

***THE INFLUENCE OF GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE (CASE STUDY AT INSAN MANDIRI SCHOOL,
JAKARTA)***

**PENGARUH GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMEN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN (STUDI KASUS DI SEKOLAH INSAN MANDIRI JAKARTA)**

Efa Nasrifa

e.nasrifa@gmail.com

Univesitas Winaya Mukti Bandung

Abstract

The development of the education industry must be in line with developments over time, because education is a means of transforming science and technology for students to become people with competitive competencies. On the other hand, environmental problems are becoming a global issue regarding environmental damage and environmental conservation solutions must begin to be implemented in the world of education so that they are grounded in their output. Implementing Green Human Resource Management in schools is an effort to improve the quality of the environment and the performance of teachers and employees which has implications for school culture. Green Human Resource Management is human resource management that helps create a green workforce that can understand and appreciate green culture in an organization that requires high levels of technical and management skills in employees. This study will explain the positive influence and implications of Green Human Resource Management on Employee Motivation and Performance at the Insan Mandiri School, Jakarta.

Keywords: Green Human Resource Management, Work Motivation, Employee Performance

Abstraksi

Perkembangan industri pendidikan harus sejalan dengan perkembangan jamannya, karena pendidikan adalah salah satu sarana untuk mentransformasi ilmu pengetahuan dan teknologi kepada siswa agar menjadi insan yang mempunyai kompetensi yang kompetitif. Di sisi lain permasalahan lingkungan yang sedang menjadi isu global mengenai kerusakan lingkungan dan solusi pelestarian lingkungan harus mulai di terapkan dalam dunia pendidikan agar membunmi dalam outputnya. Penerapan *green human resource management* di sekolah adalah sebuah usaha agar dapat meningkatkan kualitas lingkungan dan kenerja guru dan karyawan yang berimplikasi terhadap kultur sekolah. *Green human resource management* adalah pengelolaan sumber daya manusia yang membantu menciptakan tenaga kerja hijau yang dapat memahami dan menghargai budaya hijau dalam suatu organisasi yang membutuhkan keterampilan teknis dan manajemen tingkat tinggi pada karyawan. Dalam kajian ini akan memaparkan pengaruh positif dan implikasinya *green human resource managemen* terhadap motivasi dan kinerja karyawan di Sekolah Insan Mandiri Jakarta.

Kata kunci: Green Human Resource Managemen, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Isu Lingkungan telah menjadi masalah global, terjadinya pemanasan global yang disebabkan adanya gas rumah kaca ini terjadi karena pembakaran minyak bumi. Bahan bakar batu bara dan juga pembakaran gas alam. Semua hal tersebut menyebabkan adanya pemanasan yang terpantul tidak diteruskan ke luar angkasa, tapi kembali lagi ke bumi. Belum lagi masalah perambahan hutan, pencemaran air karena limbah industri, penanganan sampah yang belum dikelola dengan baik, penggunaan lahan hijau menjadi lahan pemukiman melengkapi masalah lingkungan saat ini.

Masalah lingkungan telah menjadi masalah bersama. Saat ini, semua orang sudah seharusnya melakukan bagian mereka untuk melindungi dan melestarikan alam. Tanggung jawab ini juga diemban oleh sekolah sebagai satuan pendidikan. Sekolah menjadi salah satu garda terdepan untuk mendidik generasi sekarang dan masa depan untuk peduli terhadap

lingkungan. Kepedulian terhadap lingkungan dimulai dari pendidikan formal. Kepedulian lingkungan ini akan berimbas pada kelestarian alam.

Usaha untuk pelestarian alam di lingkungan pendidikan tidak hanya cukup dengan pengelolaan *green school*, tetapi harus simultan dengan *green human resource management* (GHRM). *green human resource management* merupakan topik hangat yang dibahas pada beberapa penelitian, hal ini ditimbulkan adanya pencerahan tentang pengelolaan lingkungan serta pembangunan berkelanjutan semakin meningkat di semua global, begitu juga yang berlaku di Indonesia. *green human resource management* tidak hanya mencakup kepedulian terhadap konflik lingkungan, namun juga kesejahteraan sosial dan ekonomi baik organisasi maupun karyawan dalam prospek yang lebih luas (Shoeb, 2015).

Penerapan *green human resource management* akan menciptakan karyawan agar mengembangkan dan memelihara lingkungan hijau sehingga mereka memberikan kontribusi yang maksimal secara individu. Delmas & Pekovic (2013). Dalam operasionalnya peran pimpinan untuk menjadikan *green human resource management* agar menjadi motivasi terjadi lingkungan lembaga pendidikan.

Green human resource management adalah pendekatan inovatif terhadap kinerja dan fungsi SDM dalam suatu organisasi, di mana konteks lingkungan merupakan dasar dari semua inisiatif yang dilakukan. *Green human resource management* dinyatakan sebagai keterlibatan semua kegiatan dalam pengembangan, implementasi dan pemeliharaan sistem yang berkelanjutan yang bertujuan membuat karyawan organisasi menjadi ramah lingkungan (Owino & Kwasira, 2016). Manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan (*green human resource management*) dapat mendorong komitmen dan keterlibatan karyawan dalam praktik lingkungan sehingga meningkatkan rasa kepemilikan dan kebanggaan karyawan, memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras. Oleh karena itu, praktik ramah lingkungan ini dapat membantu lembaga atau perusahaan mengembangkan reputasi yang baik, mengurangi tekanan dari pemangku kepentingan, dan menguntungkan generasi mendatang dalam jangka panjang (Muhammad Fikri Imaduddin & Sri Suwarsi 2023).

Sekolah sebagai sebuah lembaga pendidikan yang peduli terhadap pelestarian lingkungan sudah selayaknya menerapkan GHRM. Sekolah Insan Mandiri Jakarta yang mengusung penekanan karakter peduli, menjadikan GHRM sebagai sebuah strategi agar sekolah menjadi lebih efektif dan menjadi brand sekolah sebagai sekolah yang peduli lingkungan.

Atas dasar penjelasan di atas, di rumusan permasalahan sebagai berikut: 1) Bagaimana Green Human Resource Management di Sekolah Insan Mandiri?; 2) Bagaimana pengaruh penerapan kinerja karyawan positif terhadap motivasi kerja?; 3) Bagaimana Green Human Resource Management pengaruh terhadap kinerja di sekolah.

METODE

Metode yang digunakan untuk menulis artikel ini adalah pendekatan kualitatif dan tinjauan pustaka. Data yang dikumpulkan dari berbagai sumber seperti buku manajemen dan jurnal ilmiah yang berkaitan dengan topik artikel ini dianalisis dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Sumber-sumber data tersebut diperoleh dari beberapa database seperti GARUDA (Garda Rujukan Digital), *sciencedirect*, *researchgate*, dan *Google Scholar*.

Penelitian terdahulu yang relevan dengan artikel yang dibahas ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

No	Penulis (Tahun)	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	(Muhammad Fikri	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) Green Human Resource	Meneliti pengaruh Green	Perbedaannya tidak

<p>Imaduddin & Sri Suwarsi (2023)</p>	<p>Management di Divisi Human Capital Kantor Pusat Bank Bjb Kota Bandung termasuk kategori Baik. 2) Penerapan Kinerja Karyawan termasuk kategori Baik. 3) Green Human Resource Management memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan Divisi Human Capital Kantor Pusat Bank Bjb Kota Bandung. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Green Human Resource Management terhadap kinerja karyawan Divisi Human Capital Kantor Pusat Bank Bjb Kota Bandung.</p>	<p>Human Resource Management terhadap kinerja karyawan</p>	<p>membahas tentang pengaruhnya terhadap motivasi kerja</p>
<p>2 (Ditya Alfiena Ainunnis, 2022)</p>	<p>Hasil analisis menunjukkan variabel praktik membangun kompetensi hijau terhadap OCBE positif tetapi tidak signifikan, variabel praktik meningkatkan motivasi hijau terhadap OCBE positif dan signifikan, variabel praktik keterlibatan karyawan hijau terhadap OCBE positif dan signifikan, variabel praktik keterlibatan pemimpin organisasi terhadap OCBE positif dan tidak signifikan, variabel OCBE terhadap kinerja lingkungan positif dan tidak signifikan, OCBE tidak dapat memediasi variabel membangun kompetensi hijau terhadap kinerja lingkungan, OCBE positif memediasi variabel meningkatkan motivasi hijau terhadap kinerja lingkungan, OCBE positif memediasi variabel keterlibatan karyawan hijau terhadap kinerja lingkungan, OCBE tidak dapat memediasi variabel keterlibatan pemimpin organisasi terhadap kinerja lingkungan</p>	<p>Meneliti pengaruh Green Human Resource Management dan kinerja karyawan</p>	<p>Perbedaannya tidak membahas tentang pengaruhnya terhadap motivasi kerja</p>
<p>3. (Jevon Jeconiah Satria dan Ira Ningrum Resmawa, (2022)</p>	<p>hasil pengujian pada penelitian ini adalah (1) Green Human Resource Management terbukti berpengaruh positif pada Komitmen Karyawan. Hal ini berarti, menggunakan adanya Green Human Resource Management bisa mensugesti taraf komitmen karyawan; (dua) Green Human Resource Management terbukti berpengaruh positif pada Eco-Friendly Behavior. Hal ini berarti menggunakan adanya Green Human Resource Management dapat meningkatkan Eco-Friendly Behavior; (3) Komitmen Karyawan terbukti</p>	<p>menguji efek Green Human Resource Management terhadap Komitmen Karyawan</p>	<p>Perbedaannya tidak membahas tentang pengaruhnya terhadap motivasi kerja</p>

		berpengaruh positif di Eco-Friendly Behavior. Hal ini berarti komitmen karyawan akan mempengaruhi Eco-Friendly Behavior secara positif; (4) Green Human Resource Management terbukti berpengaruh positif di Kinerja Lingkungan. Hal ini berarti Green Human Resource Management akan menaikkan kinerja lingkungan secara positif; (lima) Eco-Friendly Behavior tidak terbukti berpengaruh positif pada Kinerja Lingkungan. Hal ini berarti, Eco-Friendly Behavior tak mensugesti Kinerja Lingkungan; (6) Eco - Friendly Behavior tidak memediasi efek Green Human Resource Management pada Kinerja Lingkungan; dan (7) Eco-Friendly Behavior tidak memediasi imbas Komitmen Karyawan pada Kinerja Lingkungan		
4,	(Safroni I., et al., 2020)	Penelitian ini bertujuan untuk melihat implemetasi Green Human Resource Management mendukung kinerja lingkungan industri perhotelan serta melihat dimensi praktik Green Human Resource Management dalam mendukung kinerja lingkungan yang lebih baik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi literatur (dokumen) yang dihimpun dari data yang dipilih sesuai dengan kriteria.	Meneliti pengaruh Green Human Resource Management	Perbedaannya tidak membahas tentang pengaruhnya terhadap motivasi kerja
5	(B Irmawati dan Ch Trihardjanti N, 2020)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan belum semua menerapkan GHRM pada semua pratik SDM Perusahaan belum secara eksplisit menerapkan GHRM namun perusahaan menerapkn ISO 14001 tentang lingkungan, paperless, karaywan diminta membawa peralatan makan sendiri dan menjaga lingkungan sekitar	Meneliti pengaruh Green Human Resource Management	Perbedaannya tidak membahas tentang pengaruhnya terhadap motivasi kerja
6	(Gugus Wijonarko dan Alexander Wirapraja, 2023)	Hasil tanggapan responden dari kuisioner dan diolah sehingga diperoleh hasil bahwa baik variable GHRM maupun variablel kepuasan kerja, keduanya memiliki hubungan antar variable dan pengaruh yang signifikan terhadap variable kinerja karyawan pada perusahaan bisnis.	Meneliti pengaruh Green Human Resource Management dan kinerja karyawan	Perbedaannya tidak membahas tentang pengaruhnya terhadap motivasi kerja
7.	(Novita Dewi	Artikel ini mempresentasikan beberapa	Meneliti	Perbedaannya

Purnama dan Lenny C Nawangsari, 2019)	konsep teori dari rekrutmen hijau, pelatihan hijau, kinerja hijau, kompensasi hijau dan keberlanjutan perusahaan serta beberapa tujuan penelitian yang mengamati mengenai hubungan variabel-variabel rekrutmen hijau, pelatihan hijau, kinerja hijau, kompensasi hijau dan keberlanjutan perusahaan yang diharapkan untuk dapat mengembangkan tujuan penelitian.	pengaruh Green Human Resource Management	tidak membahas tentang pengaruhnya terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan
8. (Nia Adonia Siburian dan Agus Sugiarto, 2022)	Penelitian ini adalah mengeksplorasi bagaimana proses implementasi konsep Green HRM, apa saja tantangan dan hambatan serta dampak dari implementasi konsep Green HRM. Hasil penelitian menunjukkan perusahaan belum secara sempurna dan eksplisit menerapkan Green HRM. Namun demikian perusahaan telah berupaya membangun perilaku hijau karyawan dalam aspek rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan karyawan, kompensasi dan manfaat, budaya organisasi, serta manajemen kinerja. Beberapa manfaat yang diperoleh dalam penerapan Green HRM adalah karyawan hidup lebih sehat, nama baik perusahaan, karyawan yang terampil dan memiliki komitmen, mengurangi dampak negatif pada lingkungan, mengurangi limbah dan mendaur ulang limbah sehingga mengurangi biaya produksi.	Meneliti pengaruh Green Human Resource Management	Perbedaannya tidak membahas tentang pengaruhnya terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan
9. (G Wijonarko dan A Wirapraja, 2022)	Penelitian ini akan mengukur hubungan antara GHRM terhadap penerimaan teknologi (TAM) dalam rangka meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan perusahaan di surabaya yang sehari-harinya menggunakan aplikasi komputer dalam bekerja. Berdasarkan penyebaran kuesioner yang telah dilakukan diperoleh sebanyak 120 responden dan dilakukan pengolahan data dengan tingkat margin error 5% terhadap data responden menggunakan metode Structural Equation Modelling (SEM). Hasil yang diperoleh adalah variabel GHRM berpengaruh positif signifikan terhadap variabel TAM	Meneliti pengaruh Green Human Resource Management	Perbedaannya tidak membahas tentang pengaruhnya terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan

		mempengaruhi pula secara signifikan terhadap variabel kepuasan dan variabel produktivitas kerja.		
10.	Putri Fahimatul Fitria, 2023	Green Human Resources Management (GHRM) memiliki pengaruh signifikan pada kinerja pegawai (SMP Negeri 1 Pamotan). Artinya, GHRM pada kebijakan dan prosedur di lingkungan sekolah mengakibatkan terstrukturnya segala aktivitas operasional sekolah dengan keberlangsungan hidup lingkungan sekitar. GHRM tersebut mampu berpengaruh pada lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman sehingga dalam bekerja, guru dan karyawan akan merasakan kenyamanan. Kenyamanan yang diperoleh selama bekerja mendorong pegawai untuk lebih mudah meningkatkan prestasi kerja atau kinerjanya.	Meneliti pengaruh Green Human Resource Management terhadap kinerja karyawan	Perbedaannya tidak membahas tentang pengaruhnya terhadap motivasi kerja

PEMBAHASAN

Penerapan *green human resource management* di Sekolah Insan Mandiri Jakarta dapat di bagi menjadi dua jenis pegawai yaitu karyawan tata laksana dan pendidik atau guru. Kedua ini menjadi sangat penting perannya dalam penerapan motivasi kerja yang hijau. Di sekolah, karyawan memberikan pelayanan kepada pendidikan dan siswa serta pemaangku kepentingan lainnya, sedangkan pendidik lebih banyak melayani proses pendidikan dan transfer ilmu pengetahuan kepada siswa.

Penerapan *green human resource management* di Sekolah Insan Mandiri Jakarta, dalam pelaksanaannya adalah sebagai berikut;

1. *Digitize*, dalam dunia pendidikan ada dua proses yang sangat penting yaitu admistrasi dan pembelajaran. Sesuai dengan tuntutan zaman maka untuk kecepatan, efektivitas, efesiensi pelayanan kepada pelanggan penggunaan teknologi digital sangatlah menjadi penting. Penggunaannya dalam bentuk *Leaning Management Sistem (LMS)*, *E-leaning*, ini sudah mencakup untuk pengelolaan keuangan, kepegawaian, sarana prasarana, pembelajaran, penilaian, promosi, serta informasi kepada pelanggan yang tersambung dengan gadget. Ini mengurangi penggunaan kertas, sebelumnya untuk administrasi, dan ujian menggunakan kertas. Sekarang dengan sarana yang ada hanya menggunakan laptop dan gadget. Ini membantu pelestrarian alam dengan paperless.
2. *More Work, Less Energy*, Mengoptimalkan pengaturan energi untuk komputer dan perangkat lainnya. Menyambungkan perangkat keras ke soket ekstensi dengan sakelar hidup/mati.
3. *Don't be a paper pusher*, walaupun sudah banyak mengurangi penggunaan kertas, tetapi masih ada beberapa dokumen yang masih harus "basah" kertas. Kertas daur ulang dengan persentase kandungan pasca-konsumen yang tinggi dan pemutihan klorin yang minimal. Pencetakan dua sisi.
4. *Redesign the workspace*, Perabotan bagus dengan bahan daur ulang, pencahayaan bagus, cahaya matahari, dan udara bagus. Dengan pencahayaan dan sanitasi udara yang bagus dapat mengurangi penggunaan energy untuk lampu dan AC didalam ruangan.

5. *Use Green Materials*, menggunakan bahan yang ramah lingkungan. Misalnya dalam berbagai kegiatan mengurangi material yang berbahan plastic, botol minuman bisa didaur ulang dan lain sebagainya.

Untuk menuju *green human resource management* diperlukan sebuah proses yang harus dilakukan oleh pimpinan dan lembaga. Proses tersebut dalam bentuk pembuatan regulasi, sosialisasi dan pelatihan *green human resource management*. Proses dimulai dengan perubahan paradigma yang akan berpengaruh terhadap cara berpikir berakhir dengan bagaimana cara bertindak (Covey, 1995). Perubahan paradig ini dimudai dengan kesadaran, pengetahuan, sikap dan keterampilan. Untuk menuju *green human resource management* perlu proses perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi sebagai bahan tindak lanjut untuk perbaikan. Dalam proses pelaksanaan *green human resource management* di Sekolah Insan Mandiri tidak dilaksanakan untuk dari mulai rekrutmen tetapi di mudai dengan sumber daya manusia yang ada selanjutnya di buat program perencanaan, sosialisasi, pelatihan dan pengembangan dan penghargaan.

Pengaruh Green Human Resource Management di Sekolah

Green resource management (GHR) adalah penggunaan kebijakan *human resource management* (HRM) untuk mendorong penggunaan sumber daya secara berkelanjutan dalam organisasi bisnis dan, secara lebih umum, mendukung tujuan kelestarian lingkungan.

GHRM di sekolah tidak bisa dipisahkan dengan program *green school* karena salah satu yang harus dilayani di sekolah adalah peserta didik. program *green school* adalah program pelestarian lingkungan yang sudah dicanangkan secara internasional. Ada beberapa tujuan khusus dapat menggerakkan masyarakat untuk berperan aktif dalam upaya pelestarian dan keselamatan lingkungan generasi sekarang dan yang akan datang. Tujuan itu dimulai dengan tujuan pendidikan lingkungan hidup di sekolah yaitu,

1. Kesadaran. Ini untuk membantu peserta didik memperoleh sebuah kesadaran dan kepekaan terhadap lingkungan dan berbagai permasalahannya, membangun kemampuan untuk merasakan dan membedakan diantara stimulus, mengulah, menyaring dan memperluas pandangan-pandangan dan menggunakan dalam berbagai konteks.
2. Pengetahuan. Dimaksudkan membantu peserta didik untuk memperoleh sebuah pengertian mendasar tentang bagaimana fungsi lingkungan , bagaimana orang berinteraksi dengan lingkungan, dan bagaimana timbulnya isu-isu dan masalah berkaitan dengan lingkungan dan bagaimana cara penyelesaiannya.
3. Sikap. Ini untuk membantu peserta didik memperoleh seperangkat nilai dan perasaan-perasaan kepedulian, motivasi dan komitmen terhadap lingkungan.
4. Keterampilan. Membantu peserta didik memperoleh keterampilan yang diperlukan untuk mengidentifikasi dan menyelidiki permasalahan lingkungan dan berkontribusi untuk pemecahan masalah tersebut.
5. Dimaksudkan untuk membantu peserta didik memperoleh pengalaman dalam menggunakan pengetahuan yang mereka peroleh dan keterrampilan dalam pengambilan keputusan, tindakan-tindakan positif yang mengarah pada pemecahan isu-isu dan permasalahan lingkungan. (Dinaslhsalatiga, 2019).

Penerapan GHRM di sekolah bila melihat tujuan diatas sangatlah diperlukan. dalam pelaksanaannya peran pimpinan sekolah sangat diperlukan untuk implementasinya. Hasil penelitian menunjukan bahwa GHRM memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan GHRM mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Proses GHRM dalam pengelolaan sumber daya manusia harus dimulai dari proses rekrutment, pelatihan karyawan, penilaian, dan sistem kompensasi bagi karyawan. (Muhammad Fikri Imaduddin & Sri Suwarsi 2023).

Pengaruh yang signifikan dari *green human resource management* di sekolah adalah efektivitas dan efisiensi informasi kepada pelanggan menjadi lebih baik dan cepat, dalam hitungan detik informasi yang diinginkan oleh pelanggan dapat diberikan karena sistem digitalisasi data dan informasi.

Efisiensi pembiayaan terasa saat sistem sudah berjalan, waktu dan tempat pembayaran biaya pelayanan, pengurangan biaya operasional karena hemat energi dan paperless sehingga secara makro mengurangi penggunaan bahan bakar dan bahan material dari tumbuhan yang berimbas pada kelestarian lingkungan. Walaupun biaya awal untuk proses digitalisasi adalah sebuah investasi yang cukup besar.

Penerapan Kinerja Karyawan Positif Terhadap Motivasi Kerja

Penelitian dari Abrar dan Isyanto (2019) menyebutkan bahwa definisi dari kinerja karyawan adalah ukuran prestasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai atau karyawan sesuai tugas, pokok, fungsi dan tanggung jawabnya, penelitian dari Hasibuan tahun 2011 dalam jurnal ini juga menyebutkan bahwa faktor kecakapan, pengalaman, rasa tanggung jawab, kesungguhan dan waktu merupakan faktor yang menentukan ukuran dari kinerja karyawan. Kinerja pegawai merupakan ukuran prestasi atau keberhasilan yang dicapai dari suatu kegiatan yang telah dilakukan atau direncanakan berdasarkan sumber daya yang dimiliki dalam suatu periode tertentu. Tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk memotivasi pegawai agar dapat mencapai sasaran atau target organisasi yang ditetapkan. (Manane, 2020)

Karyawan hijau sendiri memiliki arti sebagai karyawan yang terlibat secara proaktif dalam perilaku yang bersifat pro-lingkungan terkait kegiatan manajerial misalnya keterlibatan pada tahapan pengembangan, proses implementasi dan manajemen pemeliharaan sistem. Proses manajerial ini juga turut menciptakan efek positif terhadap lingkungan. Upaya ini saat ini dikenal dengan nama (GHRM). Sebagian besar praktik operasional perusahaan dan keberlanjutan perusahaan dan segala upaya untuk mengadopsinya sangat dipengaruhi oleh aspek manusia. Praktik *Green-Oriented management* pada organisasi bisnis sepenuhnya dilakukan oleh karyawan dalam bentuk ekspresi positif melalui perhatian terhadap lingkungan berikut disertai dengan tanggung jawab atas tindakan mereka (Jamal dkk. 2021).

Selain itu, untuk memotivasi karyawan agar bekerja secara maksimal dan optimal perusahaan dapat mengimplementasikan *green HRM* kedalam fungsi reward atau *punishment*. Perusahaan yang memberikan *reward* atau *punishment* akan memperkuat dan mendorong karyawan untuk pro-lingkungan (Govindarajulu & Daily, 2004; Ramus, 2002; Susan E et.al, 2011). Komitmen manajemen dalam hal pemberian *reward* atau *punishment* ini akan meningkatkan komitmen dari karyawan itu sendiri dan akan lebih bertanggung jawab terhadap lingkungan serta akan lebih terlibat dalam inisiatif lingkungan (Daily & Huang, 2001; Renwick et.al, 2013).

Setiap tahun Sekolah Insan Mandiri memberikan penghargaan (*reward*) kepada karyawan yang mempunyai kinerja yang baik. *Reward* ini berupa tambahan penghasilan tambahan selama setahun, umroh dan haji, penghargaan ini memotivasi karyawan dan pendidikan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Hal ini berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan pendidik terlihat dari motivasi kerja dalam memberikan yang terbaik kepada pelanggan.

Jakarta secara demografi tahun 2023 dengan penduduk sebanyak 10.679.951 jiwa (Indonesia data, 2023). Mempunyai kepadatan penduduk dan lalu lintas memerlukan suasana kerja nyaman untuk keluar dari kepenatan tersebut. Dengan terciptanya lingkungan yang hijau dan suasana tempat kerja yang memperhatikan kesehatan lingkungan meningkatkan motivasi Karyawan Sekolah Insan Mandiri Jakarta dalam melaksanakan aktifitas kerja. Bahkan beberapa guru ada yang mengerjakan pekerjaan untuk besok di ruangnya selepas jam kerja.

Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Kinerja Karyawan

Green human resources management (GHRM) memiliki pengaruh signifikan pada kinerja pegawai. Artinya, GHRM pada kebijakan dan prosedur di lingkungan sekolah mengakibatkan terstrukturnya segala aktivitas operasional sekolah dengan keberlangsungan hidup lingkungan sekitar. GHRM tersebut mampu berpengaruh pada lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman sehingga dalam bekerja, guru dan karyawan akan merasakan kenyamanan. Kenyamanan yang diperoleh selama bekerja mendorong pegawai untuk lebih mudah meningkatkan prestasi kerja atau kinerjanya (Putri Fahimatul Fitria, 2023)

Implementasi merupakan salah satu bentuk usaha dalam peningkatan produktivitas dan komitmen perusahaan dalam menjaga keberlanjutan lingkungan hidup. GHRM Memberikan manfaat dan berdampak positif yaitu karyawan lebih teratur dan sehat, memberikan keuntungan kepada perusahaan karena memiliki karyawan yang sesuai dengan harapan, memperbaiki citra perusahaan di pandangan masyarakat, dapat mengurangi dampak lingkungan yang terjadi akibat proses produksi, serta mengurangi limbah dan mengurangi biaya yang dikeluarkan ((Nia Adonia Siburian dan Agus Sugiarto, 2022).

Implementasi GHRM di sekolah Insan Mandiri Jakarta sangat berpengaruh positif terhadap kinerja. Pertama penertapan digitalisasi membuat pekerjaan menjadi efektif dan efisien dalam melayani pelanggan, untuk mengerjakan hal diatas karyawan tidak dibatasi ruang dan waktu, merka bisa memilih lingkungan yang nyaman untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Kedua dengan lingkungan yang nyaman meningkatkan etos, dan motivasi karyawan ini terlihat mereka sangat betah di lingkungan sekolah yang sejuk dan ruangan yang nyaman. Ketiga ada efisiensi yang berimplikasi penghematan pembiayaan. Dengan tidak harus menggunakan lampu, kertas, perlengkapan plastic ini dapat menghemat biaya operasional. Dan bahkan ada tambahan penghasilan pengelola kebersihan dari hasil daur ulang sampah sekolah.

SIMPULAN

Kesimpulan dari penerapan GHRM di sekolah Insan Mandiri Jakarta adalah,

1. Pengaruh penerapan GHRM di sekolah Insan Mandiri Jakarta untuk manajemen sekolah sangat positif dengan lebih efektif dan efisien pelayanan kepada pelanggan melalui digitalisasi serta dapat menekan biaya operasional.
2. Pengaruh penerapan GHRM di sekolah Insan Mandiri Jakarta sangat positif terhadap motivasi kerja, karyawan dan guru merasa betah dengan lingkungan yang hijau dan suasana ruangan yang nyaman. Didukung dengan fasilitas wifi yang kuat membantu dalam penyelesaian tugas serta mendukung penyediaan media pembelajaran bagi guru.
3. Pengaruh penerapan GHRM di sekolah Insan Mandiri Jakarta sangat positif terhadap kinerja karyawan, karena karyawan dapat bekerja dengan nyaman sehingga dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik disekolah. Pelayanan kepada konsumen juga menjadi efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

Anggraeni, N. L. 2020. Pengaruh Praktik Green Human Resource Management Terhadap Corporate Environmental Performance Dan Organizational Rationale For Sustainability (Studi Kasus: Karyawan Di Pabrik Gula Lestari Patianrowo). Institut Teknologi Sepuluh Nopember.

B Irmawati & Ch. Trihardjanti N. 2020. Implementasi Green Human Resource Management Pada Perusahaan Di Semarang. Pusat Pengkajian Pengembangan Manajemen.

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik
Soegijapranata 2019-2020.
<http://repository.unika.ac.id/22065/1/1APORAN%20AKHIR%20GHRM-lengkap.pdf>

- Manane, D.R. (2020) 'THE EFFECTS OF JOB MOTIVATION , THE COMPETENCE OF HUMAN RESOURCES , THE DISCIPLINE OF LABOR FOR EMPLOYEE ' S PERFORMANCE IN OFFICIAL P3A TTU DISTRICT KABUPATEN TTU. Desmon Redikson Manane Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Timor iE : Jurnal Inspirasi', 2(1), pp. 1–14.
- Ditya Alfiena Ainunnisa. 2022. Pengaruh Praktik Green Human Resource Management Bagi Perilaku Karyawan Terhadap Kualitas Lingkungan Dan Kinerja Lingkungan di Tingkat Universitas (Studi Kasus Pada Universitas Muhammadiyah Surakarta). Universitas Muhammadiyah Surakarta. <https://eprints.ums.ac.id/>.
- Jevon Jeconiah S. & Ira Ningrum R. 2022. Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Komitmen karyawan, Eco-Friendly Behavior dan Kinerja Lingkungan Pada Karyawan Hotel Bintang 5 di Surabaya. Jurnal I IKRAITH-EKONOMIKA Vol 5 No 3 Nov 2022. <http://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA>.
- Gugus W & Alexander W. 2023. Peran Green Human Resource Management Dan Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja karyawan DI Masa Pandemi Covid-19. <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/2836>.
- G Wijonarko, & A Wirapraja. 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 Vol.2 No.1, April 2022.
- Jamal, T., Zahid, M., Martins, J. M., Mata, M. N., Rahman, H. U., & Mata, P. N. (2021). Perceived green human resource management practices and corporate sustainability: Multigroup analysis and major industries perspectives. Sustainability (Switzerland), 13(6), 1–17. <https://doi.org/10.3390/su13063045>
- Muhammad Fikri I. & Sri Suwarsi, 2023. Pengaruh Green Human Resource Management terhadap Kinerja Karyawan. Bandung Conference Series: Business and Management. Vol. 3 No. 1 (2023), Hal: 455-465. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i1.7123>.
- Novita Dewi P & Lenny C. N. 2019. Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Sustainability Business: Pendekatan Konsep. Seminas Nasional Peningkatan Mutu Pendidikan Tinggi. <https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/snpmp/article/view/7941>.
- Nia Adonia S & Agus Sugiarto. 2021. Implementasi Praktek Green Human Resource Management (Studi Kasus pada Perusahaan Pertambangan). Volume 12 No. 2 Tahun 2022 hal 336-358. <https://ojs.unikom.ac.id/index.php/jurisma/article/download/5973/3355>.

Owino, W. A., & Kwasira, J. (2016). Influence Of Selected Green Human Resource Management Practices On Environmental Sustainability At Menengai Oil Refinery Limited Nakuru, Kenya. *J. Hum. Resour. Manag*, 4, 19–27.

Putri Fatimatul Fitria, 2023. Pengaruh manajemen Sumber Daya manusia Ramah Lingkungan Pada Kinerja dengan Menggunakan Perilaku Ramah Lingkungan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pegawai SMPN 1 Pamotan) <https://eprints.ums.ac.id/107400/1/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf>.

Safroni Isrososiawan et al. 2020. Green Human Resources Management Mendukung Kinerja Lingkungan Industri Perhotelan. *Co-Management* Vol. 3, No 2, hal 457-470 Desember 2020. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/co-management/article/view/425>.