

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI ENVIRONMENTAL PERFORMANCE DENGAN INNOVATION VARIABEL MEDIATING PADA PERUSAHAAN ASURANSI

Emilya Ong¹, Evi Silvana Muchsinati²

Fakultas Bisnis dan Manajemen, Universitas Internasional Batam

e-mail: 2041014.emilya@uib.edu¹, evi@uib.ac.id²

Abstrak

Mengkaji variabel-variabel yang mempengaruhi *Innovation* dalam sektor asuransi jiwa Kota Batam adalah tujuan utama dari penelitian ini. Selain itu, kita perlu mencari tahu bagaimana hal ini akan berdampak pada *Environmental Performance* dan keunggulan kompetitif jangka panjang. Kajian ini terutama dilatarbelakangi oleh kebutuhan untuk mengatasi permasalahan rendahnya kreativitas dalam dunia kerja dan industri secara keseluruhan, yang diperparah oleh kenyataan bahwa ekspansi bisnis asuransi jiwa di Indonesia sangat tidak dapat diprediksi. Model teoritis dengan sembilan asumsi dikembangkan sebagai bagian dari pendekatan struktural penelitian ini. Pengujian *Structural Equation Model* (SEM) dilakukan dengan menggunakan software AMOS 16 sebagai teknik penelitiannya. Dua ratus sembilan puluh satu orang dari Asuransi Sinar Mas dan PT. Equity Life berpartisipasi dalam survei ini. Penelitian menemukan bahwa bisnis asuransi di Kota Batam tidak memberikan dampak signifikan terhadap *Innovation* dan *Environmental Performance* karena proses *Selection* yang tidak memadai. Hal ini didukung oleh fakta bahwa *P Value Green recruitment and Selection* tidak signifikan. Di sisi lain, hipotesis yang terkait dengan variabel *hypothesis associated with the Green Training*, dan Nilai P yang besar menunjukkan bahwa pelatihan ramah lingkungan secara signifikan meningkatkan *Innovation* dan kinerja lingkungan.

Kata kunci: *electronic human resources; goodness of fit; green competencies; green recruitment and selection; green training; innovation; structural equation model*

Abstract

Examining the variables that impact *Innovation* within the setting of Batam City's life insurance sector is the primary goal of this research. Also, we need to figure out how it will affect environmental performance and long-term competitive advantage. This study is primarily motivated by the need to address the issue of poor creativity in work and the industry as a whole, which is exacerbated by the fact that the expansion of Indonesia's life insurance business is very unpredictable. A theoretical model with nine assumptions is developed as part of this research's structural approach. The *Structural Equation Model* (SEM) was examined using AMOS 16 software as the study technique. Two hundred ninety-one people from Asuransi Sinar Mas and PT. Equity Life participated in this survey. The research found that insurance businesses in Batam City do not significantly impact *Innovation* and environmental performance due to their inadequate selection processes. This is supported by the fact that the *P Value of Green recruitment & Selection* is not significant. On the other hand, the hypothesis associated with the *Green Training* variable was accepted, and the substantial *P Value* demonstrated that *Green Training* significantly improves *Innovation* and environmental performance.

Keywords: *electronic human resources; goodness of fit; green competencies; green recruitment and selection; green training; innovation; structural equation model*

PENDAHULUAN

Salah satu komponen terpenting dari setiap bisnis yang sukses adalah departemen sumber daya manusianya. SDM bertanggung jawab untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya dan mengatasi hambatan (A'yuni & Muafi, 2020). Suatu perusahaan atau organisasi dapat mencapai kesuksesan besar jika sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, berkinerja baik, dan tidak terlalu puas dengan kehidupannya. Terdapat perubahan besar dalam masyarakat dan pribadi yang disebabkan oleh kondisi teknologi

informasi dan komunikasi saat ini. Berbagai bentuk teknologi informasi dan komunikasi memberikan kemudahan dan kecepatan dalam memenuhi dan mendukung berbagai kebutuhan di berbagai sektor kehidupan, termasuk sosial budaya, ekonomi, pertanian, kesehatan, industri, dan masih banyak lagi. Ide-ide baru dan *Innovation* di bidang teknologi informasi dan komunikasi terus dikembangkan untuk meningkatkan kualitas layanan. *Innovation* ini berpotensi mengubah model operasional suatu korporasi atau kelompok lain, menimbulkan pergeseran struktural dan fungsional, dan pada akhirnya memacu ekspansi. meningkatkan produktivitas dan efektivitas. Di Indonesia, pasar asuransi jiwa tumbuh 7,57 persen per tahun mencapai Rp 50,79 triliun. Namun kenaikan total premi asuransi jiwa secara tahunan senilai Rp 86,03 triliun turun 9,81 persen (Saputra, 2023).

Upaya untuk mempengaruhi *Environmental Performance* dan meningkatkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan menghasilkan analisis penelitian tentang elemen yang mempengaruhi *Innovation*. Yang pertama dari dua sumber tantangan penelitian adalah kesenjangan penelitian yang diidentifikasi oleh Baker dan Sinkula (1999) dalam penelitian mereka dengan Han et al., (1998). Kurangnya kreativitas dalam bekerja merupakan permasalahan kedua yang muncul dari permasalahan penelitian (dari pra survei). Masalah-masalah yang disebutkan di atas memotivasi tujuan utama penelitian ini: untuk mengidentifikasi variabel-variabel yang membentuk *Innovation*, yang pada gilirannya mempengaruhi *Environmental Performance* dan, pada akhirnya, evolusi keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Dengan memberikan sembilan asumsi, penelitian ini membangun model teoritis yang akan diuji dengan *Structural Equation Model* (SEM) pada AMOS 16. Sampel penelitian ini terdiri dari 291 kuesioner karyawan asuransi. Kita dapat mengatakan bahwa keluaran pemrosesan data SEM model lengkap sudah sesuai. Oleh karena itu, model ini memenuhi persyaratan untuk implementasi.

Salah satu gambaran terkait perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang saat ini banyak digunakan dan dikembangkan oleh berbagai organisasi untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas sumber daya manusia adalah manajemen sumber daya manusia, *Electronic Human Resources* atau disingkat EHRM. Penerapan EHRM juga dapat memberikan manfaat yang baik dan positif bagi suatu perusahaan. EHRM dapat memberikan bantuan kepada karyawan dan karyawan dalam mengejar pekerjaan sehari-hari mereka dengan memberikan kesempatan pada fungsi HR untuk menciptakan cara-cara baru untuk berkontribusi pada efektivitas organisasi melalui berbagai cara seperti manajemen. pengetahuan dan penciptaan modal intelektual dan sosial, EHRM juga meningkatkan dan meningkatkan kualitas layanan organisasi kepada publik.

Melihat semua kelebihan yang telah disebutkan, jelas bahwa EHRM dapat membantu sebuah bisnis menghemat waktu dan uang. Dalam hal kualitas layanan perusahaan, *Innovation* adalah salah satu faktornya. Secara khusus, menurut (Shahzad et al., 2020), untuk menumbuhkan kreativitas, para pemimpin bisnis harus mendorong dan memfasilitasi pengembangan *green culture* di kalangan stafnya. Selain itu, fokus perusahaan pada *Environmental Performance* sangat penting dalam meningkatkan kualitas yang lebih tinggi. Beberapa elemen, sebagaimana dinilai oleh berbagai hasil bisnis dalam berbagai penelitian, berdampak pada kinerja perusahaan. Margin keuntungan, pendapatan yang lebih tinggi, investasi baru, dan fitur-fitur tidak berwujud lainnya namun signifikan secara ekonomi dapat dianggap sebagai output (Rahayu et al., 2023).

Mengingat permasalahan tersebut, maka akan dirancang dan dilaksanakan penelitian dengan judul "*Environmental Performance* Perusahaan Asuransi Kota Batam dan Variabel Mediasinya, *Innovation*". Menurut Suhardi (2019) menyatakan bahwa sebagian besar masyarakat Indonesia tidak memiliki asuransi yang memadai dan bahwa 3 dari 5 orang mempunyai rencana untuk menangani masalah kesehatan atau kematian. Kenyataannya,

kesenjangan perlindungan di Indonesia mendekati 77%. Dimana 60% responden tidak mempunyai asuransi atau tabungan darurat untuk melindungi diri mereka sendiri dan keluarga mereka. Perusahaan jasa asuransi jiwa yang mengandalkan pemasaran untuk melayani kliennya kemungkinan besar masih menawarkan layanan yang lebih baik secara keseluruhan. Sebab, nilai produk asuransi jiwa tidak ditentukan oleh teknologi dan peralatan yang digunakan, melainkan kualitas sumber daya manusia yang tercermin dari pelayanan yang diberikan oleh petugas perusahaan. alasan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kinerja petugas asuransi jiwa di Kota Batam dipengaruhi oleh kekuatan sumber daya manusia khususnya motivasi kerja, kompetensi, lingkungan kerja, dan kompensasi (Suhardi, 2019).

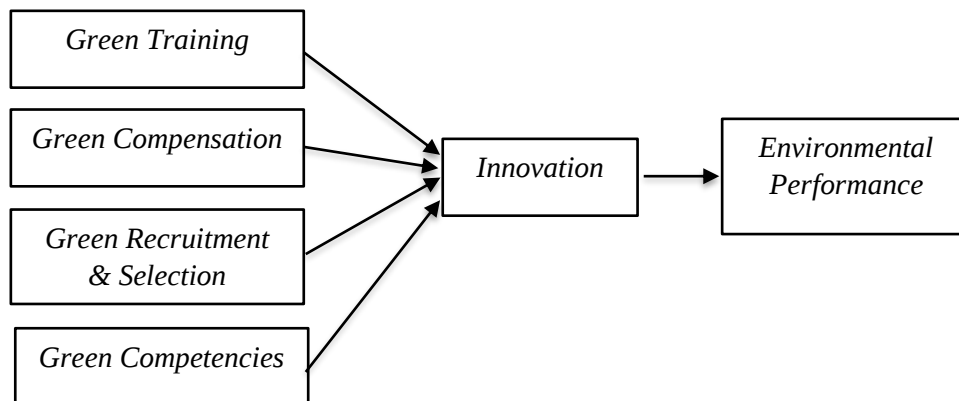
Sejumlah penelitian telah menguji hubungan antara praktik MSDM ramah lingkungan dan kinerja lingkungan, dan banyak wawasan telah terungkap. Struktur insentif ramah lingkungan bertindak sebagai mediator antara pelatihan ramah lingkungan dan kinerja lingkungan, menurut penelitian di Nigeria (Aremu & Adepoju, 2022). Pada saat yang sama, (Abbas & Muhammad, 2022) mengamati bagaimana praktik *Green recruitment* ramah lingkungan memengaruhi *Environmental Performance* industri layanan kesehatan Pakistan. Dengan menggunakan kompetensi dan motivasi ramah lingkungan sebagai mediator, sebuah penelitian di Malaysia menguji pengaruh *Pelatihan Ramah Lingkungan* terhadap *Environmental Performance* (Abbas & Muhammad, 2022). Pengaruh mediasi perilaku TI yang sadar lingkungan terhadap dampak *Pelatihan Ramah Lingkungan* dalam kerangka manajemen kinerja TI juga diselidiki di Malaysia (Ojo et al., 2022). Sebuah studi yang dilakukan di Hurgada, Mesir, meneliti dampak *Pelatihan Ramah Lingkungan* terhadap *Environmental Performance* wiraswasta (Abuelhassan & Elsayed, 2020). Selain itu, hubungan antara praktik SDM ramah lingkungan dan keuntungan perusahaan perhotelan Malaysia telah diselidiki dalam sebuah penelitian baru-baru ini (Yusoff et al., 2020).

Ada banyak informasi yang tersedia tentang praktik MSDM ramah lingkungan dan pengaruhnya terhadap *Environmental Performance* dari penelitian yang dilakukan di berbagai lokasi berbeda, seperti yang dilakukan di Arab Saudi (Singh et al., 2020) yang meneliti hubungan antara kepemimpinan transformasional ramah lingkungan, dan kepemimpinan transformasional ramah lingkungan. praktik SDM ramah lingkungan, dan *Innovation ramah lingkungan*. Beberapa penelitian, seperti yang dilakukan di Tiongkok Utara (Ren & Jackson, 2020), Pakistan (Siddique, 2021), dan Malaysia (Fang et al., 2022), menawarkan kerangka kerja komprehensif untuk memahami interaksi rumit antara praktik HR ramah lingkungan. kepemimpinan, *Innovation*, dan *Environmental Performance* diberbagai industri dan diseluruh dunia. Menurut penelitian yang dilakukan di Italia (Guerci et al., 2015), Malaysia (Q. Ali et al., 2021), dan Thailand (Ninaroon, 2022), teknik manajemen SDM ramah lingkungan sangat penting ketika mempertimbangkan tekanan pemangku kepentingan, modal intelektual ramah lingkungan, dan sumber daya manusia yang ramah lingkungan. dan budaya perusahaan ramah lingkungan. Hasilnya, beberapa penelitian ini meletakkan dasar bagi perencanaan lingkungan berkelanjutan oleh organisasi dengan menyoroti dinamika interaksi antara praktik MSDM ramah lingkungan dan *Environmental Performance* dalam konteks global yang berbeda.

Kinerja lingkungan adalah perlindungan yang dicapai dalam pengelolaan lingkungan dan pengurangan dampak lingkungan terhadap perusahaan. Meningkatkan kesadaran dunia usaha akan pentingnya lingkungan dapat meningkatkan nilai bisnis dan meningkatkan efisiensi bisnis. Semakin tinggi nilai kinerja lingkungan maka respon investor semakin memuaskan atau positif, dan semakin banyak investor maka kinerja perusahaan semakin meningkat *Corporate dan Responsibility* (2020). Hubungan kinerja lingkungan dengan inovasi yang sering dipakai untuk menganalisis kinerja dalam suatu perusahaan. berdasarkan

(Ahmad, 2015) bahwa memiliki model hubungan *green recruitment & selection*, *green training*, *green compensation* dan *green competencies*.

Secara lebih jelas maka model dalam penelitian, disajikan secara lebih jelas melalui gambar sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

H1: *Green Training* berpengaruh signifikan terhadap *Innovation*

Penelitian Kuo et al. (2022) yang dilakukan pada sektor industri kimia mengungkapkan hasilnya bahwa pengaruh positif yang signifikan dari praktik HRM hijau pada inovasi hijau karyawan serta kinerja lingkungan. Menurut beberapa penelitian Fang et al. (2022) juga memberikan kontribusi yang signifikan dalam hal kebaruan dan relevansi penelitian dengan menunjukkan bahwa budaya hijau dan hijau inovasi secara positif memediasi hubungan antara GHRM dan kinerja lingkungan secara berkelanjutan. Adapun penelitian yang mendukung pernyataan tersebut (Siddique, 2021). Menurut Rohani dan Setyaningrum (2023) memaparkan *green innovation* berpengaruh positif serta signifikan terhadap *organizational performance*, *green organizational culture* berpengaruh positif serta signifikan terhadap *organizational performance* dimediasi oleh *green innovation*, *work life balance* berpengaruh positif serta signifikan pada *organizational performance*. Menurut Haider et al., (2022) kepemimpinan ramah lingkungan dan pelatihan ramah lingkungan juga terbukti menjadi prediktor hijau yang signifikan inovasi proses. Selain itu, temuan mengungkapkan bahwa inovasi manajerial ramah lingkungan mempunyai efek mediasi kausal yang signifikan.

H2 : *Green Compensation* berpengaruh signifikan terhadap *Innovation*

Environmental Performance di rumah sakit dipengaruhi secara signifikan oleh indeks kualitas lingkungan parsial (Hadjri et al., 2020). Menurut (Kurniawan et al., 2017), karyawan akan lebih termotivasi dan berkinerja lebih baik ketika mereka mendapat kompensasi finansial dan peluang untuk pertumbuhan profesional. Dengan menggunakan perilaku kerja inovatif sebagai mediator, manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan mempunyai pengaruh positif terhadap kreativitas dan perilaku kerja inovatif (Ketut Pasek et al., 2022).

H3 : *Recruitment & Selection* Ramah Lingkungan mempengaruhi *Innovation*

Innovation memediasi dampak yang menguntungkan dan besar dari MSDM ramah lingkungan terhadap *Innovation* dan *Environmental Performance* (Septianingsih, 2022). Menurut (Wulandari et al., 2021), dunia usaha dapat meningkatkan upaya keberlanjutan mereka dengan menerapkan praktik ramah lingkungan dalam *Green recruitment*, pelatihan, kompensasi, dan penghargaan. Selain itu, HRM ramah lingkungan juga mempunyai dampak yang baik dan besar terhadap keberlanjutan. (Ari Saputro, 2021) menemukan bahwa *Pelatihan Ramah Lingkungan* dan penilaian kinerja mempunyai pengaruh positif terhadap

kinerja pegawai, sedangkan *rekrutmen*, pelatihan, kompensasi, dan penghargaan *ramah lingkungan* semuanya mempunyai pengaruh positif dan substansial terhadap *Innovation*. Melalui efek mediasi dari kesesuaian kerja, *Green recruitment* mempunyai efek menguntungkan yang besar terhadap kinerja karyawan. (Muchsinati & Desy, 2023).

H4 : *Green Competencies* berpengaruh terhadap *Innovation*

Menurut (A. Ali et al., 2021), *Innovation* sangat dipengaruhi oleh *Green Competencies*. Menurut (A'yuni & Muafi, 2020), usaha kecil dan menengah (UKM) yang menggunakan Batik warna alami dapat memperoleh manfaat dari HRM green melalui media modal intelektual ramah lingkungan. (Ayuni et al., 2022) menemukan bahwa *green core skills* berdampak signifikan dan positif terhadap proses *Innovation yang ramah lingkungan*. *Environmental Performance* dan *Green Competencies* Korelasi yang Kuat (Muchsinati & Fairly, 2023).

H5 : *Innovation* berpengaruh terhadap *Environmental Performance*

Menurut (Rahayu et al., 2023), terdapat korelasi kuat antara *Innovation* dan efisiensi ekologi. Nilai perusahaan dipengaruhi secara positif oleh kinerja keberlanjutan dan *Green Innovation* (Wicaksono & Tarisa, 2022). Menurut (García-Machado & Martínez-Ávila, 2019), *Green Innovation* memediasi hubungan antara Pelatihan Ramah Lingkungan dan kinerja lingkungan.

H6 : *Green Training* berpengaruh terhadap *Environmental Performance Innovation* sebagai variabel mediasi

Innovation memediasi hubungan antara budaya *green organizational* dan modal *green Innovation* intelektual serta dampaknya terhadap kinerja bisnis (Sustrastanti, 2023). Hubungan antara *Pelatihan Ramah Lingkungan* dan keunggulan kompetitif dimoderasi oleh kinerja *Innovation Ramah Lingkungan* (Nanath & Pillai, 2016). Menurut (Rehman et al., 2021), *Green Innovation* bertindak sebagai mediator antara GIC, GHRM, dan kinerja lingkungan.

H7 : *Green Compensation* berpengaruh terhadap *Environmental Performance* dengan *Innovation* sebagai variabel mediasi

Menurut (Hardina & Vikaliana, 2020), *Innovation* memediasi pengaruh positif dan substansial dari remunerasi ramah lingkungan terhadap kinerja karyawan. *Environmental Performance* yang unggul dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompetensi dan *Innovation ramah lingkungan* (Rachmawati, 2022). Terdapat korelasi yang menguntungkan antara gaji dan hasil kinerja di tempat kerja (Mulyadi et al., 2022)

H8 : *Green Recruitment & Selection* ramah lingkungan berpengaruh terhadap *Environmental Performance* dengan *Innovation* sebagai variabel mediasi

Menurut (Anindyah et al., 2023), terdapat hubungan positif dan signifikan secara statistik antara *Green Recruitment* dan *Innovation*, dan *Pelatihan Ramah Lingkungan* dan *Green Recruitment* mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan. (Ab & Wahyuni, 2023) menemukan bahwa dalam hal kinerja lingkungan, *rekrutmen* dan *Selection ramah lingkungan*, *pelatihan ramah lingkungan*, dan kompensasi ramah lingkungan semuanya memiliki peran yang besar. *Green Innovation* memediasi hubungan antara GSCM, GHRM, dan *Environmental Performance* (Zulfikarijah et al., 2023) secara positif.

H9 : *Green Competencies* mempengaruhi *Environmental Performance* dengan *Innovation* sebagai variabel mediasi

Menurut penelitian Gunawan (2023) Hasil penelitian ini memberikan wawasan dan membantu mengembangkan pengetahuan tentang kelestarian lingkungan untuk level manajerial yang mempengaruhi dampak *Green Human Resource Management*, *Green Human Capital* dan *Green Innovation* terhadap Kinerja Lingkungan Melalui *Green Human Capital* dan *Green Innovation*. Menurut Roscoe et al., (2019) hasil penelitian menunjukkan

Green Competence Building berpengaruh signifikan terhadap *Environmental Performance*, kemampuan seseorang guna berinteraksi beserta lingkungan terdekat beserta cara yang konstruktif bersama mencerminkan antusiasme yang luar biasa. Menurut Fisla (2019) Temuan penelitian menunjukkan bahwa kompetensi wirausaha berpengaruh terhadap kinerja industri kreatif. Kompetensi wirausaha juga berpengaruh terhadap keunggulan bersaing, *green innovation* tidak berkontribusi terhadap peningkatan kinerja industri kreatif. Tidak ada pengaruh *green innovation* terhadap peningkatan keunggulan bersaing. Keunggulan bersaing berpengaruh terhadap kinerja industri kreatif.

Berdasarkan permasalahan diatas maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Faktor yang Mempengaruhi Environmental Performance dengan Variabel Mediasi Innovation Pada Perusahaan Asuransi”**.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kausal komperatif yaitu penelitian yang memperhatikan hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini adalah investor perusahaan asuransi yang berbasis di Batam, yaitu PT. Equity Life, PT. Asuransi Sinar Mas, serta Sequis Life dengan teknik pengambilan sampel yaitu *purposive sampling* dengan penentuan ukuran sampel menggunakan metode PLS-SEM dan diperoleh ukuran sampel sebesar 300 responden. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan angket (kuesioner) melalui *Google Form* sebagai data primer dan penelitian terdahulu/sumber referensi lainnya sebagai data sekunder. Total pertanyaan yang digunakan dalam angket penelitian ini adalah 12 pertanyaan; 6 berkaitan dengan variabel terikat (kinerja lingkungan), 5 berkaitan dengan *Innovation* sebagai variabel mediasi, 5 berkaitan dengan Pelatihan Ramah Lingkungan sebagai variabel bebas, 5 berkaitan dengan kapasitas ramah lingkungan (Pradana & M.M., 2022), dan 4 berkaitan dengan *recruitment* dan *Selection* ramah lingkungan. Menurut (Pendy, Ang, 2022), ada lima pertanyaan tentang remunerasi ramah lingkungan.

Model teoritis dengan sembilan asumsi dikembangkan sebagai bagian dari pendekatan struktural penelitian ini. Pengujian *Structural Equation Model* (SEM) dilakukan dengan menggunakan software AMOS 16 sebagai teknik penelitiannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Statistik deskriptif

Penelitian dilakukan dengan bantuan 291 partisipan. Pekerja dari Sequis Life, PT. Asuransi Sinar Mas, dan PT. Equity Life di Kota Batam menjadi populasi sampel penelitian ini. Ketiga PT dipilih untuk pengumpulan sampel karena ketiganya penting bagi upaya perusahaan untuk meningkatkan produktivitas.

Tabel 1. Analisis Demografi Responden

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin	Pria	153	52,6%
	Wanita	138	47,4%
Usia	18 - 25 Tahun	10	37,8 %
	26 - 35 Tahun	87	29,9%
	36 - 45 Tahun	60	20,6%
	46 - 55 Tahun	34	11,7%
Pendidikan	SMA	79	27,1%
	D3	108	37,1%
	S1	93	32%

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase
Posisi	S2/S3	11	3,8%
	Pengelola	36	12,4%
	Pengawas	47	16,2%
	Pemasaran	54	18,6%
	Admin	112	38,5%
	Pembelian	42	14,4%
Masa kerja	<1 Tahun	28	9,6%
	1-3 Tahun	166	57%
	4 - 6 Tahun	52	17,9%
	7 - 10 Tahun	34	11,7%
	> 10 Tahun	11	3,8%

Sumber: Data sekunder diolah (2023)

Sebagai aturan umum, nilai *outer loading* untuk penelitian eksplorasi harus lebih dari 0,6 untuk mengevaluasi validitas konvergen. Nilai 0,5 - 0,6 untuk pembebanan luar dirasa masih cukup untuk penelitian pendahuluan dan konstruksi skala pengukuran. Terlihat dari temuan *Outer Loadings*, indikator-indikator tersebut valid karena memenuhi kriteria validitas konvergen. Seluruh indikator telah memenuhi *Rule of Thumb* yaitu lebih tinggi dari 0,5 seperti terlihat pada output di atas dan menunjukkan tingkat keberhasilan perusahaan.

b. Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

Selanjutnya sebagai aturan umum, nilai AVE yang lebih besar dari 0,5 diperlukan untuk menunjukkan validitas konvergen. Output “*Construct Reliability and Validity*” dari program SMART PLS menampilkan nilai AVE.

Tabel 2. Rata-rata AVE

Variable	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Environmental Performance</i>	0.801
<i>Green Compensation</i>	0.623
<i>Green Competencies</i>	0.608
<i>Green recruitment and Selection</i>	0.798
<i>Green Training</i>	0.590
<i>Innovation</i>	0.520

Sumber: Data sekunder diolah (2023)

Berdasarkan pada hasil tabel 2 diatas, menunjukkan rata-rata nilai yang dimiliki dengan nilai AVE lebih besar dari 0.5 yang artinya valid untuk validitas konvergen. bahwa terdapat variabel yang memiliki nilai yang valid yaitu, *Environmental performance*, *green compensation*, *green competencies*, *green recruitment & selection*, *green training* dan *innovation*. semuanya memiliki data valid untuk validitas konvergen karena nilai AVE lebih besar dari 0,5.

c. Hasil Uji Reliabilitas (Cronbach Alpha dan Reliabilitas Komposit)

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
<i>Environmental Performance</i>	0.950	0.960
<i>Green Compensation</i>	0.848	0.892
<i>Green Competencies</i>	0.824	0.876

<i>Green recruitment and Selection</i>	0.916	0.940
<i>Green Training</i>	0.826	0.878
<i>Innovation</i>	0.781	0.842

Sumber: Data sekunder diolah (2023)

Saat mengevaluasi ketergantungan suatu konstruk, merupakan praktik umum untuk menggunakan ukuran model selain pengujian validitas. Untuk menunjukkan bahwa instrumen mengukur konstruk secara konsisten dan akurat, dilakukan uji reliabilitas. Baik *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (Dillon - Goldstein's) digunakan untuk mengukur reliabilitas dalam PLS-SEM. Dibandingkan dengan *Cronbach's Alpha*, reliabilitas komposit lebih unggul. Menurut Chin (1998) setidaknya 0,6 dalam Reliabilitas Alfa dan Komposit Cronbach harus ada untuk setiap konstruk dalam pengujian ini. Kita dapat menyimpulkan bahwa semua konstruksi dapat dipercaya karena hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa skor reliabilitas alfa Cronbach dan kompositnya lebih besar dari 0,7.

d. Hasil Uji Pengaruh Langsung (Koefisien Jalur)

Tabel 4. Efek Langsung Mediasi

Melacak XM	Rata-rata Sampel (M)	Q Statistik	P Nilai	Kesimpulan
<i>Green Compensation</i> → <i>Innovation</i>	0,198	3.542	0,000	H1 : Positif Signifikan
<i>Green Competencies</i> → <i>Innovation</i>	0,046	1.030	0,303	H2 : Tidak signifikan
<i>Rekrutmen & Selection Ramah Lingkungan</i> → <i>Innovation</i>	-0,004	0,011	0,991	H3 : Tidak signifikan
<i>Pelatihan Hijau</i> → <i>Innovation</i>	0,546	9.053	0,000	H4 : Positif Signifikan

Sumber: Data sekunder diolah (2023).

Koefisien regresi yang diperoleh dari data *bootstrapping* ditampilkan pada kolom *Mean sample*, namun nilai dari kolom *original sample* diperoleh dari data yang digunakan sebelum *bootstrapping*. Angka-angka tersebut menggambarkan kekuatan dan arah saling ketergantungan variabel laten.

Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 disetujui, karena nilai P *Green Compensation* pada *Innovation* adalah $0,000 < 0,05$, menurut analisis temuan. Dengan demikian, variabel *Green Compensation* mempunyai pengaruh yang besar terhadap variabel *Innovation*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_2 ditolak karena nilai P Value *Green Competencies* terhadap *Innovation* sebesar $0,303 > 0,05$. Artinya, variabel *Innovation* tidak dipengaruhi oleh variabel *Green Competencies*. Mark P Value *Green recruitment & Selection on Innovation* adalah $0,991 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_3 ditolak, berdasarkan analisis temuan. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel *Innovation* tidak dipengaruhi oleh variabel *Rekrutmen & Selection Ramah Lingkungan*. Diketahui nilai P dari *Green Training on Innovation* sebesar $0,000 < 0,05$ dari hasil analisis yang berarti H_0 ditolak dan H_4 disetujui. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Innovation* dipengaruhi secara signifikan oleh variabel *Pelatihan Ramah Lingkungan*.

e. Hasil Uji Pengaruh Langsung (*Direct Effects*) Mediasi ke Dependen

Tabel 5. Pengaruh Langsung Mediasi terhadap Tanggungan

Melacak KU	Rata-rata Sampel (M)	Q Statistik	P Nilai	Kesimpulan
<i>Innovation</i> → <i>Kinerja</i> <i>Lingkungan</i>	0,558	11.696	0,000	H5 : Positif Signifikan

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji hipotesis bahwa *Innovation* mempunyai dampak langsung terhadap *Environmental Performance*. Karena nilai *P* kurang dari 0,05, kita dapat mengatakan bahwa pengujian variabel menghasilkan temuan positif secara substansial. Jadi, kita dapat melihat bahwa H_0 ditolak tetapi H_5 disetujui. Artinya, variabel *Environmental Performance* dipengaruhi secara signifikan oleh variabel *Innovation*.

f. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung (*Efek Tidak Langsung Spesifik*)

Tabel 6. Pengaruh Tidak Langsung Spesifik melalui Mediasi

Track X --- M ---Y	Sample Mean (M)	Q Statistics	P Value	Conclusion
<i>Green Compensation</i> → <i>Innovation</i> → <i>Environmental</i> <i>Performance</i>	0.110	3,398	0.001	H 6 : Significant Positive
<i>Green Competencies</i> → <i>Innovation</i> → <i>Environmental</i> <i>Performance</i>	0.026	1,040	0.298	H 7 : Not Significant
<i>Green recruitment & Selection</i> → <i>Innovation</i> → <i>Environmental</i> <i>Performance</i>	-0.003	0.011	0.991	H 8 : Not Significant
<i>Green Training</i> → <i>Innovation</i> → <i>Environmental</i> <i>Performance</i>	0.306	7,451	0,000	H 9 : Significant Positive

Sumber: Data sekunder diolah (2023)

Uji dampak tidak langsung dilakukan antara variabel independen dan dependen melalui mediasi, dan hasilnya disajikan pada Tabel diatas. Karena nilai *P* lebih dari 0,05, temuan pengujian untuk semua faktor ini dianggap tidak penting. Berdasarkan data, *Green Compensation* untuk *Innovation* dengan nilai *Environmental Performance* *P* adalah 0,001, yang kurang dari 0,05. Oleh karena itu, kita dapat menolak H_0 dan menerima H_6 . Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Green Compensation* mempunyai pengaruh yang besar terhadap variabel *Innovation* dalam kaitannya dengan variabel *Environmental Performance*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa H_0 disetujui dan H_7 ditolak karena nilai *P Value Green Competencies* terhadap *Innovation* dengan *Environmental Performance* adalah $0,298 > 0,05$. Artinya variabel *Innovation* dengan *Environmental Performance* tidak dipengaruhi oleh variabel *Green Competencies*. *MarkP Value Green recruitment & Selection* pada *Innovation* dengan *Environmental Performance* sebesar $0,991 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_8 ditolak, berdasarkan analisis temuan. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel *Innovation* terhadap *Environmental Performance* tidak dipengaruhi oleh variabel *Rekrutmen & Selection* Ramah Lingkungan. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_9 disetujui, karena nilai *P Pelatihan Ramah Lingkungan Menuju Innovation* dengan *Environmental Performance* sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini diketahui dari

hasil analisis. Artinya, variabel *Innovation* dengan *Environmental Performance* dipengaruhi secara signifikan oleh variabel *Green Training*.

Berdasarkan hasil perhitungan uji pengaruh langsung melalui mediasi, diketahui bahwa *Green Compensation* dan *Green Training* dalam uji pengaruh langsung memberikan dampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap *Innovation*. Hal ini sesuai dengan penelitian Dewi dan Hidayat (2021) yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi serta penelitian yang dilakukan oleh Fang et al. (2022) yaitu pelatihan memberikan kontribusi yang signifikan dalam hal kebaruan dan relevansi penelitian dengan menunjukkan bahwa budaya hijau dan hijau inovasi secara positif memediasi hubungan antara GHRM dan kinerja lingkungan secara berkelanjutan. Berdasarkan uji pengaruh langsung mediasi ke variabel dependen, diperoleh bahwa inovasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja lingkungan. Hal ini sejalan dengan penelitian Wicaksono dan Tarisa (2022) bahwa inovasi yang dilakukan dalam kerja berpengaruh positif terhadap kinerja lingkungan perusahaan. Berdasarkan uji pengaruh tidak langsung, diperoleh bahwa *Green Compensation* → *Innovation* → *Environmental Performance* dan *Green Training* → *Innovation* → *Environmental Performance* berpengaruh positif, signifikan, dan besar terhadap variabel *Innovation* dalam kaitannya dengan variabel *Environmental Performance*. Hal ini sejalan dengan penelitian Rachmawati (2022) yaitu kompensasi hijau mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap inovasi kerja serta sesuai dengan Sustrastanti (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan modal intelektual hijau berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil pengolahan data dan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa :

- a. *Green Training* berpengaruh signifikan terhadap *Innovation*.
- b. *Green Compensation* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Innovation*.
- c. *Recruitment & Selection* Ramah Lingkungan tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap *Innovation*.
- d. *Green Competencies* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovation*.
- e. *Innovation* berpengaruh signifikan terhadap *Environmental Performance*.
- f. *Green Training* berpengaruh terhadap *Environmental Performance* *Innovation* sebagai variabel mediasi.
- g. *Green Compensation* tidak berpengaruh terhadap *Environmental Performance* dengan *Innovation* sebagai variabel mediasi.
- h. *Green Recruitment & Selection* ramah lingkungan tidak berpengaruh terhadap *Environmental Performance* dengan *Innovation* sebagai variabel mediasi.
- i. *Green Competencies* mempengaruhi secara positif dan signifikan *Environmental Performance* dengan *Innovation* sebagai variabel mediasi.

DAFTAR PUSTAKA

- A'yuni, Q., & Muafi, M. (2020). Pengaruh Green Intellectual Capital Terhadap Keunggulan Kompetitif Dengan Pemediasi Green Human Resource Management. *JBTI : Jurnal Bisnis : Teori Dan Implementasi*, 11(2), 81–97.
- Ab, F., & Wahyuni, D. U. (2023). Implementation of Green Human Resource Management in Improving Environmental Performance at Hospital in Makassar. *Innovation Business Management and Accounting Journal*, 2(3), 157–164.
- Abbas, S. G., & Muhammad, L. (2022). *Impact of Green Recruitment and Selection on Organizational Environmental Performance : A Study of Medical Institutions in*

- Khyber Pakhtunkhwa ARTICLE Impact of Green Recruitment and Selection on Organizational Environmental Performance : A Study of Medica. September.*
- Abuelhassan, A. E., & Elsayed, Y. N. M. K. (2020). The Impact of Employee Green Training on Hotel Environmental Performance in The Egyptian Hotels. *International Journal on Recent Trends in Business and Tourism*, 4(1), 24–33.
- Ahmad, S. (2015). Green Human Resource Management: Policies and Practices. *Cogent Business and Management*, 2(1).
- Ali, A., Ahmad, B., & Kazmi, S. (2021). The Effect of Green Human Resource Management on Environmental Performance : The Mediating Role of Employee Eco-Friendly Behavior. 11, 1725–1736.
- Ali, Q., Haider, S., Ali, F., Jamshed, S., Ryu, K., & Saif, S. (2021). Green Human Resource Management Practices and Environmental Performance in Malaysian Green Hotels : The Role Of Green Intellectual Capital And Pro-Environmental Behavior. *Journal of Cleaner Production*, 311(May), 127504.
- Anindyah, A. M., Permono, S., Manajemen, N. P., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2023). Pengaruh Green Recruitment dan Green Training Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Inovasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Perusahaan Telekomunikasi di Surakarta. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(5), 1097–1108.
- Aremu, A. B., & Adepoju, O. O. (2022). Mediating Effect of Green Reward on Green Training and Environmental Performance in Nigerian Food and Beverages. *South Asian Journal of Social Studies and Economics*, 15(3), 1–8.
- Ari Saputro. (2021). View of The Effect of Green Human Resource Management on Innovation and Its Implications on Employee Performance at PT Andalan Bakti Niaga. *Journal of Business and Management*.
- Ayuni, S., Hakim, A., Wachyutomo, A., & Sulisty, H. (2022). Improving Competitive Advantage of Small and Medium Enterprises Through Green Competence and Green Image.
- Corporate, P., & Responsibility, S. (2020). Pengaruh Corporate Social Responsibility, Environmental Performance.
- Erfina Tri, Wulandari, Lenny, Christina, N. (2021). View of The Effect of Green Human Resources Management on Sustainability Business Companies (Case Study on Employee Claim Department PT. Prudential Life Assurance). *Journal of Business Research*.
- Fang, L., Shi, S., Gao, J., & Li, X. (2022). The Mediating Role Of Green Innovation And Green Culture In The Relationship Between Green Human Resource Management And Environmental Performance. 1–24.
- Fisla, W. (2019). Analisis Kinerja Berbasis Keunggulan Bersaing, Green Innovation, Kompetensi Wirausaha Dan Karakteristik Demografis Ikm Industri Kreatif Sumatera Barat.
- García-Machado, J. J., & Martínez-Ávila, M. (2019). Environmental Performance and Green Culture: The Mediating Effect of Green Innovation. An Application to the Automotive Industry. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*.
- Guerici, M., Longoni, A., & Luzzini, D. (2015). *The International Journal of Human Translating Stakeholder Pressures Into Environmental Performance – The Mediating Role of Green HRM Practices. September.*
- Gunawan, E. J. P. W. (2023). The Influence Of Green Human Resource Management, Green Human Capital, And Green Innovation On Environmental Performance Through Green Human Capital And Green Innovation, *Journal of Comprehensive Science*

(JCS). Journal of Comprehensive Science.

- Hadjri, M. I., Perizade, B., Zunaidah, Z., & Farla WK, W. (2020). Green Human Resource Management dan Kinerja Lingkungan: Studi Kasus pada Rumah Sakit di Kota Palembang. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 8(2), 182.
- Haider, S., Shah, A., Jamshed, K., Al-Ghazali, B., Majeed, Z., Al-Ghazali, B. M., & Jamshaid, S. (2022). Role of Green Leadership and Green Training on the Green Process Innovation: Mediation of Green Managerial Innovation Role of Green Leadership and Green Training on the Green Process Innovation: Mediation of Green Managerial Innovation View project Green. *Journal of Xidian University*.