strategi keberlanjutan yang efektif, dan meningkatkan kesadaran tentang pentingnya GHRM dalam mencapai tujuan keberlanjutan di sektor keuangan. Secara keseluruhan, penelitian ini diharapkan dapat membantu organisasi keuangan mengembangkan strategi yang efektif untuk mencapai tujuan keberlanjutan dan meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan, serta meningkatkan efisiensi operasional, pengurangan dampak negatif terhadap lingkungan, dan kontribusi positif terhadap keberlanjutan sosial.

Tinjauan Literatur dan Perumusan Hipotesis

Perekrutan ramah lingkungan terhadap kinerja berkelanjutan Industri keuangan

Seiring meningkatnya kesadaran akan pentingnya keberlanjutan, industri keuangan mulai menerapkan praktik perekrutan ramah lingkungan (*green recruitment*) untuk mendukung kinerja berkelanjutan (*sustainability performance*) industry keuangan. Kajian literatur menunjukkan bahwa perekrutan ramah lingkungan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan keberlanjutan industry keuangan (Heriansyah, 2024). Temuan ini diperkuat oleh penelitian oleh (Sukmawati dkk., 2023), yang menunjukkan bahwa perekrutan ramah lingkungan dapat meningkatkan daya tarik perusahaan bagi talenta yang peduli dengan lingkungan, sehingga membantu organisasi dalam menarik dan mempertahankan karyawan yang berkomitmen terhadap keberlanjutan. (Badruzzuhad dkk., 2023) dalam penelitiannya mengusulkan bahwa perekrutan ramah lingkungan dapat meningkatkan kinerja berkelanjutan melalui pengurangan jejak karbon (*carbon footprint*) terkait dengan proses rekrutmen. Selain itu, perekrutan ramah lingkungan dapat menciptakan citra perusahaan yang positif dan menarik bagi talenta yang peduli dengan lingkungan, sehingga meningkatkan reputasi keberlanjutan organisasi.

Berdasarkan *Theory of Planned Behavior (TPB)*, praktik perekrutan ramah lingkungan dapat mempengaruhi sikap karyawan terhadap keberlanjutan. Jika calon karyawan melihat bahwa perusahaan berkomitmen terhadap lingkungan melalui praktik perekrutan, mereka cenderung memiliki sikap positif terhadap keberlanjutan. Sikap positif ini kemudian akan memengaruhi norma subjektif, di mana individu akan merasa bahwa orang-orang penting dalam hidupnya (misalnya, keluarga, teman, atau rekan kerja)

juga menghargai perilaku yang berkelanjutan. Terakhir, TPB juga menjelaskan bahwa persepsi kontrol perilaku, yaitu sejauh mana individu percaya bahwa mereka mampu melakukan tindakan yang berkelanjutan, dapat dipengaruhi oleh praktik perekrutan ramah lingkungan. Ketika calon karyawan melihat bahwa perusahaan menyediakan sumber daya dan dukungan untuk perilaku yang berkelanjutan, mereka akan merasa lebih mampu untuk berkontribusi pada tujuan keberlanjutan perusahaan. Dengan demikian, TPB memberikan kerangka kerja yang kuat untuk memahami bagaimana praktik perekrutan ramah lingkungan dapat mempengaruhi perilaku karyawan yang berorientasi pada keberlanjutan.Temuan awal menunjukkan potensi yang signifikan dari praktik ini untuk mendukung pencapaian tujuan keberlanjutan industry keuangan (Huda & Mukhlis, 2023).

H_1: *Praktik perekrutan ramah lingkungan mempunyai dampak positif terhadap kinerja berkelanjutan industri keuangan di Indonesia.*

Pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja berkelanjutan industri keuangan.

Kajian literatur menunjukkan bahwa program pelatihan dan pengembangan yang dirancang dengan baik dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan keberlanjutan organisasi. (Bulgani & Priatna, 2024)menemukan bahwa perusahaan jasa keuangan yang memberikan pelatihan berkelanjutan kepada karyawannya memiliki kinerja lingkungan yang lebih baik dibandingkan dengan perusahaan yang tidak memberikannya. Temuan ini diperkuat oleh (Setiawan, 2021) yang menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan kesadaran karyawan terhadap isu-isu keberlanjutan dan mendorong mereka untuk berperilaku secara ramah lingkungan di tempat kerja. (Pramida & Mulyanti, 2023) dalam penelitiannya mengusulkan bahwa pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan kinerja berkelanjutan melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam praktik-praktik ramah lingkungan. Selain itu, penelitian oleh (Nugraha & Susilastuti, 2022) menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan dapat membantu karyawan dalam mengintegrasikan nilai-nilai keberlanjutan ke dalam pekerjaan mereka sehari-hari, sehingga mendorong pengambilan keputusan yang berkelanjutan dalam organisasi.

H_2: *Program pelatihan dan pengembangan yang efektif berpengaruh positif terhadap kinerja berkelanjutan Industri Keuangan.*

Manajemen kinerja terhadap kinerja berkelanjutan organisasi sektor jasa.

Penelitian tentang hubungan antara manajemen kinerja dan kinerja berkelanjutan industri keuangan telah dilakukan melalui berbagai metode kualitatif dan kuantitatif. Studi oleh (Kasman, 2021), meneliti bagaimana bank besar di Indonesia menggunakan sistem semacam itu untuk memotivasi karyawannya. Hasilnya menunjukkan sistem tersebut efektif meningkatkan kesadaran karyawan terhadap isu keberlanjutan dan mendorong mereka mengambil tindakan yang ramah lingkungan. Penelitian kuantitatif

melengkapi temuan kualitatif dengan data empiris yang kuat. Analisis regresi, seperti yang dilakukan (Septrina dkk., 2023) pada perusahaan jasa keuangan, meneliti hubungan antara pengungkapan keberlanjutan dan kinerja keuangan. Studi ini menemukan bahwa pengungkapan keberlanjutan yang lebih tinggi terkait dengan kinerja finansial yang lebih baik. Penelitian kuantitatif lainnya menggunakan model struktural untuk mengungkap mekanisme yang mendasari hubungan ini. Secara keseluruhan, penelitian yang ada, baik kualitatif maupun kuantitatif, menunjukkan korelasi positif antara praktik manajemen kinerja yang baik dan pencapaian kinerja berkelanjutan di industri keuangan. Sistem manajemen kinerja yang dirancang dengan cermat dapat mendorong perilaku karyawan yang mendukung inisiatif berkelanjutan, seperti penghematan energi dan pengelolaan limbah yang baik.

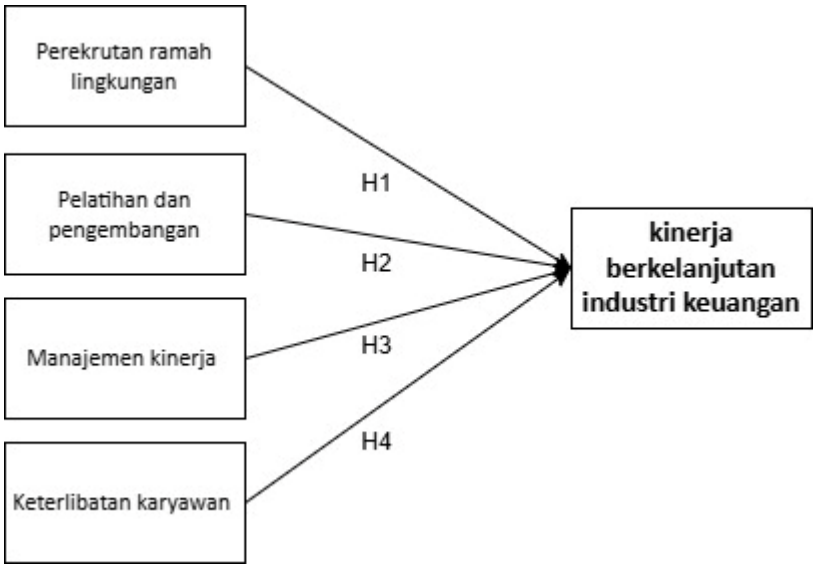
H_3: *Penerapan sistem manajemen kinerja yang efisien berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja berkelanjutan Industri keuangan.*

Keterlibatan karyawan terhadap kinerja berkelanjutan industri keuangan.

Pentingnya keterlibatan karyawan (*employee engagement*) dalam mendorong kinerja berkelanjutan (*sustainability performance*) industri keuangan telah menjadi fokus penelitian yang berkembang pesat. Penelitian sebelumnya menunjukkan hubungan positif antara kedua variabel ini, di mana karyawan yang terlibat secara aktif dalam pekerjaan dan organisasi mereka cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi pada inisiatif keberlanjutan. (Kurniawan, 2022) menemukan bahwa karyawan yang terlibat tinggi menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap praktik-praktik ramah lingkungan di tempat kerja. Temuan ini diperkuat oleh (Efendi & Azmy, 2024), yang menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dapat meningkatkan partisipasi mereka dalam program-program keberlanjutan dan mendorong pengambilan keputusan yang berkelanjutan. (Heriansyah, 2024) dalam penelitiannya mengusulkan bahwa keterlibatan karyawan dapat meningkatkan kinerja berkelanjutan melalui peningkatan rasa kepemilikan (*ownership*) dan akuntabilitas (*accountability*) karyawan terhadap tujuan keberlanjutan organisasi. Selain itu, penelitian oleh (Delima & Kholil, 2024) menunjukkan bahwa karyawan yang terlibat tinggi lebih cenderung menerima nilai-nilai dan norma-norma organisasi yang terkait dengan keberlanjutan, sehingga mendorong mereka untuk berperilaku secara ramah lingkungan.

H_4: *Keterlibatan karyawan yang lebih besar dalam inisiatif lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja berkelanjutan industri keuangan.*

Berdasarkan hipotesis yang telah dikembangkan, Gambar 1 menyajikan kerangka penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 1 Model Penelitian

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menguji hipotesis bahwa penerapan praktik GHRM berkontribusi pada peningkatan kinerja keberlanjutan perusahaan keuangan di Indonesia. Mengingat populasi yang sangat luas, teknik *sampling* non-probabilitas yang mudah diterapkan digunakan untuk memperoleh sampel penelitian. Sampel minimal yang dibutuhkan berdasarkan perhitungan adalah 185 responden dengan tingkat kesalahan 5%. Data primer dikumpulkan melalui survei daring yang disebar kepada para manajer HRD di perusahaan-perusahaan keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Survei ini menggunakan skala Likert 5-point untuk mengukur variabel penelitian, termasuk praktik rekrutmen hijau, pelatihan lingkungan, dan kinerja keuangan yang berkelanjutan. Setelah dilakukan pengolahan data, diperoleh 200 responden yang dapat dianalisis lebih lanjut.

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perusahaan industri keuangan yang telah menerapkan praktik GHRM selama minimal dua tahun dan memiliki komitmen terhadap keberlanjutan yang dibuktikan dengan laporan keberlanjutan atau inisiatif lingkungan lainnya. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Metode ini dipilih karena kemampuannya dalam menangani model penelitian yang kompleks dan data yang seringkali tidak terdistribusi normal, serta cocok untuk sampel yang relatif kecil. Analisis menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3.0 meliputi evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*) (Hair dkk., 2021).

Variabel dependen adalah kinerja berkelanjutan, diukur dengan pengurangan emisi gas rumah kaca, pengurangan penggunaan energi dan sumber daya, peningkatan penggunaan bahan daur ulang, peningkatan kepuasan pelanggan dan karyawan, dan peningkatan reputasi dan citra organisasi terkait keberlanjutan (Brian, 2018).

Variabel independen terdiri dari empat dimensi GHRM yakni rekrutmen dan seleksi; pelatihan dan pengembangan; manajemen kinerja; serta keterlibatan karyawan (Hasan, 2022).

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini melibatkan 200 responden yang dipilih dari Industri Keuangan di Indonesia. Pada Tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan (61%) dengan usia terbanyak pada rentang 25-29 tahun (44%). Pendidikan yang paling banyak dimiliki adalah sarjana (70%), dengan pengalaman kerja terbanyak yaitu ≥ 3 tahun tetapi kurang dari 5 tahun (48%). Sebagian besar responden berjabatan staff (64%). Temuan ini menunjukkan bahwa industri keuangan di Indonesia didominasi oleh perempuan muda dengan pendidikan tinggi dan pengalaman kerja yang beragam. Ukuran sampel ini memadai untuk mayoritas analisis statistik, dengan mempertimbangkan besarnya populasi dan tingkat presisi yang diinginkan. Metode pengambilan sampel acak bertingkat diterapkan untuk memastikan sampel yang diperoleh merepresentasikan keragaman industri keuangan di Indonesia. Stratifikasi dilakukan berdasarkan jenis industri, seperti perbankan dan industri keuangan non-bank. Pada setiap strata, industri keuangan dipilih secara acak, dan kemudian karyawan dari industri tersebut diundang untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.

Tabel 1 Variabel Demografis

Variabel	Value	Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin	Perempuan	122	61
	Pria	78	39
Usia	25-29	88	44
	30-39	70	35
	40-50	42	21
Pendidikan	Sarjana	140	70
	Master	50	25
	Doktor	10	5
Pengalaman kerja	≥ 3 tetapi kurang dari 5 tahun	96	48
	≥ 5 tetapi kurang dari 10 tahun	70	35
	≥ 10 tahun	34	17
Jabatan	Staff	128	64
	Manajer	60	30
	Direktur	12	6

Pada Tabel 2, hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa GHRM diterapkan secara luas di industri keuangan. Mayoritas responden menyatakan bahwa industri keuangan mereka memiliki kebijakan dan praktik yang terkait dengan GHRM, seperti rekrutmen dan seleksi karyawan yang ramah lingkungan, pelatihan dan pengembangan karyawan tentang praktik berkelanjutan, manajemen kinerja yang mempertimbangkan kinerja lingkungan, dan keterlibatan karyawan dalam inisiatif berkelanjutan.

Tabel 1 Analisis Deskriptif Variabel

Aspek GHRM	Frekuensi	Persentase
Memiliki kebijakan dan praktik rekrutmen dan seleksi yang ramah lingkungan	160	80%
Melaksanakan pelatihan dan pengembangan karyawan tentang praktik berkelanjutan	144	72%
Menerapkan manajemen kinerja yang mempertimbangkan kinerja lingkungan	128	64%
Melibatkan karyawan dalam inisiatif berkelanjutan	112	56%

Analisis Reliabilitas

Reliabilitas dari pengukuran multi-item untuk setiap variabel dinilai menggunakan koefisien *Cronbach's alpha*. Pada Tabel 3 menunjukkan bahwa untuk *Green Hiring* (GH), koefisien *Cronbach's alpha* adalah 0,871, yang mencerminkan tingkat konsistensi internal yang tinggi di antara 16 item yang mengukur praktik *Green Hiring*. Untuk Pelatihan (T), koefisien *Cronbach's alpha* adalah 0,832, juga menunjukkan konsistensi internal yang tinggi di antara 16 item yang mengukur praktik Pelatihan. Manajemen Kinerja (PM) memiliki koefisien *Cronbach's alpha* sebesar 0,791, menunjukkan konsistensi internal yang cukup tinggi di antara 16 item yang mengukur praktik Manajemen Kinerja. Terakhir, untuk Keterlibatan Karyawan (EI), koefisien *Cronbach's alpha* adalah 0,785, yang juga menunjukkan konsistensi internal yang cukup tinggi di antara 16 item yang mengukur praktik Keterlibatan Karyawan. Secara keseluruhan, nilai-nilai ini menunjukkan bahwa pengukuran multi-item yang digunakan dalam penelitian ini memiliki konsistensi internal yang baik, memperkuat reliabilitas pengukuran.

Tabel 2 Analisis Reabilitas

Dimension	Items	Cronbach's alpha
Green Hiring (GH)	16	0,871
Training (T)	16	0,832
Performance Management	16	0,791
Employee Involvement (EI)	16	0,785

Analisis Validitas

Untuk menjamin validitas konten, metrik tersebut diselaraskan dengan kerangka teoritis dan penelitian sebelumnya mengenai praktik GHRM dan kinerja berkelanjutan. Validitas konstruk dinilai melalui analisis faktor eksploratif dan konfirmatori, bergantung pada program statistik yang digunakan. Pada Tabel 4 menunjukkan nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO) sebesar 0,854, yang menunjukkan tingkat

kecukupan yang substansial untuk analisis faktor. Selain itu, dengan derajat kebebasan 433, Bartlett's Test of Sphericity menghasilkan nilai chi-kuadrat sebesar 12144,728 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang lebih rendah dari ambang batas konvensional 0,05 menunjukkan bahwa matriks korelasi berbeda secara substansial dari matriks identitas, yang mendukung penerapan analisis faktor pada data ini. Indikator KMO dan Uji Kebulatan Bartlett menunjukkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini cukup berkorelasi untuk memungkinkan penyelidikan lebih lanjut terhadap faktor atau dimensi laten dalam data.

Tabel 3 KMO and Bartlett's Test of Sphericity

Statistical Measure	Value
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	0,854
Bartlett's Test of Sphericity	
Approx. Chi-Square	12144,728
Degrees of Freedom (Df)	433
Significance (Sig.)	0,000

Penelitian ini menganalisis pengaruh praktik Perekrutan Ramah Lingkungan (GH) terhadap Kinerja Berkelanjutan (SP) dalam organisasi di sektor jasa. Hasil analisis menunjukkan hubungan yang kuat dan signifikan secara statistik antara GH dan SP, dengan koefisien korelasi (β) sebesar 0,512 dan nilai *p-value* yang sangat kecil (0,001). Temuan ini diperkuat oleh reliabilitas dan validitas variabel GH yang tinggi, dengan nilai Cronbach's Alpha (0,871), Reliabilitas Komposit (0,823), dan *Average Variance Extracted* (AVE) (0,823) yang menunjukkan konsistensi internal dan kemampuannya untuk mengukur konsep GH secara akurat. Penelitian ini memberikan bukti empiris yang kuat bahwa Perekrutan Ramah Lingkungan dapat meningkatkan kinerja berkelanjutan dalam industry keuangan. Industri keuangan perlu mempertimbangkan aspek lingkungan dan sosial dalam proses perekrutan untuk menarik dan mempertahankan talenta yang berkomitmen terhadap keberlanjutan dan berkontribusi pada peningkatan Kinerja Berkelanjutan secara keseluruhan. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Sukmawati dkk., 2023; Badruzzuhad dkk., 2023; Heryana dkk., 2024; Huda & Mukhlis, 2023) yang menunjukkan pengaruh positif Perekrutan Ramah Lingkungan terhadap kinerja karyawan dan praktik GHRM. Perekrutan Ramah Lingkungan merupakan strategi penting bagi industry keuangan untuk mencapai tujuan keberlanjutan mereka. Implementasi praktik Perekrutan Ramah Lingkungan yang efektif dapat membantu organisasi meningkatkan kinerja lingkungan, sosial, dan ekonomi industri keuangan.

Pelatihan (T) menunjukkan koefisien korelasi (β) sebesar 0,376 dengan Kinerja Berkelanjutan (SP) dan nilai p sebesar 0,001, menandakan hubungan yang signifikan. Analisis reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Pelatihan memiliki konsistensi internal yang kuat, dengan nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,832. Validitas diskriminan juga mendukung bahwa Pelatihan memiliki reliabilitas komposit sebesar 0,683 dan rata-rata varians yang diekstraksi sebesar 0,683. Hasil ini menunjukkan bahwa program Pelatihan berhubungan positif dan signifikan secara statistik dengan Kinerja Berkelanjutan. Oleh karena itu, data yang ada mendukung Hipotesis 2, sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Nugraha & Susilastuti, 2022; Setiawan, 2021; Pramida & Mulyanti, 2023) yang menunjukkan dampak positif pelatihan pada kinerja berkelanjutan.

Koefisien korelasi antara Manajemen Kinerja (PM) dan Kinerja Berkelanjutan (SP) tercatat sebesar 0,289, dengan nilai p sebesar 0,001. Reliabilitas variabel Manajemen Kinerja ditunjukkan melalui koefisien *Cronbach's alpha* sebesar 0,791, yang mengindikasikan konsistensi internal yang baik. Validitas diskriminan menunjukkan reliabilitas komposit sebesar 0,630 dan rata-rata varians yang diekstraksi sebesar 0,630. Temuan ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dan positif antara sistem Manajemen Kinerja dan Kinerja Berkelanjutan. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh (Kasman, 2021; Septrina dkk., 2023) yang menyatakan bahwa sistem manajemen kinerja yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung strategi organisasi untuk kinerja berkelanjutan.

Keterlibatan Karyawan (EI) memiliki koefisien korelasi (β) sebesar 0,201 dengan Kinerja Berkelanjutan (SP) dan nilai p sebesar 0,001, menunjukkan hubungan signifikan. Reliabilitas variabel ini dibuktikan dengan nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,785, yang menunjukkan konsistensi internal yang baik. Validitas diskriminan menunjukkan reliabilitas komposit sebesar 0,622 dan rata-rata varians yang diekstraksi sebesar 0,622, yang dianggap memuaskan. Analisis regresi menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara Keterlibatan Karyawan dalam upaya lingkungan dan Kinerja Berkelanjutan. Temuan ini mendukung Hipotesis 4 dan sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Efendi & Azmy, 2024; Kurniawan, 2022), yang menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dalam inisiatif lingkungan berkontribusi pada kinerja berkelanjutan organisasi.

Kesimpulan

Penelitian ini menemukan bahwa praktik GHRM memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja berkelanjutan di industri keuangan Indonesia. Praktik-praktik seperti perekrutan ramah lingkungan, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, dan keterlibatan karyawan terbukti meningkatkan kinerja lingkungan, ekonomi, dan sosial. Penelitian ini memperluas pemahaman tentang GHRM dalam konteks industri keuangan, yang sebelumnya kurang diteliti, dengan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh GHRM terhadap kinerja berkelanjutan. Temuan ini juga memberikan panduan bagi praktisi SDM di industri keuangan untuk menerapkan GHRM dalam upaya meningkatkan kinerja berkelanjutan, membantu organisasi keuangan dalam merancang strategi keberlanjutan yang efektif.

Penelitian ini hanya berfokus pada sektor keuangan di Indonesia, sehingga memiliki keterbatasan dalam generalisasi temuannya ke industri atau konteks geografis lain. Selain itu, penelitian ini belum mempertimbangkan peran variabel moderasi seperti ukuran perusahaan dan kepemimpinan hijau dalam memediasi hubungan antara GHRM dan kinerja berkelanjutan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan penelitian ke berbagai sektor industri dan negara, serta memasukkan variabel moderasi yang relevan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang hubungan antara GHRM dan kinerja berkelanjutan.

Daftar Pustaka

Amellia, G., S., Desya, P. S., & Prisilia, P. (2023). Implementasi Green Banking Terhadap Perbankan. *Prosiding Seminar Nasional Hukum, Bisnis, Sains dan Teknologi* , 61–68.

Badruzzuhad, M. T., Fadhillah, R. A., & Firmansyah, A. (2023). Perkembangan Kebijakan Keberlanjutan di Dunia: Pendekatan Scoping Review. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, *3*(2), 207–219. https://doi.org/10.54957/jolas.v3i2.551

Brian, M. (2018). *Analisis Indikator Sustainability Report Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Barang Konsumsi yang Terdaftar di BEI tahun 2012-2016)* (Doctoral dissertation, Universitas Widyatama).

Bulgani, A., & Priatna, I. A. (2024). Strategi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Menuju Industri 5.0 di PT. ISS Indonesia Menggunakan Metode SWOT. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, *2*(4), 765–774.

Budianto, E. W. H. (2023). Pemetaan Penelitian Risiko Reputasi pada Perbankan Syariah dan Konvensional: Studi Bibliometrik VOSviewer dan Literature Review. *Al-Masraf (Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan)*, *8*(1), 94–113. https://doi.org/10.15548/al-masraf.v8i1.425

Delima, W., & Syukur Kholil. (2024). Membangun Komitmen Aktivitas Karyawan Kelurahan Tegal Sari Mandala III Medan di Era Digital melalui Desain Komunikasi Organisasi yang Efektif. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, *6*(10). https://doi.org/10.47467/reslaj.v6i10.3024

Efendi, A., & Azmy, A. (2024). Konseptual Model Quality of Work Life Pada Perusahaan Manufaktur Otomotif: A Literature Review. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, *2*(6), 242–257.

Faisal, S. (2023). Green Human Resource Management—A Synthesis. *Sustainability*, *15*(3), 2259. https://doi.org/10.3390/su15032259

Febrianti, S. (2024). Sustainability Finance dan Green Investment: Literature Review dengan Metode Prisma. *Manajemen: Jurnal Ekonomi USI*, *6*(1), 95–106.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *An Introduction to Structural Equation Modeling* (pp. 1–29). https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7_1

Hariyadi, E., & Afandi, A. (2021). Analisis Pengaruh Variabel Mikro dan Makro Ekonomi Terhadap VaR Bank Umum Syariah di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, *7*(3), 1916–1930.

Hasan, H. (2022). Green Human Resources Management Untuk Keberlanjutan Perusahaan Pada Industri Penerbangan. *Jurnal Transportasi, Logistik, dan Aviasi*, *2*(1), 10-16.

Heriansyah, D. (2024). Pengaruh Corporate Governance, Profitabilitas, Likuiditas dan Solvabilitas Terhadap Corporate Social Responsibility (CSR) Disclosure: Literatur Review. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, *5*(2), 5062–5068.

Heryana, D., Huda, M. N., & Firmansyah, A. (2024). Green Intellectual Capital dan Green Human Resource Management: Pendekatan Scoping Review. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, *4*(3), 340–351. https://doi.org/10.54957/jolas.v4i3.741

Huda, M. R. M., & Mukhlis, I. (2023). Business Ethics and Freedom of Opinion for Gen-Z: Systematic Literature Review. *Business and Investment Review*, *1*(6), 83–90. https://doi.org/10.61292/birev.v1i6.70

Johari, S. M., Larasati, D., & Hariyadi, E. (2024). Kontribusi Pembiayaan Modal Kerja Perbankan Syariah Terhadap Perkembangan UMKM di DIY. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, *3*(4), 1580–1592.

Mitrayana, M., & Juandi, D. (2023). Penerapan Problem Based Learning dalam Pembelajaran Matematika : Systematic Literature. *EduMatSains : Jurnal Pendidikan, Matematika dan Sains*, 90–103. https://doi.org/10.33541/edumatsains.v8i1.4834

P. Nugraha, S., & Haryani Susilastuti, D. (2022). Peran Gender Kontemporer di Indonesia - Perubahan dan Keberlanjutan: Studi Pustaka. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, *27*(2), 351–378. https://doi.org/10.20885/psikologika.vol27.iss2.art9

Pramida, U., & Mulyanti, D. (2023). Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Sytematic Literature Review. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, *2*(1), 229-239. https://doi.org/10.58192/ebismen.v2i1.677

Sari Pascariati Kasman, P. (2021). Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Bank Syariah Indonesia: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja dan Perubahan Organisasi (Literature Review Manajemen). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, *2*(2), 689–696. https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.625

Septrina, T., Kuntadi, C., & Pramukty, R. (2023). Strategi Industri Hijau, Pengungkapan Laporan Keberlanjutan dan Pertumbuhan Penjualan terhadap Nilai Perusahaan Sektor Pertambangan. *Jurnal Sosial dan Sains*, *3*(4), 425–431. https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v3i4.736

Setiawan, N. (2021). Determinasi Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai: Total Quality Management dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, *1*(3), 372–389. https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3.690

Sukmawati, A., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan: Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, *2*(1), 239-248. https://doi.org/10.61132/maeswara.v2i1.622

Teguh Kurniawan, Ah. H. A. (2022). Perilaku Ramah Lingkungan Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia: Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, *15*(3), 19. https://doi.org/10.35879/jik.v15i3.344

Valdiansyah, R. H., & Widiyati, D. (2024). Peranan Sustainable Finance Pada Industri UMKM Indonesia: Peluang dan Tantangan. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, *4*(1), 47–55. https://doi.org/10.54957/jolas.v4i1.713

Winda, W., Hasanah, R. U., Dinda, D., & Syamfitri, A. (2024). Systematic Literature Review (SLR): Kemampuan Pembuktian Matematis Mahasiswa. *Mathematical and Data Analytics*, *1*(1), 19–30. https://doi.org/10.47709/mda.v1i1.3820