

SKRIPSI

PENGARUH GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT TERHADAP GREEN INNOVATION DI MEDIASI OLEH GREEN ORGANIZATIONAL COMMITMENT PADA UMKM KOTA SAMARINDA



Oleh:

LAILATUL MAGHFIROH

NPM. 2161201105

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat
guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHKAM SAMARINDA
2025

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : **PENGARUH GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT TERHADAP GREEN INNOVATION DI MEDIASI OLEH GREEN ORGANIZATIONAL COMMITMENT PADA UMKM KOTA SAMARINDA**

Nama : Lailatul Maghfiroh
NPM : 2161201105
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

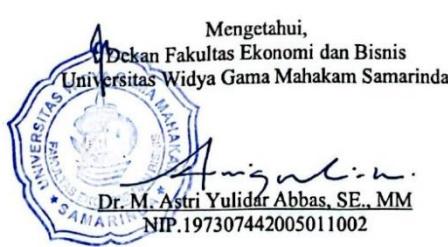
Menyetujui,

Pembimbing I


Dian Irma Aprianti, S.IP, MM
NIDN.1114047902

Pembimbing II


Eko Ravi Pratama, SE., MM
NIDN.1111119101



Lulus Ujian Komprehensif Tanggal : 14 April 2025

HALAMAN PENGUJI

HALAMAN PENGUJI

SKRIPSI INI TELAH DINYATAKAN LULUS

PADA :

Hari : Senin

Tanggal : 14 April 2025

Dengan Penguji :

1. Dian Irma Aprianti, S.I.P., MM
2. Eko Ravi Pratama, SE., MM
3. Erni Setiawati, SE., ME

1. 
2. 
3. 

LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa :

Nama : Lailatul Maghfiroh

NPM : 2161201105

Telah melakukan revisi Skripsi yang berjudul :

PENGARUH GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT TERHADAP GREEN INNOVATION DI MEDIASI OLEH GREEN ORGANIZATIONAL COMMITMENT PADA UMKM KOTA SAMARINDA

Sebagaimana telah disarankan oleh Dosen Penguji sebagai berikut :

No	Dosen Penguji	Bagian yang direvisi	Tanda Tangan
1.	Dian Irma Aprianti, S.I.P., MM		
2.	Eko Ravi Pratama, SE., MM		
3.	Erni Setiawati, SE., ME	<ol style="list-style-type: none">1. Tambahkan kriteria jika berpengaruh dan signifikan2. Lakukan uji pengaruh mediasi	

RIWAYAT HIDUP



Lailatul Maghfiroh; Lahir di Limbung pada 13 Juli 2003, anak ke 2 dari 6 bersaudara dari Bapak Daud dan Ibu Reni Anggraini. Penulis menempuh pendidikan dasar tahun 2009 s.d 2015 di SDN 20 Pontianak, melanjutkan ke SMPN 5 Samarinda tahun 2015 lalu pindah ke SMPN 23 Pontianak pada tahun 2015 s.d 2018, melanjutkan ke SMAN 10 Pontianak tahun 2018 s.d 2021. Pada tahun 2021, terdaftar sebagai mahasiswa Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen. Aktif dalam kegiatan Kemahasiswaan sebagai Sekretaris umum Himpunan Mahasiswa Prodi Manajemen pada tahun 2022 s.d 2023, Ketua Divisi Kesekretariatan pada tahun 2024 s.d 2025. Mengikuti Program Kuliah Kerja Nyata di Desa Loa Ulung, Kecamatan Tenggarong Seberang. Berkat karunia dan pertolongan Allah SWT, usaha dan disertai doa dari kedua orang tua dalam menjalankan aktivitas akademik di perguruan tinggi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Pengaruh *Green Human Resource Management* Terhadap *Green Innovation* Di Mediasi Oleh *Green Organizational Commitment* Pada UMKM Kota Samarinda ”.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan rasa syukur kehadirat Allah SWT, penulis berhasil menyelesaikan skripsi penelitian yang berjudul “ Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Green Innovation Di Mediasi Oleh Green Organizational Commitment Pada UMKM Kota Samarinda ” skripsi ini disusun berdasarkan hasil yang telah dilaksanakan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen tepatnya pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak masukan, arahan, serta bimbingan dari berbagai pihak yang memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran proses penelitian. Oleh karena itu dengan penuh rasa hormat, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan dukungan, baik dalam bentuk bimbingan, motivasi, maupun bantuan lainnya selama penyusunan skripsi ini.

1. Papa tercinta dan panutanku,yaitu Bapak Daud terimakasih telah berjuang untuk kehidupan penulis. Beliau memang Papa sambung, Namun beliau mampu memberikan kasih sayang untuk penulis yang sedari kecil tidak pernah merasakan kasih sayang dari seorang Papa dan beliau mendidik setulus hati seperti layaknya anak kandungnya. Memotivasi dan memberikan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studi nya sampai mendapatkan gelar sarjana.

2. Mama tersayang dan Pintu surgaku, yaitu Ibu Reni Anggraini yang telah melahirkan memberikan kasih sayang bahkan membesarakan seorang diri dari penulis kecil hingga menginjak umur 8 tahun sebelum ketemu Papa. Terimakasih banyak untuk mama karna telah bertahan selama dan sejauh ini dari hinaan dan cacian orang – orang untuk melihat penulis bisa mendapatkan gelar sarjana, terimakasih atas semua doa, motivasi dan dukungan nya hingga penulis mampu menyelesaikan studi nya sampai mendapatkan gelar sarjana.
3. Bapak Prof. Dr. Husaini Usman, M. Pd., M.T. selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
4. Bapak Dr. Muhammad Astri Yulidar Abbas, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
5. Terimakasih kepada Ibu Dian Irma Aprianti, S.IP.,M.M sebagai Dosen Pembimbing I dan Ketua Program Studi Manajemen Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Telah menyediakan banyak waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan saran dan masukan selama penyusunan skripsi, Semoga Ibu selalu sehat dan lancar segala urusannya dan dipermudahkan Allah SWT, Aamiin.
6. Terimakasih kepada Bapak Eko Ravi Pratama, S.E.,M.M sebagai Dosen Pembimbing II yang telah menyediakan banyak waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan saran dan masukan selama penyusunan skripsi ini.

7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widya Gama Mahakam yang telah memberikan bimbingan, ilmu, serta dukungan, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga penulis dapat menyelesaikan seluruh proses perkuliahan hingga tahap penyusunan skripsi ini.
8. Para staf karyawan yang telah memberikan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga penulis dapat menyelesaikan seluruh proses perkuliahan hingga tahap penyusunan skripsi ini.
9. Pemilik- Pemilik UMKM Kota Samarinda yang telah membantu penulisan dan penyusunan skripsi ini.
10. Adik beradik saya tersayang, kakak saya Nurul Fajriah, adek saya Fahmil Huda, Aisha Farhana, Ihsan Fahimal Ulum, dan Raffa Fadhil Ummah, yang senantiasa mendukung saya melalui doa, nasehat, motivasi, semangat dan masukan selama saya dalam proses kelancaran pendidikan saya.
11. Teruntuk Revliana Nashita dan Revina Aurellia tersayang dan tercinta. Terimakasih karna selalu ada dalam suka maupun duka, terimakasih karna telah memberikan kebahagian kepada penulis dari awal merantau hingga ketitik ini, support kalian yang membuat penulis mentalnya selalu stabil di tengah orang-orang menghakiminya, doanya sehat selalu dan bahagia selalu ya, Aamiin.
12. Teman-teman yang selalu memberikan dukungan dan doa dalam proses penyusunan hasil penelitian. Terutama Kak Endri Susanti, S.M dan Kak Risma Aditama, S.Ak yang selalu mensupport penulis dengan marahnya,

nasihatnya, dan candaannya. Sehat selalu ya kakak-kakak ku tersayang, bahagia selalu dan selalu dalam lindungan Allah dimanapun kalian berada, Aamiin.

13. *Last but not least*, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada diri sendiri atas segala usaha dan perjuangan yang telah dilakukan selama ini di perantauan. Tidak pernah menyerah, meskipun prosesnya begitu sulit, adalah bukti ketangguhan yang patut dibanggakan sebagai bentuk apresiasi terhadap diri sendiri. Terimakasih kamu hebat saya bangga dengan apapun yang telah diraih, Berbahagialah selalu dimanapun dan kapanpun Laila. Rayakanlah selalu kehadiranmu jadilah bersinar dimanapun kamu. Semoga langkah kebaikan terus berada padamu dan semoga Allah selalu meridoi setiap perbuatanmu dan selalu dalam lindungannya, Aamiin.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa pembuatan tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan baik mengenai ini, maupun bahasanya. Hal ini dikarenakan keterbatasan pengetahuan, penulis berharap semoga tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membutuhkannya. Akhir kata, dengan kerendahan hati dan kekurangan yang ada, penulis berharap semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi yang membutuhkan.

Samarinda, 14 April 2025

Penulis

Lailatul Maghfiroh
NPM.2161201105

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	i
HALAMAN PENGUJI	i
LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI	ii
RIWAYAT HIDUP	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	12
1.5 Sistematika Penulisan	13
BAB II DASAR TEORI.....	14
2.1 Penelitian Terdahulu	14
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2.3 <i>Ability-Motivation-Opportunity</i> (AMO)	22
2.4 <i>Green Innovation</i>	24
2.4.1 Indikator <i>Green Innovation</i>	24
2.5 <i>Green Organizational Commitment</i>	25
2.5.1 Indikator <i>Green Organizational Commitment</i>	25
2.6 <i>Green Recruitment</i>	26
2.6.1 Indikator <i>Green Recruitment</i>	27
2.7 <i>Green Training</i>	27
2.7.1 Indikator <i>Green Training</i>	28

2.8	<i>Green Knowledge Sharing</i>	28
2.8.1	Indikator <i>Green Knowledge Sharing</i>	29
2.9	Model Konseptual.....	29
2.10	Hipotesis	30
	BAB III METODOLOGI PENELITIAN	31
3.1	Metode Penelitian	31
3.2	Definisi Operasional Variabel.....	32
3.3	Populasi dan Sampel	34
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.5	Metode Analisis	37
3.5.1.	Analisis Statistik Deskriptif	38
3.5.2	SEM-PLS (<i>Structural Equation Modelling- Partial Least Square</i>)	38
3.5.3	Uji Measurument Model (<i>Outer Model</i>)	39
3.5.3.1	Uji Validitas	39
3.5.3.2	Uji Reliabilitas	41
3.5.4	Uji Structural Model (<i>Inner Model</i>)	42
3.5.4.1	<i>R-square</i>	42
3.5.4.2	<i>Goodness of Fit</i> (Gof)	42
3.6	Pengujian Hipotesis	43
	BAB IV GAMBARAN OBYEK PENELITIAN.....	45
4.1	Gambaran Umum UMKM Kota Samarinda	45
4.2	Gambaran Objek yang diteliti.....	46
	BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	50
5.1	Analisis dan Data Hasil Penelitian.....	50
5.1.1	Analisis Data <i>Green Recruitment</i>	50
5.1.2	Analisis Data <i>Green Training</i>	52
5.1.3	Analisis Data <i>Green Knowledge Sharing</i>	56
5.1.4	Analisis Data <i>Green Organizational Commitment</i>	59
5.1.5	Analisis Data <i>Green Innovation</i>	60
5.2	Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	64
5.2.1	Analisis Penelitian.....	64

5.2.2	Model Fit & Quality Indeces (Uji Model Penelitian)	71
5.3	Hasil Analisis SEM.....	72
5.4	Pembahasan Hasil Penelitian	77
5.4.1	<i>Green Recruitment terhadap Green innovation.....</i>	77
5.4.2	<i>Green Training terhadap Green Innovation.....</i>	79
5.4.3	<i>Green Knowledge Sharing terhadap Green Innovation</i>	80
5.4.4	<i>Green Organizational Commitment terhadap Green Innovation....</i>	82
5.4.5	<i>Green Recruitment terhadap Green Innovation melalui Green Organizational Commitment sebagai mediasi</i>	84
5.4.6	<i>Green Training terhadap Green Innovation melalui Green Organizational Commitment sebagai mediasi</i>	85
5.4.7	<i>Green Knowledge Sharing terhadap Green Innovation melalui Green Organizational Commitment sebagai mediasi</i>	86
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	89	
6.1	Kesimpulan	89
6.2	Saran	90
DAFTAR PUSTAKA	93	
LAMPIRAN.....	97	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perkembangan UMKM Kalimantan Timur	7
Tabel 1.2 Data UMKM Kota Samarinda Tahun 2023	8
Tabel 3.1 Kriteria Skala Likert.....	37
Tabel 3.2 Pengukuran Inner Model.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.1 Responden berdasarkan Pemilik UMKM Kota Samarinda	47
Tabel 4.2 Responden berdasarkan Lama Usaha	47
Tabel 4.3 Responden berdasarkan Memiliki karyawan	48
Tabel 4.4 Responden berdasarkan Mengenal Konsep Ramah Lingkungan (<i>Green</i>)	48
Tabel 4.5 Responden berdasarkan Jenis Usaha sektor Makanan dan Minuman...	48
Tabel 5.1 Jawaban Responden Terhadap Variabel <i>Green Recruitment</i> UMKM kota Samarinda.....	50
Tabel 5.2 Jawaban Responden Terhadap Variabel <i>Green Training</i> UMKM kota Samarinda.....	53
Tabel 5.3 Jawaban Responden Terhadap Variabel <i>Green Knowledge Sharing</i> UMKM kota Samarinda.....	56
Tabel 5.4 Jawaban Responden Terhadap Variabel <i>Green Organizational Commitment</i> UMKM kota Samarinda	59
Tabel 5.5 Jawaban Responden Terhadap Variabel <i>Green Innovation</i> UMKM kota Samarinda.....	61
Tabel 5.6 Indikator Variabel	64
Tabel 5.7 <i>Outer Model</i>	65
Tabel 5.8 <i>R-square</i>	68
Tabel 5.9 <i>Correlations among l.vs. with sq. rts. of AVEs</i>	69
Tabel 5.10 <i>Indicator Weights</i>	70
Tabel 5.11 <i>Goodness of Fit</i>	71
Tabel 5.12 Pengaruh Langsung.....	73
Tabel 5.13 Pengaruh Tidak Langsung	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Jumlah Tenaga Kerja UMKM.....	8
Gambar 1.2 Persentase Jumlah Pekerja Menurut Jenis Kelamin dan Kelompok Umur Provinsi Kalimantan Timur, Tahun 2021	9
Gambar 1.3 Persentase Usaha/Perusahaan IMK berdasarkan tingkat Pendidikan yang ditamatkan Pekerja menurut Kabupaten/Kota Provinsi Kalimantan Timur (%) Tahun 2021.....	10
Gambar 5.1 Hasil Pengolahan Data	72

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	97
Lampiran 2 Model struktural dan model struktural penelitian.....	106
Lampiran 3 Output Data diolah dengan WarpPLS	107
Lampiran 4 Foto bersama pemilik UMKM di Kota Samarinda	112

ABSTRAK

Lailatul Maghfiroh, Pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Green Innovation* di mediasi oleh *Green Organizational Commitment* pada UMKM Kota Samarinda, dengan Dosen Pembimbing I Ibu Dian Irma Aprianti, S.IP.,MM dan Dosen Pembimbing II, Bapak Eko Ravi Pratama, SE., MM. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Green Human Resource Management* (GHRM) terhadap *Green Innovation* dengan *Green Organizational Commitment* sebagai variabel mediasi pada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Kota Samarinda. Latar belakang penelitian ini didasari oleh meningkatnya perhatian terhadap isu lingkungan global yang mendorong perusahaan, termasuk UMKM untuk menerapkan praktik yang lebih berkelanjutan.

GHRM dianggap sebagai pendekatan strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat mendorong terciptanya inovasi hijau di UMKM. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Green Innovation* pada UMKM di Kota Samarinda, dengan *Green Organizational Commitment* sebagai variabel mediasi. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada pemilik UMKM sektor makanan dan minuman di Kota Samarinda dan diolah menggunakan *software WarpPLS*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Green Recruitment*, *Green Training* dan *Green Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green Innovation*. Selain itu, *Green Organizational Commitment* terbukti menjadi variabel mediasi yang memperkuat pengaruh GHRM terhadap Green Innovation.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa *Green Recruitment*, *Green Training*, dan *Green Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green Innovation*. Selain itu, *Green Organizational Commitment* terbukti berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara GHRM dan *Green Innovation*. Penelitian ini mendukung teori AMO, dimana peningkatan kemampuan dalam konteks ramah lingkungan dapat mendorong perilaku inovatif yang berkelanjutan. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi UMKM untuk lebih memperhatikan aspek pengelolaan sumber daya manusia berbasis lingkungan guna meningkatkan daya saing di era ekonomi hijau.

Kata Kunci: *green human resource management, green innovation, green organizational commitment, umkm*

ABSTRACT

Lailatul Maghfiroh, The influence of Green Human Resource Management on Green Innovation is mediated by Green Organizational Commitment in MSMEs in Samarinda City, with Supervisor I Mrs. Dian Irma Aprianti, S.IP., MM and Supervisor II, Mr. Eko Ravi Pratama, SE., MM. This study aims to determine the effect of Green Human Resource Management (GHRM) on Green Innovation with Green Organizational Commitment as a mediating variable in Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs) in Samarinda City. The background of this research is based on increasing attention to global environmental issues which encourage companies, including MSMEs, to implement more sustainable practices.

GHRM is considered a strategic approach in human resource management that can encourage the creation of green innovation in MSMEs. This study uses a descriptive quantitative approach to test the effect of Green Human Resource Management on Green Innovation in MSMEs in Samarinda City, with Green Organizational Commitment as a mediating variable. Data were collected through distributing questionnaires to MSME owners in the food and beverage sector in Samarinda City and processed using WarpPLS software. The results of this study indicate that Green Recruitment, Green Training and Green Knowledge Sharing have a positive and significant effect on Green Innovation. In addition, Green Organizational Commitment is proven to be a mediating variable for Green Innovation.

The results showed that Green Recruitment, Green Training, and Green Knowledge Sharing have a positive and significant effect on Green Innovation. In addition, Green Organizational Commitment is proven to act as a mediating variable that strengthens the relationship between GHRM and Green Innovation. This study supports the AMO theory, where increasing capabilities in an environmentally friendly context can encourage sustainable innovative behavior. These findings provide important implications for MSMEs to pay more attention to environmental-based human resource management aspects in order to increase competitiveness in the green economy era.

Keywords: green human resource management, green innovation, green organizational commitment, umkm

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Beberapa tahun terakhir, masalah lingkungan telah menjadi perhatian perhatian utama dibanyak sektor, termasuk dunia usaha. Aktivitas industri yang merusak lingkungan menyebabkan banyak masalah, termasuk pencemaran, eksploitasi sumber daya yang berlebihan dan perubahan iklim. Sebagai langkah konkret dalam menghadapi perubahan iklim yang semakin mengkhawatirkan, negara-negara diseluruh dunia menyepakati suatu perjanjian internasional yang dikenal sebagai Perjanjian Paris (COP 21). Dalam kesepakatan tersebut, para pemimpin dunia berkomitmen untuk mengambil berbagai langkah guna menekan peningkatan suhu rata-rata global agar tidak melebihi 2,0°C dibandingkan dengan era praindustri, serta mengupayakan batas ideal sebesar 1,5°C. Upaya ini bertujuan untuk meminimalkan dampak buruk perubahan iklim terhadap lingkungan, ekosistem, serta kehidupan manusia di masa mendatang melalui berbagai kebijakan dan strategi yang lebih berkelanjutan. Menanggapi tantangan ini, konsep *Green Human Resource Management* telah mulai diperkenalkan dan diterapkan sebagai pendekatan strategis dalam manajemen sumber daya manusia untuk mendukung usaha yang berkelanjutan.

Di Indonesia, mulai bermunculan kebijakan dan peraturan yang mendukung konsep keberlanjutan dalam bisnis. Instruksi Presiden Nomor 13 Tahun 2011 “Konservasi Energi dan Air” merupakan salah satu langkah awal pemerintah untuk mendorong perusahaan menerapkan praktik ramah lingkungan, termasuk dalam

pengelolaan sumber daya manusia. Sebagai hasil dari perkembangan ini, banyak perusahaan mulai menyadari bahwa karyawan memainkan peran penting dalam menerapkan strategi keberlanjutan. Oleh karena itu, pendekatan GHRM menjadi penting untuk meningkatkan kesadaran serta komitmen karyawan terhadap lingkungan.

Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor utama bagi keberlangsungan dan pertumbuhan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). Sumber daya manusia yang berkualitas serta memiliki kesadaran terhadap pentingnya usaha yang berkelanjutan akan berkontribusi besar dalam meningkatkan daya saing usaha. Pengelolaan SDM yang baik memungkinkan UMKM beradaptasi lebih baik terhadap tantangan dan peraturan yang semakin menekankan aspek lingkungan. Dalam konteks ini sektor makanan dan minuman menjadi fokus utama penelitian karena beberapa alasan. UMKM sektor manakan dan minuman mendominasi di Kota Samarinda selain itu, sektor ini memiliki kontribusi besar terhadap perekonomian dan penyerapan tenaga kerja karena sifatnya yang tidak memerlukan keterampilan yang khusus. Potensi inovasi dalam keberlanjutan juga menjadi faktor penting, dimana banyak pemilik usaha mulai menerapkan praktik ramah lingkungan seperti penggunaan bahan baku yang mudah terurai dan pengurangan limbah plastik. Dengan berbagai faktor tersebut, sektor makanan dan minuman menjadi pilihan yang tepat untuk penelitian ini karena peran strategisnya dalam perekonomian, lingkungan, serta inovasi hijau.

Penerapan praktik-praktik ramah lingkungan menjadi semakin penting di sektor Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). UMKM berperan dalam

perekonomian dengan menciptakan lapangan kerja dan mendorong pertumbuhan ekonomi. Di sisi lain, UMKM juga menghadapi kesulitan dalam mengatasi dampak lingkungan yang timbul dari aktivitas operasional mereka. Menurut data dari Kementerian Koperasi dan UKM menunjukkan bahwa jumlah UMKM di Indonesia telah meningkat secara signifikan setelah pandemi COVID-19, terutama di Kalimantan Timur. Pada tahun 2022, jumlah UMKM di Provinsi ini mencapai 460.147 unit, dengan sektor kuliner sebagai sektor yang dominan.

Sebagai sektor yang menyerap banyak tenaga kerja, UMKM di Kota Samarinda berpotensi besar dalam menerapkan konsep GHRM untuk meningkatkan *Green Innovation*. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa GHRM berpengaruh positif terhadap *Green Innovation*, baik secara langsung maupun melalui *Green Organizational Commitment* terhadap lingkungan. Menurut Naryakin & Maryati (2020) menyatakan bahwa, proses dan inovasi hijau memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja produk hijau dalam industri UMKM di Indonesia. Dalam hal ini, UMKM menghadapi kendala dalam hal inovasi produk. Bahkan, menurut Pujari (2006) menyatakan bahwa sekarang sulit untuk menjual produk tanpa menggunakan label hijau. Kendati demikian, masih terdapat beberapa kesenjangan penelitian dalam penerapan inovasi hijau di sektor usaha kecil dan menengah (UKM), khususnya di negara berkembang, seperti indonesia. Menurut Asadi *et al.* (2020); Neri *et al.* (2018) sektor UKM pada umumnya masih berfokus pada pencapaian kinerja ekonominya, khususnya dalam jangka pendek. Kondisi ini menyebabkan UKM kurang memperhatikan isu

lingkungan. Berpegang pada tujuan ekonomi saja tidak cukup untuk mencapai keberlanjutan yang permanen.

Salah satu implementasi *Green Innovation* yang semakin berkembang di sektor UMKM adalah penggantian sedotan plastik dengan sedotan stainless steel dan penggunaan tumbler sebagai pengganti gelas plastik sekali pakai. Langkah ini dilakukan sebagai upaya untuk mengurangi limbah plastik yang berkontribusi terhadap pencemaran lingkungan. Menurut *Greenpeace* Indonesia (2023), menyatakan lebih dari 60% UMKM yang menerapkan inovasi hijau, termasuk penggunaan tumbler dan sedotan stainless steel mengalami peningkatan loyalitas pelanggan dan daya saing di pasar lokal. Dengan demikian, menurut UNDP (2022) UMKM yang menerapkan Green Innovation dalam penggunaan produk ramah lingkungan berpotensi memperoleh keuntungan lebih besar dan meningkatkan loyalitas pelanggan.

Menurut data dari Kaltimpost pada hari Rabu, 29 mei 2024, upaya untuk mengurangi dampak perubahan iklim akibat deforestasi dan degradasi hujan telah diinisiasi oleh Bank Dunia melalui program *Carbon Fund*. Kalimantan timur menjadi provinsi pertama di Indonesia yang menerima pendanaan karbon dari Bank Dunia pada tahun 2022. Menyikapi hal tersebut, peluang ini mendorong seluruh pelaku usaha termasuk UMKM untuk berinovasi serta beradaptasi dengan melakukan transformasi bisnis. Selain itu, UMKM juga diharapkan dapat berperan aktif dalam mendukung ekonomi berkelanjutan melalui pengembangan UMKM hijau. Mengutip dari sumber www.niaga.asia/pemprov-kaltim pada tanggal 16 juli 2024. Dalam upaya mendukung keberlanjutan lingkungan, pemerintah provinsi

Kalimantan Timur mendorong para pelaku UMKM untuk beralih ke kemasan produk yang lebih ramah lingkungan. Langkah ini dilakukan sebagai respons terhadap meningkatnya kesadaran akan pentingnya pengurangan limbah plastik dan dampak negatifnya terhadap ekosistem. Dengan menggunakan kemasan yang ramah lingkungan, UMKM tidak hanya dapat berkontribusi dalam menjaga kelestarian alam, tetapi juga meningkatkan daya saing produk mereka di pasar yang semakin peduli terhadap isu lingkungan.

Green Recruitment merujuk pada tingkat pemahaman dan komitmen karyawan terhadap isu ramah lingkungan yang dapat memengaruhi proses perekrutan, penggunaan metode yang mengurangi dampak buruk lingkungan, seperti wawancara online dan pengurangan penggunaan kertas. *Green Training* dirancang untuk memperluas pengetahuan, meningkatkan keterampilan dan membangun kesadaran karyawan mengenai praktik ramah lingkungan. Pelatihan yang dilakukan yaitu pengelolaan limbah, efisiensi energi dan pemanfaatan sumber daya secara berkelanjutan. *Green knowledge Sharing* mendorong karyawan untuk pertukaran ide serta strategi dalam menerapkan inovasi berkelanjutan. Dengan demikian, fungsi SDM bukan hanya sekedar menjadi aset bagi operasi bisnis tetapi juga penggerak perubahan dalam penerapan praktik usaha yang lebih ramah lingkungan. Proses dan metode yang digunakan untuk memfasilitasi pertukaran informasi dan pengalaman terkait ramah lingkungan, seperti forum diskusi (evaluasi) antar karyawan atau owner dan karyawan serta pertukaran informasi bisa juga melalui platform digital.

Green Organizational Commitment sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini mengacu sejauh mana karyawan berkomitmen untuk mendukung inisiatif ramah lingkungan dalam organisasi. Komitmen ini dapat terbentuk melalui proses perekrutan yang mengutamakan aspek keberlanjutan, pelatihan yang meningkatkan kesadaran ramah lingkungan, dan berbagi pengetahuan yang mendorong praktik usaha ramah lingkungan.

Penelitian ini mempunyai kesamaan dengan penelitian sebelumnya dalam menyorot peran GHRM mendorong inovasi hijau di sektor usaha. Penelitian oleh Min Yang dan Zhongbin Li (2023) mengindikasikan bahwa *Green Human Resource Management* berpengaruh positif terhadap perilaku inovasi hijau karyawan dengan peran mediasi *Green Organizational Commitment* dan *Knowledge Sharing*. Sementara itu, penelitian oleh Ani Yunaningsih *et al.* (2024) menegaskan bahwa praktik GHRM memiliki dampak signifikan terhadap *Green Commitment* dan Perilaku inovatif karyawan, dengan hubungan organisasi sebagai faktor moderasi.

Berbeda dengan penelitian-penelitian tersebut, penelitian saya berfokus pada UMKM di Kota Samarinda, yang memiliki karakteristik unik dalam hal sumber daya dan penerapan praktik usaha berkelanjutan. Penelitian saya tidak hanya menilai dampak langsung GHRM terhadap *Green Innovation*, tetapi juga menambahkan variabel *Green Organizational Commitment* sebagai mediasi lalu Variabel X nya ada tiga yaitu, *Green recruitment*, *Green Training* dan *Green Knowledge Sharing*. Dengan demikian diharapkan penelitian ini dapat memperkaya

literatur tentang GHRM dan memberikan rekomendasi bagi UMKM untuk meningkatkan daya saingnya melalui inovasi hijau.

Di Kalimantan Timur, UMKM setiap tahunnya terus menunjukkan tingat pertumbuhan yang signifikan, hal ini diperkuat dengan bertambahnya jumlah pelaku UMKM pasca pandemi yang melanda pada tahun 2019. Berikut data peningkatan jumlah UMKM Kalimantan Timur:

Tabel 1.1 Perkembangan UMKM Kalimantan Timur

No	Tahun	2019	2020	2021	2022	2023
1.	Usaha Mikro	201.980	297.496	334.483	429.929	325.698
2.	Kecil	8.887	9.151	9.500	28.073	9.360
3.	Menengah	681	696	598	2.135	987
4.	Total	211.548	307.343	344.581	460.147	336.045

Sumber: Kemenkop dan UKM RI, Dinas yang Membidangi KUMKM, Perindagkop UKM Kaltim.

Berdasarkan table 1.1 Perkembangan UMKM di Kalimantan Timur, pada tahun 2019 jumlah UMKM sebanyak 211.548, Dimana sektor yang paling banyak adalah Usaha Mikro, lalu pada tahun 2020 meningkat sebanyak 45.3% menjadi 307.343 dimana pada saat itu sedang terjadi wabah Pandemi Covid 19, namun keberadaan UMKM tetap memiliki porsi bagi perkembangan dunia usaha. Pada Tahun 2021 meningkat sebanyak 12.3% dan 2022 meningkat sebanyak 33.5 % lalu pada tahun 2023 terjadi penurunan jumlah UMKM di Kalimantan Timur sebesar 36.4 % menjadi 336.065 UMKM.

Terjadinya peningkatan pada tahun 2021 dan 2022 disebabkan pada saat pandemi, banyak karyawan yang mengalami Pemutusan hubungan Kerja (PHK) atau di rumahkan, dimana akhirnya bisnis mikro mulai tumbuh pada tahun tersebut,

namun sejak 2023 dengan dicabutnya status pandemi, banyak orang yang akhirnya mulai beraktivitas dan bekerja lagi sehingga terjadi penurunan jumlah UMKM khususnya pada sektor mikro.

Tabel 1.2 Data UMKM Kota Samarinda Tahun 2023

No	Kecamatan	Laki-Laki	Perempuan	Jenis usaha						
				Kuliner	Fashion	Pendidikan	Agrobisnis	Otomotif	Internet	Lainnya
1	Samarinda Ilir	1.767	3.089	1997	675	5	975	97	70	1037
2	Samarinda Utara	2.288	3.901	1891	631	10	1396	137	36	2068
3	Samarinda Ulu	2.017	3.611	2329	426	32	2044	141	80	556
4	Sungai Kunjang	1.905	3.500	2163	480	3	548	42	38	2131
5	Samarinda Seberang	974	2.099	1076	440	5	485	54	21	992
6	Palaran	1.337	2.410	1030	391	4	1280	88	16	938
7	Sambutan	1.794	3.084	1746	554	3	1331	110	42	1092
8	Sungai pinang	2.176	3.559	2296	1121	6	1510	93	54	728
9	Samarinda Kota	663	1.040	786	228	5	274	40	29	308
10	Loa Janan Ilir	1.334	2.464	1291	490	3	1328	69	28	589
		16.255	28.757	16.605	5.436	76	11.171	871	414	10.439
		45.012								45.012

Sumber: Dinas Perindustrian dan Perdagangan kota Samarinda

Berdasarkan tabel 1.2 diatas UMKM kota samarinda pada tahun 2023 sebanyak 45.012. Jenis usaha yang paling banyak diminati masyarakat Kota Samarinda pada usaha Kuliner yaitu sebanyak 16.605 yang tercatat di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota samarinda.

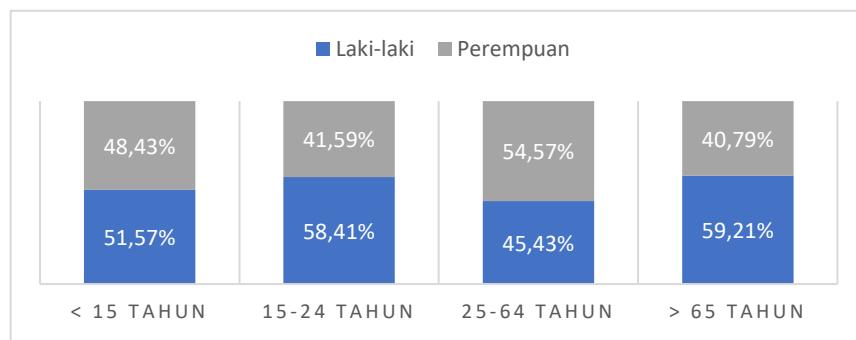
Gambar 1.1 Jumlah Tenaga Kerja UMKM



Sumber: <https://sidata.kalimprov.go.id>

Gambar 1.1 mengilustrasikan bahwa pada tahun 2022, sebanyak 1.675.405 orang memperoleh pekerjaan di sektor UMKM di Provinsi Kalimantan Timur. Data ini mengindikasikan bahwa langkah-langkah pemulihan ekonomi pasca COVID-19, yang dilakukan oleh pemerintah pusat maupun daerah melalui penguatan sektor UMKM, terbukti cukup efektif.

Gambar 1.2 Persentase Jumlah Pekerja Menurut Jenis Kelamin dan Kelompok Umur Provinsi Kalimantan Timur, Tahun 2021



Sumber: <https://sidata.kaltimprov.go.id>

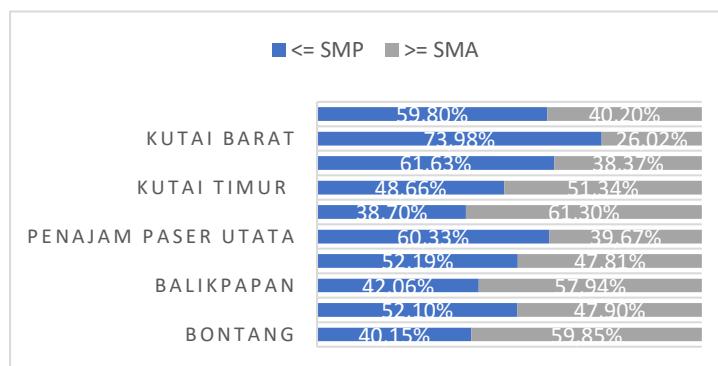
Secara keseluruhan, 48.301 pekerja atau 96,07 persen dari total adalah pekerja usia produktif, yakni mereka yang berusia antara 15 dan 64 tahun. Pekerja usia muda (dibawah 15 tahun) berjumlah 223 orang (0,44), sedangkan pekerja lanjut usia (65 tahun ke atas) mencapai 1.753 (3,49 persen). Gambar 1 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di perusahaan atau usaha IMK adalah laki-laki. Perempuan di bawah 15 tahun, 15-24 tahun, 25-64 tahun, dan 65 tahun atau lebih terdiri dari 51,57% 58,41% 45,43% 59,21% 48,43% 41,59% 54,57% 40,79%.

Menurut KBLI 10, industri makanan masih memiliki jumlah tenaga kerja terbesar. Sebanyak 910 orang, hampir separuh dari tenaga kerja anak dan lanjut usia, terlibat dalam pengelolaan industri. Hal ini dapat dicapai karena pengolahan

makanan tidak memerlukan keterampilan khusus, sehingga pekerja lanjut usia dan anak-anak relatif mudah melakukannya.

Selain sangat diserap di industri makanan (KBLI 10), ada 218 pekerja lanjut usia dan anak yang terlibat dalam industri kayu, barang dari kayu dan gabus (kecuali furnitur) dan anyaman yang terbuat dari bambu, rotan, dan bahan lainnya (KBLI 16). Anak-anak yang bekerja di perusahaan IMK adalah yang paling banyak di Kabupaten Kutai Timur (42,15 persen), dengan orang lanjut usia yang paling banyak di Kota Samarinda (23,84 persen), Kabupaten Kutai Kartanegara (19,28 persen) dan Kabupaten Kutai Timur (15,40 persen).

Gambar 1.3 Persentase Usaha/Perusahaan IMK berdasarkan tingkat Pendidikan yang ditamatkan Pekerja menurut Kabupaten/Kota Provinsi Kalimantan Timur (%) Tahun 2021



Sumber: <https://sidata.kaltimprov.go.id>

Investasi dalam pendidikan akan meningkatkan produktivitas karyawan. Sebagian besar karyawan IMK di Provinsi Kalimantan Timur, sebesar 53,06 persen, memiliki pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) ke bawah. Hal ini menunjukkan bahwa IMK menyerap banyak orang dari kalangan mana pun, bahkan mereka yang berpendidikan rendah, selain menunjukkan bahwa pekerja tidak memiliki kapasitas yang cukup. Pekerja lulusan SMP ke bawah sangat terserap di

industri kuliner (KBLI 10), dengan 11.814 orang, atau 44,29 persen, dan 2.864 orang, atau 10,74 persen, di industri kayu, barang dari kayu, dan anyaman roti (KBLI 16).

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *Green Recruitment* berpengaruh terhadap *Green Innovation* ?
2. Apakah *Green Training* berpengaruh terhadap *Green Innovation* ?
3. Apakah *Green Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap *Green Innovation* ?
4. Apakah *Green Organizational Commitment* berpengaruh terhadap *Green Innovation* ?
5. Apakah *Green Recruitment* berpengaruh terhadap *Green Innovation* melalui *Green Organizational Commitment* ?
6. Apakah *Green Training* berpengaruh terhadap *Green Innovation* melalui *Green Organizational Commitment* ?
7. Apakah *Green Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap *Green Innovation* melalui *Green Organizational Commitment* ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *Green Recruitment* terhadap *Green Innovation*.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Green Training* terhadap *Green Innovation*.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Green Knowledge Sharing* terhadap *Green Innovation*.

4. Untuk mengetahui pengaruh *Green Organizational Commitment* terhadap *Green Innovation*.
5. Untuk mengetahui pengaruh *Green Recruitment* terhadap *Green Innovation* melalui *Green Organizational Commitment*.
6. Untuk mengetahui pengaruh *Green Training* terhadap *Green Innovation* melalui *Green Organizational Commitment*.
7. Untuk mengetahui pengaruh *Green Knowledge Sharing* terhadap *Green innovation* melalui *Green Organizational Commitment*.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan manfaat dalam memperluas wawasan dan pemahaman mengenai pengaruh *Green Recruitment*, *Green Training* dan *Green Knowledge Sharing* terhadap *Green Innovation* di mediasi oleh *Green Organizational Commitment*. Selain itu, penelitian ini menjadi bagian dari proses akademik yang mendukung penyelesaian *study* guna memperoleh gelar sarjana.

2. Bagi Akademisi

Sebagai referensi bagi penelitian-penelitian berikutnya tentang pengaruh *Green Recruitment*, *Green Training* dan *Green Knowledge Sharing* terhadap *Green Innovation* di mediasi oleh *Green Organizational Commitment*.

3. Bagi UMKM

Diharapkan dari penelitian ini bermanfaat bagi UMKM terkait Penerapan *Green Recruitment*, *Green training* dan *Green Knowledge sharing* yang di mediasi oleh *Green Organizational Commitment* untuk meningkatkan *Green Innovation* UMKM.

1.5 Sistematika Penulisan

Pembahasan dalam penelitian ini dibagi menjadi enam bab yang dimana masing masing bab terdiri atas sub-sub sebagai perinciannya, yaitu:

BAB 1 : PENDAHULUAN

(Bab ini menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan).

BAB 2 : DASAR TEORI

(Bab ini menjelaskan Penelitian terdahulu, Manajemen Sumber Daya Manusia, AMO, Green Innovation, Green Organizational Commitment, Green Recruitment, Green Training, Green Knowledge Sharing, Model konseptual, dan Hipotesis).

BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

(Bab ini menjelaskan metode penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, metode analisis dan pengujian hipotesis).

BAB II

DASAR TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berperan sebagai referensi utama bagi peneliti dalam melakukan perbandingan serta menggali inspirasi untuk pengembangan penelitian berikutnya. Kajian terhadap penelitian terdahulu juga membantu dalam memposisikan penelitian yang sedang dilakukan dan memperkuat aspek orisinalitas dari studi yang dikembangkan. Peneliti mengumpulkan dan merangkum beragam temuan dari penelitian sebelumnya berkaitan dengan topik yang dikaji, baik yang telah dipublikasikan maupun yang belum dipublikasikan.

Berikut ini adalah Penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan topik yang sedang dianalisis dalam penelitian ini:

1. Min Yang dan Zhongbin Li (2023) “*The influence of green human resource management on employees' green innovation behavior: The role of Green Organizational commitment and knowledge sharing* (Pengaruh manajemen sumber daya manusia hijau terhadap perilaku inovasi hijau karyawan: Peran komitmen organisasi hijau dan berbagi pengetahuan).” Peneliti Min yang et al. menggunakan metode kuantitatif yang didasarkan pada kerangka penelitian yang diproyeksikan. SPSS 24 dan Smart PLS 4 digunakan untuk menguji dan menganalisis model dan data yang meneliti interaksi (langsung dan tidak langsung) dalam berbagai konstruk. Kuesioner digunakan untuk pengumpulan data primer, dan terdiri dari dua bagian Analisis empiris

terhadap 436 karyawan dari 28 perusahaan teknologi tinggi di Provinsi Fujian menunjukkan bahwa *Green Human Resource Management* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap perilaku inovasi hijau pekerja. GOC karyawan memiliki pengaruh mediasi positif terhadap interaksi antara GHRM dan perilaku inovasi hijau karyawan. Berbagi pengetahuan karyawan memoderasi interaksi antara komitmen organisasi hijau dan perilaku inovasi hijau secara positif dan memoderasi efek mediasi komitmen organisasi hijau.

Persamaan : Pada variabel mediasi nya sama-sama menggunakan *Green Organizational Commitment*, persamaan selanjutnya ada di metode penelitian yaitu sama-sama menerapkan metode kuantitatif.

Perbedaan : Peneliti saat ini menggunakan teori AMO untuk variabel Green Innovation, Pada variabel X nya penelitian terdahulu hanya menggunakan GHRM secara umum sedangkan penelitian saya memiliki 3 variabel X yaitu *Green Recruitment, Green Training dan Green Knowledge Sharing*. Perbedaan selanjutnya ada dibagian sample penelitian, peneliti sebelumnya sebanyak 436 sampel sedangkan saya hanya 100 sampel. Perbedaan selanjutnya ada pada Tahun penelitian, penelitian sebelumnya di tahun 2023 sedangkan saya tahun 2025.

2. Ani Yunaningsih, Ahmad Johan, Rima Rahmayanti (2024) “*Fostering innovation through green HRM: The mediating role of organizational support and green commitment* (Mendorong inovasi melalui manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan: Mediasi peran dukungan

organisasi dan komitmen hijau).” Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode survei, Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik GHRM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen hijau, berbagi pengetahuan hijau, dan perilaku kerja inovatif. Selain itu, peran mediasi berbagi pengetahuan hijau ditemukan untuk memperkuat hubungan antara *Green Human Resource Management* dan *Green Commitment*. Peran mediasi komitmen hijau dalam hubungan antara *Green Human Resource management* dan perilaku kerja inovatif karyawan juga dikonfirmasi. Studi ini juga menemukan bahwa dukungan organisasi secara tidak langsung memengaruhi komitmen hijau. Temuan penelitian ini memberikan kontribusi terhadap literatur, terutama di bidang perilaku organisasi dengan menekankan peran praktik GHRM untuk merangsang perilaku kerja inovatif karyawan. Ini juga memberikan implikasi praktis bagi organisasi untuk mengadopsi praktik bisnis yang ramah lingkungan sebagai upaya untuk meningkatkan hasil positif karyawan mereka.

Persamaan : Persamaan yang pertama ada pada variabel mediasi nya sama-sama menggunakan Green commitment organizational. Persamaan selanjutnya dengan penelitian terdahulu yaitu keduanya menggunakan metode kuantitatif.

Perbedaan : Peneliti saat ini menggunakan teori AMO untuk variabel Green Innovation, Perbedaan ada pada tahun penelitian, dimana tahun penelitian saya 2025 peneliti terdahulunya tahun 2024 dan variabel x nya,

variabel penelitian saya tentang green recruitment, green training dan green knowledge sharing sedangkan peneliti sebelumnya hanya menggunakan GHRM secara umum.

3. Sidra Munawar, Dr Hummaira Qudsia Yousaf, Muneeb Ahmed, Dr Sumaira Rehman (2022) “*Effects of green human resource management on green innovation through green human capital, environmental knowledge, and managerial environmental concern* (Dampak manajemen sumber daya manusia hijau terhadap inovasi hijau melalui modal manusia hijau, pengetahuan lingkungan, dan kepedulian lingkungan manajerial).” Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode survei dan menyebarluaskan kuesioner. Hasilnya, *Green Human Resource Management* memberikan pengaruh positif terhadap inovasi hijau organisasi. Peran mediasi modal manusia hijau dan pengetahuan lingkungan juga signifikan secara statistik. Lebih jauh, hasil penelitian mengungkapkan bahwa hubungan antara GHRM dan modal manusia hijau lebih kuat dengan MEC sebagai moderator.

Persamaan α_1 : Persamaan Pertama ada pada bagian metode sama-sama menggunakan metode kuantitatif , persamaan kedua pada variabel Y nya yaitu terhadap *Green Innovation*

Perbedaan α_2 : Peneliti saat ini menggunakan teori AMO untuk variabel Green Innovation, perbedaan selanjutnya penelitian saya menggunakan 3 variabel X yaitu *Green Recruitment, Green Training, dan Green Knowledge Sharing* secara spesifik, sedangkan penelitian sebelumnya cenderung

melihat GHRM sebagai konsep yang lebih luas tanpa merinci aspek-aspek spesifiknya. Lalu variabel M penelitian terdahulu ada 3 yaitu *green human capital, environmental knowledge, and managerial environmental concern* sedangkan penelitian saya hanya 1 yaitu *Green Organizational Commitment*. Perbedaan Terakhir terdapat di tahun penelitian, peneliti sebelumnya pada tahun 2022 sedangkan penelitian saya pada tahun 2025.

4. Dr. Stella Malangalila Kinemo, Kelvin M.Mwita (2018) “ *The Role of Green Recruitment and Selection on performance of Processing industries in Tanzania: A case of Tanzania Tobacco Processors Limited (TTPL)*. (Peran rekrutmen dan seleksi ramah lingkungan terhadap kinerja industri pengolahan di Tanzania: kasus Tanzania Tobacco Processors Limited (TTPL).” Meneliti pengaruh praktik rekrutmen dan seleksi ramah lingkungan terhadap kinerja industri pengolahan, lalu menganalisis bagaimana penerapan rekrutmen ramah lingkungan yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan, khususnya dalam konteks industri pengolahan tembakau di Tanzania. Menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner, sampel diambil dari karyawan di Tanzania Tobacco Processors Limited(TTPL). Praktik rekrutmen dan seleksi ramah lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Persamaan : Persamaan ada pada metode penelitian yaitu kuantitatif, selanjutnya ada pada variabel X nya yaitu Green Recruitment.

Perbedaan : Perbedaan Pertama Peneliti saat ini menggunakan teori AMO untuk variabel Green Innovation, lalu bagian variabel X nya penelitian terdahulu hanya 1 yaitu green recruitment sedangkan saya adda 3 yaitu *Green Recruitment*, *Green Training* dan *Green Knowledge Sharing*, lalu saya menggunakan variabel Mediasi yaitu *Green Organizational Commitment* sedangkan peneliti terdahulu tidak menggunakan variabel Mediasi. Perbedaan selanjutnya ada pada tahun penelitian, penelitian saya pada tahun 2025 sedangkan peneliti terdahulu pada tahun 2018.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Werther dan Davis (1996:596) menyatakan bahwa, sumber daya manusia merujuk pada individu yang bekerja dalam suatu organisasi dan memiliki kesiapan, kemampuan, serta kewaspadaan dalam menjalankan tugasnya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Menurut Hasibuan (2016:10) menyatakan bahwa, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni mengelola hubungan serta peran tenaga kerja secara efektif dan efisien guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Kasmir (2016:25) menyatakan bahwa:

“ Manajemen sumber daya manusia (MSDM) yaitu proses pengelolaan sumber daya manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan kerja serta pemeliharaan hubungan industrial hingga pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan stakeholder.”

Menurut Edwin B. Filippo dan Malayu S.p Hasibuan (2016:21) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut, Fungsi Manajerial:

a. Perencanaan (*Planing*)

Planing merupakan tahap menentukan tujuan serta panduan dalam melaksanakan dengan mempertimbangkan berbagai alternatif yang ada dan memilih yang paling optimal. Dalam MSDM, perencanaan mencakup proses *recrutiment* tenaga kerja yang diperlukan oleh perusahaan. Perencana ini memiliki peran krusial dalam mengalisis posisi yang harus diisi serta menentukan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan agar sesuai dengan kebutuhan organisasi.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Organizing yaitu proses menentukan, mengelompokkan, dan pengorganisasian berbagai aktivitas guna mencapai tujuan organisasi secara efisien. Proses ini dilakukan dengan menempatkan karyawan sesuai dengan bidang keahliannya serta menyediakan sarana dan fasilitas yang dibutuhkan untuk menunjang pekerjaan sehingga dapat meningkatkan efisiensi dalam melaksanakan tugas.

c. Penggerakkan (*Actuating*)

Penggerakkan lebih menitikberatkan pada berbagai aktivitas yang berhubungan langsung dengan individu dalam organisasi. Secara sederhana, penggerakan dapat diartikan sebagai keseluruhan proses yang bertujuan untuk memberikan dorongan kerja kepada bawahan agar mereka dapat bekerja dengan penuh keikhlasan, serta berkontribusi secara efisiensi dan ekonomis demi tercapainya tujuan organisasi.

d. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan bertujuan untuk mengatur beragam elemen di dalam perusahaan guna tetap selaras dengan rencana yang telah dibuat. *Controlling* ini mencakup pemantauan terhadap berbagai aktivitas dan memastikan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Jika terjadi penyimpangan dalam pelaksanaan, maka perlu dilakukan tindakan korektif. Dengan adanya pengawasan yang menyeluruh, perusahaan dapat mengidentifikasi hambatan dalam manajemen dan merumuskan solusi yang sesuai untuk meningkatkan efisiensi operasional.

e. Motivasi (*Motivating*)

Motivasi merupakan faktor psikologis yang memengaruhi tingkat komitmen seseorang dalam bekerja. Motivasi meliputi beragam aspek yang mampu mempengaruhi, mengarahkan, serta mempertahankan perilaku individu dalam mencapai suatu tujuan. Pemberian motivasi dapat meningkatkan semangat kerja seseorang sehingga mereka bersedia berkerja sama secara efektif dalam mengarahkan segala daya upaya demi memperoleh kepuasan dalam pekerjaan. Pada dasarnya, perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang memiliki keterampilan dan kemampuan tinggi, tetapi juga mereka yang memiliki semangat kerja tinggi serta keinginan kuat untuk mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, motivasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja

karyawan agar mereka dapat bekerja dengan penuh antusiasme dan dedikasi.

f. Evaluasi (*Evaluating*)

Evaluasi yang juga dikenal sebagai pengendalian, merupakan proses yang melibatkan sistem pelaporan yang selaras dengan struktur keseluruhan organisasi. Evaluasi mencakup pengembangan standar perilaku, pengukuran hasil kerja berdasarkan kualitas yang telah ditentukan, serta penerapan tindakan kolektif jika diperlukan. Selain itu, evaluasi juga mencakup pemberian penghargaan kepada karyawan atas kinerja mereka. Dengan melakukan evaluasi secara rutin, perusahaan dapat mengukur sejauh mana kesuksesan organisasi dalam mewujudkan tujuan yang telah direncanakan.

2.3 Ability-Motivation-Opportunity (AMO)

Teori kemampuan-motivasi-peluang (AMO) pertama kali diperkenalkan oleh Appelbeum *et al.* (2000) dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Teori ini menjelaskan bahwa tingkat efektivitas kinerja individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh tiga elemen utama:

1. Kemampuan (Ability), karyawan harus memiliki keterampilan, pengetahuan, serta kompetensi yang memadai agar dapat menjalankan tugas dengan optimal. Peningkatan kemampuan ini dapat dilakukan melalui pelatihan dan program pengembangan yang tepat.
2. Motivasi (Motivation), karyawan memerlukan dorongan baik yang berasal dari internal maupun eksternal guna meraih tujuan organisasi. Faktor-faktor

seperti sistem penghargaan, insentif, serta kebijakan yang mendukung dapat meningkatkan motivasi mereka.

3. Peluang (Opportunity), organisasi perlu membangun lingkungan kerja yang nyaman serta menyediakan peluang bagi karyawan untuk mengaplikasikan keterampilan dan motivasi mereka, sehingga dapat berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Boselie et al. (2005) teori AMO menjadi sangat relevan dalam strategi manajemen SDM karena menekankan pentingnya pengembangan kemampuan, pemberian motivasi, dan pencipta peluang bagi karyawan agar mereka dapat memberikan kinerja terbaik dalam organisasi. Menurut Irkham (2019) menyatakan bahwa, tiga komponen utama dalam teori AMO memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kemampuan karyawan dapat ditingkatkan melalui program pelatihan yang sesuai, motivasi dapat diperkuat dengan pemberian insentif yang tepat, sementara peluang dapat diciptakan dengan menyediakan lingkungan kerja yang mendukung. Menurut Sugiharto (2024) menyatakan bahwa, menyoroti pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang berbasis keberlanjutan. Hal ini selaras dengan penerapan teori AMO dalam *Green Human Resource Management* (GHRM), dimana pelatihan berorientasi lingkungan, pemberian insentif yang mendukung praktik ramah lingkungan, serta kesempatan bagi karyawan untuk terlibat dalam inisiatif hijau menjadi faktor utama keberhasilan.

Penelitian ini menggunakan Teori AMO untuk memahami bagaimana *Green Human Resource Management* (GHRM) dapat berkontribusi terhadap Green Innovation pada UMKM di Kota Samarinda dengan peran mediasi Green

Organizational Commitment. Berdasarkan tori AMO, efektivitas praktik GHRM dapat dijelaskan melalui tiga elemen utama:

- 1) Kemampuan (Ability), yang mencakup pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan kesadaran serta keterampilan dalam menerapkan praktik hijau.
- 2) Motivasi (Motivasi), yang didorong oleh insentif dan kebijakan perusahaan yang mendukung perilaku ramah lingkungan.
- 3) Peluang (Opportunity), yang diberikan melalui lingkungan kerja yang memungkinkan dan mendorong inovasi hijau.

2.4 *Green Innovation*

Menurut Chen *et al.* (2006) Menekankan bahwa *Green Innovation* mencakup semua tindakan yang dapat diambil oleh individu untuk mendorong pengembangan metode dan sistem manajemen yang lebih baik untuk mengurangi dampak negatif yang ditimbulkan oleh lingkungan. Menurut Chen (2008) mengungkapkan bahwa, praktik Green Innovation dapat dibagi menjadi inovasi sistem hijau, inovasi manajerial, dan inovasi proses hijau. Menurut Hemmelskamp (1997:6) menyatakan bahwa, *Green Innovation* sebagai inovasi yang bertujuan untuk mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan yang disebabkan oleh metode produksi (*Process Innovation*) dan inovasi produk (*Product Innovation*).

2.4.1 Indikator *Green Innovation*

Indikator *Green Innovation* Menurut Hemmelskamp (1997) adalah:

1. Pemilihan bahan baku merupakan bagian dari inovasi ramah lingkungan bagi ekosistem.
2. Senantiasa mempertimbangkan apakah bahan yang digunakan akan mudah terurai.
3. Selalu mempertimbangkan penggunaan bahan yang bisa diperbaharui kembali.
4. Tidak menggunakan emisi atau bahan yang dapat merusak alam.
5. Mengurangi sumber daya yang berbahan dasar plastik baik dalam proses maupun produk yang dihasilkan.
6. Mengurangi penggunaan listrik berlebih dalam setiap proses produksi.
7. Proses produksi memiliki karakteristik pemanfaatan ekologi dan lingkungan yang baik.

2.5 *Green Organizational Commitment*

Menurut Bibi et al. (2019) dan Shoaib et al. (2021) menekankan peran komitmen karyawan dalam mendorong tujuan organisasi dan perilaku inovatif. Menurut Ahmed et al. (2023) Studi juga menunjukkan bahwa *Green Organizational commitment* sangat penting dalam mendorong perilaku inovasi yang ramah lingkungan.

2.5.1 Indikator *Green Organizational Commitment*

Menurut Shaleh (2018) mengemukakan bahwa, bentuk *Green Organizational Commitment* sebagaimana berikut:

- 1) Adanya *Green Employee Desire*, yaitu niat untuk mendukung terwujudnya tujuan organisasi ramah lingkungan.
- 2) Adanya *Green Employee Loyalty*, yaitu niat karyawan untuk berkontribusi dalam mewujudkan tujuan organisasi yang ramah lingkungan.
- 3) Adanya *Green Employee Pride*, yaitu kondisi dimana karyawan merasa bahagia menjadi bagian dari organisasi serta memiliki rasa kepemilikan terhadap organisasi yang ramah lingkungan.

2.6 *Green Recruitment*

Menurut Ogbu Edeh dan Okwurume (2019) menegaskan bahwa *Green Recruitment* adalah pendekatan inovatif yang diadopsi organisasi untuk menggunakan kesadaran lingkungan sebagai kriteria mendasar dalam *recruitment*, *Green Recruitment* melibatkan penggunaan pendekatan tanpa kertas untuk meminimalkan potensi dampak ekologis. Menurut Tang *et al.* (2018) menyatakan bahwa *Green recruitment* yaitu proses rekrutmen dan seleksi kandidat yang peduli terhadap isu lingkungan serta bersedia berkomitmen terhadap kinerja lingkungan.

Menurut Mwita, KM; Kinemo, SM (2018) Menegaskan bahwa:

“ Platform daring seperti email, formulir lamaran kerja daring, dan kumpulan bakat global digunakan untuk meminta lamaran. Proses *Green Recruitment* melibatkan pelaksanaan wawancara video call atau telepon untuk mengurangi potensi dampak ekologis yang terkait dengan perjalanan.”

Menurut Davidescu, AA et. Al (2021) Berbeda dengan media konvensional seperti brosur atau iklan surat kabar, *Recruitment online* memungkinkan perekrut untuk menyebarkan lebih banyak informasi secara bersamaan, sehingga mengurangi dampak buruk terhadap ekologi. Menurut Masri dan Jaaron (2017)

menegaskan bahwa *Green Recruitment* menganjurkan penerapan strategi perekrutan yang memprioritaskan individu yang menunjukkan hasrat kuat untuk bekerja di organisasi yang peduli lingkungan dan berkomitmen untuk menegakkan keberlanjutan lingkungan.

2.6.1 Indikator *Green Recruitment*

Menurut Tang et al. (2018) Menyatakan bahwa, Berdasarkan Indikator *Green Recruitment* (rekrutmen ramah lingkungan) sebagai berikut:

1. Menarik karyawan ramah lingkungan dengan menggunakan kriteria ramah lingkungan saat memilih perusahaan.
2. Menggunakan Branding Perusahaan ramah lingkungan untuk menarik karyawan ramah lingkungan.
3. Perusahaan merekrut karyawan yang memiliki kesadaran lingkungan.

2.7 *Green Training*

Menurut Benn et al. (2014) menunjukkan bahwa, Green Training dapat berkontribusi pada innovation dalam produk dan Proses. Karyawan yang terlatih dalam Praktik ramah lingkungan lebih cenderung untuk mengusulkan ide-ide baru yang dapat mengurangi dampak lingkungan buruk pada perusahaan.

Menurut Jabbour (2016) menyatakan bahwa:

“ *Green Training* adalah pengembangan dan pengayaan karyawan yang berkelanjutan, dengan fokus pada perluasan pengetahuan, pendidikan, keterampilan, pelatihan di tempat kerja, dan penciptaan budaya kesadaran pro-lingkungan menuju pencapaian target organisasi sambil bersikap ramah terhadap lingkungan sekitar.”

2.7.1 Indikator *Green Training*

Menurut Jabbour (2016), dimensi dan indikator dalam mengukur *Green Training* (Pelatihan ramah lingkungan) adalah:

1. *Quantity Training* yaitu jumlah pelatihan yang sesuai mengenai isu-isu lingkungan yang diberikan kepada karyawan,
2. *Training Opportunities* yaitu kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pelatihan mengenai permasalahan lingkungan
3. *Quality Training* yaitu karyawan yang mendapatkan *Training* lingkungan dan program pelatihan lingkungan yang diberikan sesuai dengan iklim dan kebutuhan perusahaan,
4. *Training Effectiveness* yaitu bagaimana karyawan memanfaatkan training lingkungan mereka secara efektif dan berkesempatan untuk menggunakan pelatihan lingkungan mereka,
5. *Training Evaluation* yaitu kinerja karyawan setelah pelatihan lingkungan akan dievaluasi dengan tepat.

2.8 *Green Knowledge Sharing*

Menurut Hansen (1999) Berbagi pengetahuan, yaitu melibatkan antara komunikasi dan penerimaan pengetahuan dalam suatu organisasi. Menurut Yang & Li, (2023) Hal ini mencakup berbagi informasi, pengalaman kerja, pemikiran, dan ide-ide di antara rekan kerja. Menurut Jabbour *et al.* (2013) menekankan bahwa, berbagi pengetahuan ramah lingkungan antar karyawan dapat meningkatkan inovasi dan efisiensi dalam praktik keberlanjutan. Organisasi yang mendorong

kolaborasi dan berbagi pengetahuan akan lebih mampu mengimplementasikan strategi ramah lingkungan yang efektif.

Menurut Van Den Hooff & De Ridder, (2004) menyatakan bahwa:

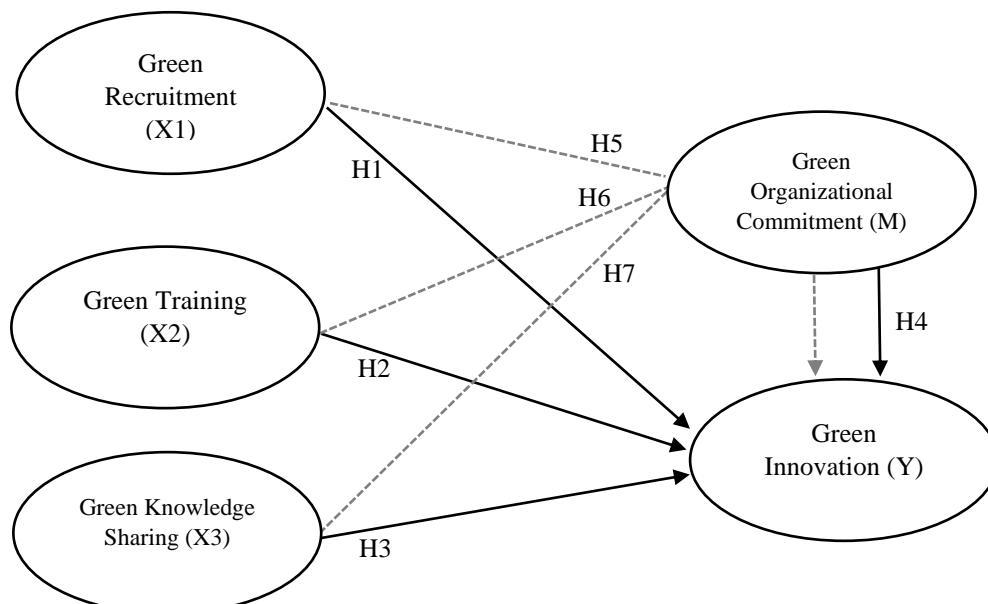
“ *Green Knowledge Sharing* dapat bersifat eksplisit, yang mencakup informasi yang jelas dan terstruktur; atau diam-diam, yang menggabungkan wawasan dan pengalaman individu. Dalam konteks praktik ramah lingkungan, pertukaran pengetahuan ramah lingkungan mengacu pada pertukaran informasi dan ide yang terkait dengan praktik ramah lingkungan.”

2.8.1 Indikator *Green Knowledge Sharing*

Indikator *Green knowledge sharing* menurut (Wa Ode Zusnita, Andhita Titisari, Ernie T Sule, 2018) adalah:

- 1) *Green Communication.*
- 2) *Green Social Interaction.*
- 3) *Green Experience.*
- 4) *Green Relation.*

2.9 Model Konseptual



Keterangan : ————— = Garis Hubungan Langsung
----- = Garis Hubungan Tidak Langsung

2.10 Hipotesis

- H1 : *Green Recruitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green Innovation*
- H2 : *Green Training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green Innovation*
- H3 : *Green Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green Innovation*.
- H4 : *Green Organizational Commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green Innovation*.
- H5 : *Green Recruitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green Innovation* melalui mediasi *Green Organizational Commitment*.
- H6 : *Green Training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green Innovation* melalui mediasi *Green Organizational Commitment*.
- H7 : *Green Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan *Green Innovation* melalui mediasi *Green Organizational Commitment*.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Penelitian saya menggunakan metode deskriptif pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Green Innovation* pada UMKM di Kota Samarinda, dengan *Green Organizational Commitment* sebagai variabel mediasi. Metode deskriptif melibatkan pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan tentang pandangan orang terhadap suatu isu atau topik. Penelitian kuantitatif berfokus pada analisis data menggunakan teknik statistik, dengan metode kuantitatif akan didapat signifikan hubungan antar variabel.

Menurut Sugiyono (2018) menyatakan bahwa, metode kuantitatif merupakan metode yang didasarkan pada pendekatan positivistik, yang menekankan pada data konkret dan objektif. Penelitian ini mengumpulkan data dalam bentuk angka yang dapat dianalisis secara sistematis menggunakan teknik statistik. Analisis statistik ini berfungsi sebagai alat pengujian yang membantu dalam menginterpretasikan data secara akurat. Metode ini digunakan untuk mengkaji permasalahan penelitian secara mendalam, menghasilkan kesimpulan yang valid dan dapat dipertanggung jawabkan.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
<i>Green Recruitment</i> (X1)	Proses rekrutmen yang dilakukan oleh UMKM di Kota Samarinda dengan mempertimbangkan kesadaran lingkungan sebagai kriteria utama dalam memilih karyawan. Melibatkan penggunaan metode rekrutment yang ramah lingkungan, seperti penggunaan platform digital untuk mengurangi penggunaan kertas dan mengurangi dampak ekologis.	<ul style="list-style-type: none"> 1. Menarik karyawan ramah lingkungan dengan menggunakan kriteria ramah lingkungan saat memilih Perusahaan. 2. Menggunakan <i>branding</i> Perusahaan ramah lingkungan untuk menarik karyawan ramah lingkungan. 3. Perusahaan merekrut karyawan yang memiliki kesadaran lingkungan.
<i>Green Training</i> (X2)	<i>Training</i> yang diberikan oleh UMKM di Kota Samarinda kepada karyawan untuk memperluas pemahaman, wawasan, dan keahlian terkait praktik ramah lingkungan. <i>Training</i> ini memiliki tujuan untuk mendorong karyawan agar lebih peduli terhadap lingkungan dan mampu menerapkan praktik ramah lingkungan dalam pekerjaan sehari-sehari	<ul style="list-style-type: none"> 1. <i>Quantity Training</i> 2. <i>Training Opportunities</i> 3. <i>Quality Training</i> 4. <i>Training Effectiveness</i> 5. <i>Training Evaluation</i>
<i>Green Knowledge Sharing</i> (X3)	Proses pertukaran ide, informasi dan pengalaman antar karyawan di UMKM Kota Samarinda terkait praktik ramah lingkungan. Mencakup komunikasi, interaksi sosial, dan hubungan yang mendorong pertukaran pengetahuan tentang cara-cara mengurangi dampak buruk terhadap lingkungan.	<ul style="list-style-type: none"> 1. <i>Green Communication.</i> 2. <i>Green Social Interaction.</i> 3. <i>Green Experience.</i> 4. <i>Green Relation.</i>
<i>Green Organizational</i>	Tingkat komitmen karyawan di UMKM Kota Samarinda untuk mendukung tujuan organisasi	<ul style="list-style-type: none"> 1. Adanya <i>Green Employee Desire.</i>

<i>Commitment</i> (M)	dalam menerapkan praktik ramah lingkungan. Komitmen ini mencakup keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan yang peduli lingkungan, kebanggaan menjadi bagian dari UMKM tersebut, dan loyalitas inisiatif hijau UMKM.	<p>2. <i>Adanya Green Employee Loyalty.</i></p> <p>3. <i>Adanya Green Employee Pride.</i></p>
<i>Green Innovation</i> (Y)	Tindakan yang diambil oleh UMKM di Kota Samarinda untuk mengembangkan metode, produk, atau proses yang ramah lingkungan. Inovasi juga bertujuan untuk meminimalkan dampak buruk terhadap lingkungan, seperti mengurangi emisi, limbah dan konsumsi sumber daya alam.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemilihan bahan baku merupakan bagian dari inovasi ramah lingkungan bagi ekosistem. 2. Senantiasa mempertimbangkan apakah bahan yang digunakan akan mudah terurai. 3. Selalu mempertimbangkan penggunaan bahan yang bisa diperbarui kembali. 4. Tidak menggunakan emisi atau bahan yang dapat merusak alam. 5. Mengurangi sumber daya yang berbahan dasar plastik baik dalam proses maupun produk yang dihasilkan. 6. Mengurangi penggunaan listrik berlebih dalam setiap proses produksi. 7. Proses produksi memiliki karakteristik pemanfaatan ekologi dan lingkungan yang baik.

3.3 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018:130) mengemukakan bahwa, populasi dapat diartikan sebagai suatu wilayah yang mencakup sekumpulan objek atau subjek dengan karakteristik dan kualitas tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti. Dari hasil penelitian tersebut, peneliti kemudian menarik kesimpulan yang dapat menggambarkan karakteristik populasi secara keseluruhan. Populasi dalam penelitian ini seluruh Pemilik UMKM Kota Samarinda khususnya sektor makanan dan minuman tercatat di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Samarinda sebanyak 16.825.

Menurut Sugiyono, (2018) mengemukakan bahwa, sampel ialah bagian dari jumlah karakteristik populasi. Sampel merupakan metode untuk mengambil sebagian dari populasi yang akan diteliti. Rumus slovin digunakan pada penelitian saya untuk menghitung ukuran sampel yang akan digunakan dengan tingkat toleransi 10%. Berikut rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

E = Standar Error atau persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa di tolerir; e= 0,10

$$n = \frac{16.825}{1+16.825(0,10)^2} = \frac{16.825}{169,25} = 99,4 \text{ (dibulatkan menjadi 100)}$$

Dengan populasi sebanyak 16.825 dan Standar error 0.10, maka ukuran sampel yang diperlukan adalah sebesar 100 pemilik UMKM yang berada di Kota Samarinda khususnya sektor makanan dan minuman.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data didalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah jenis data yang dihimpun langsung dari sumber utama tanpa perantara. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh secara langsung melalui interaksi dengan objek penelitian, yaitu pemilik UMKM di Kota Samarinda. Pengumpulan data ini dilakukan untuk mendapatkan informasi yang akurat, relevan, dan sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga hasil analisis yang dihasilkan dapat memberikan gambaran nyata mengenai kondisi UMKM di Kota Samarinda. Data primer ini dikumpulkan melalui:

a. Wawancara

Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa, Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui komunikasi langsung antar pewawancara dan responden, baik secara tatap muka maupun melalui media komunikasi. Wawancara digunakan ketika peneliti melakukan studi pendahuluan guna mengidentifikasi dan memahami permasalahan yang akan diteliti lebih lanjut. Melalui wawancara, peneliti dapat memperoleh informasi langsung dari responden, sehingga memungkinkan eksplorasi mendalam terkait isu yang menjadi fokus penelitian.

b. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa, kuesioner yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Penelitian ini, kuesioner diberikan kepada pelaku UMKM di Kota Samarinda sebagai sarana untuk memperoleh data yang relevan. Teknik ini memungkinkan peneliti mengumpulkan informasi secara sistematis dan terstruktur, sehingga mempermudah analisis serta penarikan kesimpulan berdasarkan tanggapan yang diberikan oleh para responden.

Menurut Sugiyono (2019:167) menyatakan bahwa:

“ Metode ini sesuai digunakan untuk memperoleh jawaban dari responden dalam jumlah besar. Setiap pertanyaan umumnya memiliki kategori dengan bobot tertentu yang digunakan dalam proses skoring berdasarkan jumlah jawaban atau alasan yang diberikan. Pendekatan yang diterapkan dalam kuesioner ini yaitu skala likert, yang berfungsi untuk menilai sikap, pendapat, serta persepsi individu maupun kelompok terhadap suatu fenomenna sosial.”

Pada skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan ke dalam beberapa indikator, yang kemudian menjadi acuan dalam merancang item-item instrumen. Instrumen ini dapat disusun dalam bentuk pernyataan maupun pertanyaan guna mengumpulkan data yang relevan dengan tujuan penelitian. Setiap item dalam instrumen yang menerapkan skala likert memiliki tingkat gradasi dari yang paling positif hingga yang paling negatif, yang biasanya disajikan dalam bentuk pilihan jawaban berikut: 1) Sangat Setuju (SS), 2) Setuju (S), 3) Tidak Setuju (TS), 4) Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel 3.1
Kriteria Skala Likert

Tipe	Skor
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber lain dalam bentuk data yang telah diolah atau dipublikasikan sebelumnya. Data ini dapat berupa referensi dari jurnal, buku, maupun sumber lain yang tersedia, baik di perpustakaan maupun melalui internet. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Samarinda. Data tersebut dimanfaatkan untuk mendukung serta memperkuat analisis penelitian, sehingga hasil yang diperoleh menjadi lebih komprehensif dan kredibel.

3.5 Metode Analisis

Penelitian ini memanfaatkan metode analisis *Structural Equation Modeling- Partial Least Square Structural Equation Modeling* (SEM-PLS) dengan bantuan *software* WrapPLS. Metode SEM-PLS digunakan karena memiliki kemampuan untuk menganalisis hubungan antar variabel, meskipun dengan jumlah sampel yang relatif kecil, dan membutuhkan asumsi distribusi normal. Menurut Ghozali (2015) menyatakan bahwa, PLS yaitu teknik analisis yang cukup kuat karena tidak memerlukan banyak asumsi. Metode ini memungkinkan penggunaan

data yang tidak harus berdistribusi normal secara multivariat (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval hingga ratio dapat digunakan dalam satu model yang sama).

3.5.1. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Ghazali (2018) menyebutkan, Analisis statistik deskriptif menunjukkan gambaran atau deskriptif suatu data berdasarkan nilai rata-rata (*mean*), varians, maksimum, minimum, *sum*, *avarage*, *range*, *kurtosis* dan *skewness*. Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk menganalisis data guna mencapai tujuan tertentu, baik dalam bentuk gambaran data maupun kesimpulan mengenai kondisi atau kejadian yang berkaitan dengan data yang diambil. Menurut Martias (2021) menyatakan bahwa, analisis deskriptif menjadi langkah awal sebelum analisis lainnya, karna dapat membantu peneliti dalam mengidentifikasi data. Dengan statistik deskriptif, informasi dan data penting yang diperoleh dapat dikumpulkan untuk mendapatkan inti dari informasi atau data yang terkumpul berdasarkan jawaban responden dari pernyataan dalam kuesioner yang disebarluaskan.

3.5.2 SEM-PLS (*Structural Equation Modelling- Partial Least Square*)

Latar belakang menggunakan metode ini adalah jumlah sampel yang diperlukan pada analisis cenderung kecil dan analisis SEM-PLS belum tentu terdistribusi normal. Menurut Ghazali (2015) menyatakan bahwa, metode PLS adalah teknis analisis yang memiliki keunggulan karena tetap dapat digunakan pada ukuran sampel kecil serta tidak mensyaratkan penggunaan skala pengukuran tertentu dalam pengumpulan data. Menurut Supriyadi dkk (2017) menyatakan bahwa, Untuk mencapai tujuan dan menganalisis hubungan antar variabel terikat

dan variabel bebas, merode *Partial Least Square* (PLS) mengintegrasikan karakteristik dari analisis komponen utama serta regresi linier berganda. Dalam penerapannya, PLS membentuk variabel baru yang merupakan kombinasi linier dan variabel bebas, tetapi dengan dimensi yang lebih sederhana.

3.5.3 Uji Measurment Model (*Outer Model*)

Penelitian ini menerapkan analisis *outer model* atau model pengukuran guna memahami hubungan antara variabel laten dan indikatornya. Menurut Ghazali (2015) menyatakan bahwa, pengujian dalam model pengukuran bertujuan untuk menunjukkan bagaimana variabel *manifest* atau *observed variable* mempresentasikan variabel laten yang akan diukur.

3.5.3.1 Uji Validitas

Menurut Ghazali (2015) menyatakan bahwa, Uji Validitas dimanfaatkan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji Validitas dilakukan untuk menilai apakah instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini layak dan dapat menghasilkan data yang akurat. Ada dua jenis model dalam melaksanakan uji validitas, yaitu *Convergent Validity* dan *Discriminant Validity*.

1. *Convergent Validity*

Menurut Ghazali (2015) menyatakan bahwa, pengukuran *Convergent Validity* dilakukan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antara indikator dengan konstruk atau variabel laten yang diukur. Indikator-indikator individual dianggap validitas jika memiliki nilai korelasi sebesar 0,7 atau lebih. Namun, dalam penelitian yang melibatkan peningkatan skala,

nilai *loading factor* antara 0,5 hingga 0,6 masih dapat diterima. *Validitas konvergen* dikatakan valid apabila setiap variabel memiliki nilai *Average Variance Extracted* (AVE) diatas 0,5.

a. *Loading Factor atau Outer Loading*

Uji validitas konvergen dilakukan dengan menganalisis skor *loading factor* dengan menggunakan *Rule of Thumb* dalam menilai *convergent validity*. Nilai *loading factor* yang berada dalam rentang 0,6 – 0,7 masih dapat diterima, terutama dalam penelitian yang bersifat eksploratori

b. *Average Variance Extracted* (AVE)

Pengujian menggunakan *Average Variance extracted* (AVE) dapat dianggap valid apabila nilai yang diperoleh untuk setiap konstruk harus lebih besar dari 0,5.

2. *Discriminant Validity*

Menurut Ghazali (2015) menyatakan bahwa, *Discriminant Validity* bertujuan untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai, adalah dengan membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dituju nilai tersebut harus lebih tinggi dibandingkan dengan nilai yang lain.

Dalam aplikasi smartPLS 3.2.9 uji validitas diskriminan menggunakan nilai *cross loading* dan *fornell larcker*.

a. *Cross Loading*

Menurut Ghazali (2015) menyatakan bahwa, nilai *cross loading* untuk setiap konstruk dievaluasi guna memastikan bahwa korelasi antara konstruk dan item pengukurnya lebih tinggi dibandingkan korelasinya dengan

konstruk lain. Nilai *cross loading* yang diharapkan adalah lebih besar dari 0,7.

b. *Fornell-Larcker Criterion*

Menurut Ghazali (2015) menyatakan bahwa, metode ini dilakukan dengan cara membandingkan akar kuadrat AVE setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model. Jika akar kuadrat AVE suatu konstruk lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka model tersebut dinyatakan memiliki *Discriminant Validity* yang baik.

3.5.3.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018) Menyatakan bahwa, Uji Reliabilitas yaitu metode yang digunakan untuk menilai sejauh mana suatu kuesioner dapat diandalkan sebagai indikator dari variabel atau konstruk yang diteliti. Sebuah kuesioner dianggap reliabel atau handal apabila jawaban responden terhadap pernyataan yang diberikan tetap konsisten dan stabil dari waktu ke waktu.

Untuk pilihan jawaban yang berjumlah lebih dari dua opsi, uji reliabilitas dilakukan menggunakan uji *Cronbach's Alpha*, dimana hasilnya dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimum yang dapat diterima. Jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6 maka instrumen penelitian dianggap reliabel. Sebaliknya, jika nilai *Cronbach's Alpha* kurang dari 0,6 maka instrumen tersebut dinyatakan tidak reliabel.

3.5.4 Uji Structural Model (*Inner Model*)

Menurut Ghozali (2015) menyatakan bahwa, *Inner Model* merupakan model yang dimanfaatkan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel laten.

3.5.4.1 *R-square*

Uji koefisien *R-square* digunakan untuk mengukur kekuatan model penelitian untuk menjelaskan bagaimana variabel dependen yang diteliti bervariasi. Evaluasi *R-square* dihitung untuk setiap variabel laten endogen untuk menentukan kemampuan prediksi model struktural. Uji model struktural dapat diproses untuk meninjau nilai *R-square* sebagai uji *goodness-fit model*. Berubahnya nilai *R-square* bisa dipakai guna menjabarkan pengaruh beberapa variabel laten eksogen pada variabel laten. Ghozali (2015) dengan Nilai *R-square* masing-masing berskor 0,75, 0,50 dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model ini kuat, *moderate*, dan lemah.

3.5.4.2 *Goodness of Fit (Gof)*

Dalam pengujian menggunakan *Partial Least Square* (PLS), nilai R-Square digunakan sebagai indikator untuk menilai *Goodness of Fit* model. Penilaian ini didasarkan pada nilai *R-Square* yang diperoleh untuk setiap variabel dependen. Perubahan dalam nilai *R-Square* dapat menunjukkan sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen, serta apakah pengaruh tersebut memiliki signifikansi yang kuat dalam model penelitian. Terdapat model struktural dengan beberapa kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.2 Model Fit and Quality Indices

No	Model fit and quality indeces	Kriteria Fit
1.	<i>Average path coefficient (APC)</i>	$p < 0.05$
2.	<i>Average R-squared (ARS)</i>	$p < 0.05$
3.	<i>Average R-square (AARS)</i>	$P < 0.05$
4.	<i>Average block VIF (AVIF)</i>	<i>Acceptable if ≤ 5, ideally ≤ 3.3</i>
5.	<i>Average full collinearity VIF (AfVIF)</i>	<i>Acceptable if ≤ 5, ideally ≤ 3.3</i>
6.	<i>Tenenhaus GoF (GoF)</i>	<i>Small ≥ 0.1 medium ≥ 0.25 large ≥ 0.36</i>
7.	<i>Sympson's paradox ratio (SPR)</i>	<i>Acceptable if ≤ 0.7, ideally ≤ 1</i>
8.	<i>R-square contribution ratio</i>	<i>Acceptable if ≤ 0.9, ideally ≤ 1</i>
9.	<i>Statistical suppression ratio (SSR)</i>	<i>Acceptable if ≥ 0.7</i>
10.	<i>Nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBCDR)</i>	<i>Acceptable if ≥ 0.7</i>

3.6 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada WarPLS dapat dilihat melalui besarnya nilai p-values pada *output path coefficient* dan p-values. Dengan melihat tingkat signifikansi pada *path coefficient*, dapat diketahui apakah hipotesis memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak. Dapat di lihat dari nilai p-values yakni:

1. Bilamana nilainya signifikan (p-value) $< 0,05$, menandakan hipotesis alternatif mengalami penerimaan, berarti dijumpai pengaruh signifikan antara satu variabel eksogen pada variabel endogen.
2. Bilamana nilainya signifikan (p-value) $> 0,05$, menandakan hipotesis alternatif ditolak, berarti tidak dijumpai pengaruh signifikan dari satu variabel eksogen pada variabel endogen.

Output koefisien path dan nilai p-value tidak memberikan tampilan berupa statistik uji t karena pendekatan p-value lebih disarankan dalam analisis menggunakan WarPLS. P-value sendiri dapat menggambarkan kekuatan pengujian

serta menjelaskan pengaruh antara variabel eksogen dengan variabel endogen (kock, 2020).

BAB IV

GAMBARAN OBYEK PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum UMKM Kota Samarinda

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) menjadi salah satu pilar utama dalam perekonomian indonesia, termasuk di Kota Samarinda. UMKM memiliki peran strategis tidak hanya dalam membuka lapangan pekerjaan, tetapi juga dalam mendukung pertumbuhan ekonomi di tingkat lokal. Di Kota Samarinda, UMKM telah menjadi penggerak utama perekonomian, khususnya pasca pandemi COVID-19 yang terjadi pada tahun 2019. Pandemi ini mendorong peningkatan signifikan jumlah UMKM, terutama di bidang kuliner, sebagai respons terhadap banyaknya pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atau dirumahkan.

Berdasarkan data dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan kota Samarinda tahun 2023, jumlah UMKM yang tercatat sebanyak 45.012 unit usaha yang tersebar di berbagai Kecamatan. UMKM di Kota Samarinda bergerak dalam berbagai bidang, termasuk sektor kuliner, fashion, agrobisnis, pendidikan, otomotif, dan layanan berbasis internet. Selain itu UMKM, di Kota Samarinda juga menghadapi tantangan dalam hal inovasi dalam berkelanjutan lingkungan. Meskipun banyak UMKM yang mulai menerapkan praktik ramah lingkungan, seperti penggunaan bahan baku yang mudah terurai dan pengurangan limbah plastik, masih terdapat kesenjangan dalam penerapan inovasi hijau. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan

sumber daya, baik segi finansial maupun pengetahuan, yang dimiliki oleh pemilik UMKM.

Sebagai objek penelitian, UMKM di Kota Samarinda yang telah menerapkan atau memiliki potensi untuk menerapkan praktik ramah lingkungan diharapkan mampu menjadi contoh dalam penerapan *Green Human Resource Management* terutama melalui, *Green Recruitment*, *Green Training*, *Green Knowledge Sharing*, dan *Green Organizational Commitment*.

4.2 Gambaran Objek yang diteliti

Objek penelitian dalam studi ini adalah UMKM di Kota Samarinda yang menerapkan praktik Green Human Resource Management (GHRM) dan inovasi hijau (Green Innovation). Fokus penelitian ini adalah memahami bagaimana faktor *Green Recruitment*, *Green Training*, dan *Green Knowledge Sharing* berkontribusi terhadap peningkatan *Green Innovation*, dengan *Green Organizational Commitment* sebagai variabel mediasi. UMKM yang menjadi responden dalam penelitian ini tersebar di beberapa kecamatan, terutama sektor makanan dan minuman yang mendominasi jumlah UMKM di Kota Samarinda.

Hasil data ini diambil dengan menyebarkan pernyataan kuesioner kepada Pemilik UMKM Kota Samarinda melalui Google Form dengan menyertakan peraturan dan ketentuan dari peneliti dengan teknik Slovin dengan sampel 100 responden yang sudah menerapkan konsep Green pada UMKM di Kota Samarinda. Deskripsi dilakukan untuk mengetahui karakteristik responden dalam penelitian.

Tabel 4.1 Responden berdasarkan Pemilik UMKM Kota Samarinda

NO	Pemilik	Frekuensi	Presentasi
1.	Ya	100	100%
2.	Tidak	0	0%
Jumlah			100%

Sumber: Data Primer diolah oleh penulis, 2025

Berdasarkan Tabel 4.1 yang ditampilkan, seluruh responden dalam penelitian ini merupakan pemilik UMKM yang berlokasi di Kota Samarinda. Hal ini ditunjukkan oleh persentase jawaban “Ya” sebesar 100%, sementara responden yang menjawab “Tidak” sebesar 0%. Dengan demikian, dapat dipastikan bahwa seluruh data yang diperoleh berasal langsung dari pihak yang memiliki otoritas tertinggi dalam pengambilan keputusan pada usaha yang mereka kelola.

Tabel 4.2 Responden berdasarkan Lama Usaha

NO	Lama Usaha	Frekuensi	Presentasi
1.	<5 tahun	34	34%
2.	>5 Tahun	66	66%
Jumlah			100%

Merujuk pada data yang disajikan dalam Tabel 4.2, responden dalam penelitian ini memiliki variasi dalam hal lama usaha yang dijalankan. Sebanyak 34 orang atau 34% responden merupakan pemilik UMKM yang telah menjalankan usahanya kurang dari lima tahun. Sementara itu, mayoritas responden yaitu 66 orang atau 66% telah menjalankan usaha mereka selama lebih dari lima tahun.

Tabel 4.3 Responden berdasarkan Memiliki karyawan

NO	Memiliki Karyawan	Frekuensi	Presentasi
1.	Ya	100	100%
2.	Tidak	0	0%
Jumlah			100%

Berdasarkan data pada tabel 4.3, seluruh responden dalam penelitian ini menyatakan bahwa mereka memiliki karyawan dalam operasional usaha yang dijalankan. Hal ini ditunjukkan dengan persentase jawaban “Ya” sebesar 100%, sedangkan persentase jawaban “Tidak” sebesar 0%

Tabel 4.4 Responden berdasarkan Mengenal Konsep Ramah Lingkungan (*Green*)

NO	Konsep Green	Frekuensi	Presentasi
1.	Ya	100	100%
2.	Tidak	0	0%
Jumlah			100%

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa seluruh responden dalam penelitian ini telah mengenal dan memahami konsep ramah lingkungan atau yang dikenal dengan istilah *Green*. Hal ini dibuktikan dengan 100% responden menyatakan “Ya” sedangkan yang menjawab “Tidak” sebesar 0%.

Tabel 4.5 Responden berdasarkan Jenis Usaha sektor Makanan dan Minuman

NO	Jenis Usaha Sektor Makanan dan minuman	Frekuensi	Presentasi
1.	Ya	100	100%
2.	Tidak	0	0%
Jumlah			100%

Tabel 4.5 memperlihatkan bahwa seluruh responden dalam penelitian ini berasal dari sektor usaha makanan dan minuman, dengan 100% responden menyatakan “Ya” dan yang menjawab “Tidak” sebesar 0%. Hal ini menunjukkan bahwa objek penelitian difokuskan secara khusus pada pemilik UMKM yang bergerak di bidang kuliner. Pemilihan sektor ini bukan tanpa alasan, mengingat makanan dan minuman merupakan sektor yang mendominasi jumlah UMKM di Kota Samarinda dan memiliki potensi besar dalam menerapkan inovasi ramah lingkungan.

BAB V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1 Analisis dan Data Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil yang diperoleh penelitian ini jawaban responden menurut variabel-variabel yang dianalisis melalui mode deskriptif yang bersifat kuantitatif. Untuk mempermudah menganalisis penelitian, maka peneliti menggunakan software SmartPLS 4.1

5.1.1 Analisis Data *Green Recruitment*

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarluaskan peneliti kepada responden yang menerapkan Green Recruitment pada UMKM kota Samarinda melalui Google Form dengan jumlah responden 100 orang. Berikut informasi yang telah diperoleh peneliti berdasarkan tanggapan responden.

**Tabel 5.1 Jawaban Responden Terhadap Variabel *Green Recruitment*
UMKM kota Samarinda**

NO	PERNYATAAN	Jawaban				Rerata
		SS	S	TS	STS	
1	Menarik karyawan ramah lingkungan dengan menggunakan kriteria ramah lingkungan saat memilih perusahaan					
	Usaha saya menggunakan platform digital dalam proses seleksi karyawan.	37 (37%)	57 (57%)	4 (4%)	2 (2%)	3.29
2	Menggunakan Branding perusahaan ramah lingkungan untuk menarik karyawan ramah lingkungan					
	Usaha saya mempromosikan citra sebagai UMKM yang peduli lingkungan dalam merekrut.	28 (28%)	68 (68%)	4 (4%)	0 (0%)	3.24

	Saya percaya bahwa <i>branding</i> usaha yang ramah lingkungan menarik lebih banyak karyawan yang memiliki kesadaran lingkungan.	35 (35%)	64 (64%)	1 (1%)	0 (0%)	3.34
3	Perusahaan merekrut karyawan yang memiliki kesadaran lingkungan					
	Usaha saya secara aktif mencari karyawan yang memiliki pengalaman tentang ramah lingkungan.	39 (39%)	58 (58%)	3 (3%)	0 (0%)	3.36
	Saya merasa bahwa kesadaran lingkungan menjadi salah satu faktor penting dalam proses rekrutmen di usaha saya.	37 (37%)	59 (59%)	3 (3%)	0 (0%)	3.31
Rerata Responden						3.32

Sumber: Data Primer Hasil Kuesioner, 2025

Tabel 5.1 Menggambarkan tanggapan responden terkait penerapan *Green Recruitment* pada UMKM di Kota Samarinda. Terdapat enam pernyataan yang dikelompokkan ke dalam tiga indikator utama, yakni Menarik karyawan ramah lingkungan dengan menggunakan kriteria ramah lingkungan saat memilih perusahaan, Menggunakan Branding perusahaan ramah lingkungan untuk menarik karyawan ramah lingkungan dan Perusahaan merekrut karyawan yang memiliki kesadaran lingkungan. Nilai rata-rata keseluruhan respons responden terhadap enam pernyataan tersebut adalah 3,32 yang mengindikasikan bahwa sebagian besar responden setuju dengan isi pernyataan-pernyataan tersebut.

Indikator pertama menunjukkan bahwa mayoritas pemilik UMKM mulai mempertimbangkan aspek ramah lingkungan dalam proses awal perekrutan. Sebanyak 57% responden setuju dan 37% sangat setuju bahwa mereka menggunakan *platform digital* dalam menyeleksi karyawan (rerata 3,29). Selain itu, 68% setuju dan 28% sangat setuju bahwa mereka lebih memilih kandidat yang memiliki komitmen terhadap keberlanjutan lingkungan, dengan rerata sebesar 3,24.

Indikator kedua, yang berkaitan dengan pemanfaatan citra perusahaan (UMKM) ramah lingkungan dalam menarik calon karyawan, mendapatkan tanggapan paling positif. Sebanyak 56% responden setuju dan 40% sangat setuju bahwa mereka mempromosikan usaha sebagai UMKM yang peduli terhadap lingkungan, menghasilkan rerata tertinggi yaitu 3,40. Kemudian 64% responden menyatakan setuju dan 35% sangat setuju bahwa branding ramah lingkungan dapat menarik calon karyawan yang memiliki kepedulian terhadap isu lingkungan (rerata 3,34). Hal ini mencerminkan bahwa citra hijau dianggap sebagai strategi yang efektif dalam menarik tenaga kerja yang memiliki nilai lingkungan.

Indikator ketiga, yang berfokus pada upaya mencari calon karyawan dengan kesadaran lingkungan, sebagian besar responden juga menunjukkan kecendrungan setuju. Sebanyak 58% menyatakan setuju dan 39% sangat setuju bahwa mereka secara aktif mencari tenaga kerja yang memiliki pengalaman terkait praktik ramah lingkungan (rerata 3,36). Di samping itu, 59% setuju dan 37% sangat setuju bahwa aspek kesadaran lingkungan menjadi pertimbangan penting dalam proses rekrutmen (rerata 3,31).

5.1.2 Analisis Data *Green Training*

Berdasarkan kuesioner yang disebarluaskan kepada 100 responden melalui Google Form, penelitian ini memperoleh informasi mengenai *Green Training* dari pemilik UMKM kota Samarinda. Berikut informasi yang telah diperoleh peneliti berdasarkan tanggapan responden.

Tabel 5.2 Jawaban Responden Terhadap Variabel *Green Training* UMKM kota Samarinda

NO	PERNYATAAN	Jawaban				Rerata
		SS	S	TS	STS	
1	<i>Quantity Training</i>					
	Pelatihan mengenai praktik ramah lingkungan dilakukan secara teratur dan dalam jumlah yang memadai.	25 (25%)	61 (61%)	11 (11%)	3 (3%)	3.08
2	<i>Training Opportunities</i>					
	Saya memberikan kesempatan yang cukup untuk mengikuti pelatihan terkait relevan dengan usaha saya.	33 (33%)	57 (57%)	9 (9%)	1 (1%)	3.22
3	<i>Quality Training</i>					
	Saya memberikan materi pelatihan mengenai praktik ramah lingkungan sangat relevan dan bermanfaat bagi usaha saya dan karyawan	31 (31%)	57 (57%)	12 (12%)	0 (0%)	3.19
4	<i>Training Effectiveness</i>					
	saya memberikan Pelatihan ramah lingkungan untuk meningkatkan pemahaman karyawan tentang praktik ramah lingkungan dalam konteks UMKM	28 (28%)	62 (62%)	9 (9%)	1 (1%)	3.17
	Saya merasa karyawan lebih mampu menerapkan pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan dalam operasional sehari-hari	31 (31%)	59 (59%)	9 (9%)	1 (1%)	3.20
	<i>Training Evaluation</i>					

5	Setelah memberikan pelatihan kepada karyawan , saya mendapatkan umpan balik yang konstruktif mengenai penerapan praktik ramah lingkungan di Usaha saya	29 (29%)	60 (60%)	11 (11%)	0 (0%)	3.18
	Saya melakukan evaluasi kinerja karyawan setelah mengikuti pelatihan lingkungan	30 (30%)	58 (58%)	11 (11%)	1 (1%)	3.17
Rerata Responden						3,16

Sumber: Data Primer Hasil Kuesioner, 2025

Tabel 5.2 menyajikan hasil tanggapan responden terhadap pelaksanaan Green Training pada UMKM di Kota Samarinda. Variabel ini dianalisis melalui lima aspek utama, yakni kuantitas pelatihan, kesempatan mengikuti pelatihan, mutu pelatihan,efektivitas pelatihan, serta evaluasi pasca pelatihan. Rata-rata keseluruhan dari tanggapan responden adalah 3,16 menunjukkan bahwa sebagian besar pelaku UMKM memiliki pandangan positif terhadap keberadaan pelatihan ramah lingkungan dalam kegiatan mereka.

Pada aspek pertama, yaitu kuantitas pelatihan, mayoritas responden menyatakan bahwa pelatihan terkait lingkungan telah dilakukan secara rutin dan dalam jumlah yang cukup. Sebanyak 61% responden menyatakan setuju dan 25% sangat setuju terhadap pernyataan ini, menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,08. Selain itu, sebanyak 58% responden setuju dan 27% sangat setuju bahwa mereka secara aktif menyelenggarakan beberapa sesi pelatihan mengenai isu keberlanjutan, dengan rata-rata skor 3,12. Ini mengindikasikan bahwa pelatihan terkait lingkungan telah mulai menjadi bagian dari praktik rutin dalam pengelolaan usaha.

Indikator kesempatan lingkungan memperoleh penilaian yang lebih tinggi dibanding aspek lainnya. Sebanyak 33% responden sangat setuju dan 57% setuju

bahwa mereka menyediakan cukup peluang bagi karyawan untuk mengikuti pelatihan pelatihan yang relevan dengan kegiatan usaha rerata 3,22. Sementara itu, 29% sangat setuju dan 62% setuju bahwa akses terhadap pelatihan yang membahas isu lingkungan telah diberikan dengan baik rerata 3,20. Data ini menunjukkan bahwa pelaku UMKM memberikan dukungan yang memadai bagi keterlibatan karyawan dalam program pelatihan lingkungan.

Pada aspek mutu pelatihan, sebanyak 31% responden sangat setuju dan 57% setuju bahwa materi pelatihan yang disediakan sesuai dengan kebutuhan usaha dan bermanfaat bagi pengembangan karyawan rerata 3,19. Kemudian, 61% responden menyatakan setuju dan 27% sangat setuju bahwa narasumber dalam pelatihan memiliki kompetensi dan pengalaman yang relevan di bidang lingkungan rerata 3,15. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan tidak hanya kuantitatif, tetapi juga berkualitas dalam hal isi dan penyampaian.

Untuk aspek efektivitas pelatihan, 62% responden menyatakan setuju dan 28% sangat setuju bahwa pelatihan membantu meningkatkan pemahaman karyawan mengenai praktik ramah lingkungan dalam konteks UMKM rerata 3,17. Selain itu, 59% setuju dan 31% sangat setuju bahwa pelatihan memberikan dampak positif terhadap kemampuan karyawan dalam menerapkan pengetahuan tersebut dalam aktivitas operasional sehari-hari rerata 3,20. Ini mengindikasikan bahwa pelatihan berkontribusi nyata terhadap peningkatan praktik berkelanjutan dalam usaha.

Sementara itu, pada aspek evaluasi pelatihan, sebanyak 60% responden setuju dan 29% sangat setuju bahwa mereka menerima masukan yang membangun

dari karyawan setelah pelatihan, khususnya mengenai implementasi praktik ramah lingkungan rerata 3,18. Selain itu, 58% responden setuju dan 30% sangat setuju bahwa mereka melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan setelah pelatihan dilakukan rerata 3,17. Hasil ini menunjukkan bahwa evaluasi menjadi bagian dari proses pelatihan yang dilaksanakan secara berkelanjutan.

5.1.3 Analisis Data *Green Knowledge Sharing*

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarluaskan peneliti kepada responden yang menerapkan *Green Knowledge Sharing* pada UMKM kota Samarinda melalui Google Form dengan jumlah responden 100 orang. Berikut informasi yang telah diperoleh peneliti berdasarkan tanggapan responden.

Tabel 5.3 Jawaban Responden Terhadap Variabel *Green Knowledge Sharing* UMKM kota Samarinda

NO	PERNYATAAN	Jawaban				Rerata
		SS	S	TS	STS	
1	<i>Green Communication</i>					
	Karyawan secara rutin berkomunikasi dengan rekan kerja mengenai praktik ramah lingkungan di tempat kerja	23 (23%)	69 (69%)	7 (7%)	1 (1%)	3.14
2	<i>Green Social Interaction</i>					
	Saya secara rutin berinteraksi dengan pemilik usaha lain untuk berbagi pengalaman dan praktik terbaik terkait keberlanjutan	24 (24%)	66 (66%)	9 (9%)	1 (1%)	3.13
3	<i>Green Experience</i>					
	Diskusi dengan rekan-rekan pemilik usaha tentang isu-isu lingkungan membantu saya dalam mengembangkan strategi ramah lingkungan di usaha saya	28 (28%)	63 (63%)	9 (9%)	0 (0%)	3.19

	Pengalaman saya dalam menerapkan praktik ramah lingkungan di usaha saya telah meningkatkan kesadaran saya tentang pentingnya keberlanjutan	27 (27%)	64 (64%)	8 (8%)	1 (1%)	3.17
	Pengalaman saya dalam menghadapi tantangan lingkungan di usaha saya mendorong saya untuk mencari inovasi yang lebih berkelanjutan	29 (29%)	62 (62%)	9 (9%)	0 (0%)	3.20
4	<i>Green Relation</i>					
	Kolaborasi dengan organisasi atau komunitas yang fokus pada keberlanjutan membantu saya dalam menerapkan praktik ramah lingkungan di usaha saya	29 (29%)	63 (63%)	8 (8%)	0 (0%)	3.21
	Saya menjalin hubungan yang baik dengan pemasok yang memiliki komitmen terhadap praktik ramah lingkungan	30 (30%)	61 (61%)	7 (7%)	2 (2%)	3.19
	Rerata Responden					
						3,17

Sumber: Data Primer Hasil Kuesioner, 2025

Tabel 5.3 diatas menunjukkan hasil tanggapan responden terhadap variabel *Green Knowledge Sharing* yang mencakup empat indikator utama, yaitu *Green Communication*, *Green Social Interaction*, *Green Experience*, dan *Green Relation*. Secara keseluruhan, rata-rata jawaban responden adalah 3,17 yang menunjukkan bahwa pemilik UMKM di Kota Samarinda memiliki persepsi yang cukup tinggi terhadap interaksi yang mendukung keberlanjutan lingkungan dalam aktivitas usaha mereka.

Pada indikator *Green Communication*, mayoritas responden 69% setuju dan 23% sangat setuju bahwa komunikasi terkait praktik ramah lingkungan rutin dilakukan antar karyawan, dengan rerata nilai sebesar 3,14. Selain itu, responden juga menilai bahwa informasi mengenai isu lingkungan dan keberlanjutan dapat diakses dan dibagikan dengan mudah dalam tim kerja mereka rerata 3,15. Hal ini menunjukkan

bahwa komunikasi internal dalam usaha telah mendukung penyebaran nilai-nilai lingkungan secara efektif.

Indikator kedua *Green Social Interaction*, menyoroti interaksi eksternal pemilik usaha. Sebanyak 66% responden menyatakan setuju dan 24% sangat setuju bahwa mereka secara rutin berbagi pengalaman serta praktik terbaik dengan pemilik usaha lain dalam hal keberlanjutan rerata 3,19. Artinya, interaksi sosial antar pemilik UMKM turut mendorong adopsi praktik lingkungan yang lebih baik.

Selanjutnya pada indikator *Green Experience*, 64% responden setuju dan 27% sangat setuju bahwa pengalaman menerapkan praktik ramah lingkungan telah meningkatkan kesadaran mereka terhadap pentingnya keberlanjutan rerata 3,17. Sementara itu, sebanyak 62% setuju dan 29% sangat setuju bahwa tantangan lingkungan yang mereka hadapi memotivasi untuk mencari inovasi berkelanjutan rerata 3,20. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengalaman langsung dalam menangani isu lingkungan memberi dampak positif terhadap kesadaran dan inovasi usaha.

Pada indikator *Green Relation*, sebagian besar responden menyatakan setuju 63% dan sangat setuju 29% bahwa kolaborasi dengan komunitas atau organisasi yang peduli terhadap lingkungan membantu mereka menerapkan praktik hijau dalam usaha rerata 3,21. Selain itu 61% setuju dan 30% sangat setuju bahwa mereka membangun hubungan baik dengan pemasok yang juga memiliki komitmen terhadap keberlanjutan rerata 3,19. Ini menunjukkan bahwa hubungan eksternal seperti dengan mitra usaha dan komunitas turut memperkuat implementasi nilai-nilai lingkungan dalam operasional UMKM.

5.1.4 Analisis Data *Green Organizational Commitment*

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarluaskan peneliti kepada responden yang menerapkan Green Organizational Commitment pada UMKM kota Samarinda melalui Google Form dengan jumlah responden 100 orang. Berikut informasi yang telah diperoleh peneliti berdasarkan tanggapan responden.

Tabel 5.4 Jawaban Responden Terhadap Variabel *Green Organizational Commitment* UMKM kota Samarinda

NO	PERNYATAAN	Jawaban				Rerata
		SS	S	TS	STS	
1	<i>Green Employee Desire</i>					
	Saya memiliki keinginan yang kuat untuk menerapkan praktik ramah lingkungan dalam operasional usaha saya.	37 (37%)	56 (56%)	7 (7%)	0 (0%)	3.30
2	<i>Green Employee Loyalty</i>					
	Saya merasa setia kepada usaha saya karena komitmen kami terhadap praktik ramah lingkungan.	32 (32%)	61 (61%)	6 (6%)	1 (1%)	3.24
3	<i>Green Employee Pride</i>					
	Saya merasa bangga menjadi pemilik usaha yang menerapkan praktik ramah lingkungan.	37 (37%)	57 (57%)	6 (6%)	0 (0%)	3.31
	Saya sering membagikan kepada orang lain tentang upaya keberlanjutan yang dilakukan oleh usaha saya.	38 (38%)	56 (56%)	6 (6%)	0 (0%)	3.32
	Rerata Responden					
						3.27

Sumber: Data Primer Hasil Kuesioner, 2025

Tabel 5.4 menguraikan pandangan responden terhadap Green Organizational Commitment. Variabel ini meliputi tiga aspek penting: Green Employee Desire,

Green Employee Loyalty dan Green Employee Pride. Secara rata-rata , seluruh indikator mendapatkan nilai 3,27 mencerminkan tingkat penerimaan dan dukungan yang cukup tinggi dari pemilik UMKM terhadap perilaku lingkungan yang positif.

Indikator pertama, Green Employee Desire, menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki semangat dan dorongan kuat untuk menjalankan praktik ramah lingkungan dalam operasional usaha rerata 3,30. Tak hanya itu, mereka juga berkomitmen dalam membangun kesadaran lingkungan di antara para karyawannya rerata 3,20 yang menandakan adanya kepedulian tidak hanya secara pribadi tetapi juga secara kolektif dalam usaha.

Indikator berikutnya adalah Green Employee Loyalty, yang menunjukkan bahwa pemilik UMKM merasa lebih loyal terhadap usaha mereka karena nilai-nilai lingkungan yang dianut rerata 3,24. Bahkan, mereka percaya bahwa loyalitas karyawan pun meningkat karena komitmen terhadap praktik hijau rerata 3,24. Ini menandakan bahwa keberlanjutan dapat memperkuat hubungan dan dedikasi dalam organisasi.

Sedangkan pada indikator Green Employee Pride, sebagian besar pemilik usaha mereka bangga menjalankan usaha yang ramah lingkungan rerata 3,31 dan tidak ragu untuk membagikan inisiatif keberlanjutan mereka kepada pihak lain rerata 3,32. Rasa bangga ini menunjukkan bahwa praktik hijau tidak hanya menjadi strategi internal, tetapi juga menjadi nilai yang ingin ditampilkan secara eksternal.

5.1.5 Analisis Data *Green Innovation*

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarluaskan peneliti kepada responden yang menerapkan Green Innovation pada UMKM kota Samarinda

melalui Google Form dengan jumlah responden 100 orang. Berikut informasi yang telah diperoleh peneliti berdasarkan tanggapan responden.

Tabel 5.5 Jawaban Responden Terhadap Variabel *Green Innovation UMKM* kota Samarinda

NO	PERNYATAAN	Jawaban				Rerata
		SS	S	TS	STS	
1	Pemilihan bahan baku merupakan bagian dari inovasi ramah lingkungan bagi ekosistem					
	Saya secara aktif mencari cara untuk mengurangi penggunaan bahan baku yang dapat menyebabkan emisi dan limbah berlebih.	28 (28%)	63 (63%)	9 (9%)	0 (0%)	3.19
2	Senantiasa mempertimbangkan apakah bahan yang digunakan akan mudah terurai					
	Saya memprioritaskan penggunaan bahan yang mudah terurai secara alami dalam usaha saya.	33 (33%)	58 (58%)	7 (7%)	2 (2%)	3.22
3	Selalu mempertimbangkan penggunaan bahan yang bisa diperbarui kembali.					
	Saya menggunakan bahan baku yang dapat diperbarui (<i>renewable resources</i>) dalam usaha saya.	31 (31%)	59 (59%)	10 (10%)	0 (0%)	3.21
	Saya berusaha meningkatkan proporsi bahan baku yang dapat diperbarui dalam proses produksi.	33 (33%)	56 (56%)	10 (10%)	1 (1%)	3.20

4	Tidak menggunakan emisi atau bahan yang dapat merusak alam.					
	Saya secara aktif mencari alternatif bahan baku yang lebih ramah lingkungan dan lebih sedikit digunakan dalam proses produksi.	35 (35%)	56 (56%)	9 (9%)	0 (0%)	3.26
	Saya menghindari penggunaan bahan baku atau emisi yang berpotensi merusak lingkungan.	35 (35%)	56 (56%)	9 (9%)	0 (0%)	3.26
5	Mengurangi sumber daya yang berbahan dasar plastik baik dalam proses maupun produk yang dihasilkan.					
	Saya mengurangi penggunaan bahan berbasis plastik dalam proses produksi atau produk yang dihasilkan.	31 (31%)	58 (58%)	11 (11%)	0 (0%)	3.20
	Saya mengganti bahan plastik dengan alternatif yang lebih ramah lingkungan.	31 (31%)	58 (58%)	11 (11%)	0 (0%)	3.20
6	Mengurangi penggunaan listrik berlebih dalam setiap proses produksi.					
	Saya melakukan efisiensi energi dengan mengurangi penggunaan listrik berlebih dalam proses produksi.	33 (33%)	56 (56%)	11 (11%)	0 (0%)	3.22
	Saya menggunakan peralatan atau teknologi hemat energi dalam operasional usaha saya.	32 (32%)	57 (57%)	10 (10%)	1 (1%)	3.20
7	Proses produksi memiliki karakteristik pemanfaatan ekologi dan lingkungan yang baik.					
	Saya mempertimbangkan dampak ekologis dan lingkungan dalam proses produksi usaha saya.	31 (31%)	60 (60%)	9 (9%)	0 (0%)	3.19
	Saya memiliki program atau rencana untuk meningkatkan pemanfaatan sumber daya alam secara berkelanjutan.	31 (31%)	59 (59%)	9 (9%)	1 (1%)	3.20
	Rerata Responden					3,21

Sumber: Data Primer Hasil Kuesioner, 2025

Tabel 5.5 ini menjelaskan tanggapan pemilik UMKM di Kota Samarinda terhadap penerapan Green Innovation dalam kegiatan usaha mereka, yang dievaluasi melalui tujuh indikator utama. Dengan nilai rata-rata keseluruhan 3,21 yang menunjukkan bahwa penerapan inovasi hijau berada pada tingkat tinggi dan mendapatkan respoon positif dari pemilik UMKM. Pada aspek Pemilihan bahan baku merupakan bagian dari inovasi ramah lingkungan bagi ekosistem, sebagian besar responden mengaku aktif mencari solusi untuk mengurangi limbah dan emisi dalam produksi rerata 3,19. Teknologi yang digunakan juga telah diarahkan untuk efisiensi dan pengurangan dampak lingkungan.

Mengenai Senantiasa mempertimbangkan apakah bahan yang digunakan akan mudah terurai, responden cenderung memprioritaskan pemakaian bahan yang ramah lingkungan dan melakukan peninjauan berkala terhadap kualitas bahan yang digunakan, dengan nilai rerata 3,22 dan 3,24 ini menunjukkan tingginya kepedulian terhadap keberlanjutan jangka panjang. Pada indikator penggunaan sumber daya terbarukan, responden menunjukkan keterlibatan aktif dalam memilih serta meningkatkan proporsi bahan baku yang dapat diperbaharui, dengan rerata yang mendekati konsisten di kisaran 3,20. Hal ini memperlihatkan bahwa aspek keberlanjutan telah menjadi bagian dari strategi produksi UMKM.

Terkait Tidak menggunakan emisi atau bahan yang dapat merusak alam, indikator ini mendapat nilai tertinggi 3,26 menunjukkan bahwa pelaku usaha sangat memperhatikan dampak lingkungan dari bahan yang digunakan dan secara aktif mencari alternatif yang lebih aman.

Selanjutnya Mengurangi sumber daya yang berbahan dasar plastik baik dalam proses maupun produk yang dihasilkan, sebagian besar responden telah berupaya mengurangi ketergantungan terhadap bahan plastik dan mulai menggantinya dengan bahan yang lebih berkelanjutan (rerata 3,20). Aspek efisiensi energi juga mendapatkan perhatian, dengan sebagian besar responden menerapkan langkah-langkah untuk mengurangi konsumsi listrik dan menggunakan peralatan hemat energi (rerata 3,22 dan 3,20). Terakhir, indikator pemanfaatan ekologi dalam proses produksi menunjukkan bahwa pelaku UMKM mempertimbangkan dampak terhadap lingkungan dan telah merancang program berkelanjutan dalam penggunaan sumber daya alam (rerata 3,19 dan 3,20).

5.2 Analisis dan Pengujian Hipotesis

5.2.1 Analisis Penelitian

Untuk dilakukan analisis SEM dengan dibantu menggunakan program WarpPLS perlu ditetapkan indikator setiap variabel. Instrumen penelitian (kuesioner) perlu disusun terlebih dahulu, lalu lakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, jika sudah valid dan reliabel maka dapat dilanjutkan dengan menyebarkan ke responden. Oleh karena itu, perlu ditetapkan dulu indikator setiap variabelnya. Misalnya mengadopsi jurnal-jurnal sebelumnya ditetapkan indikator untuk masing-masing variabel, dimana setiap variabel memiliki indikator yang bersifat reflektif.

Tabel 5.6 Indikator Variabel

VARIABEL	INDIKATOR						
Green Recruitment	GR 1	GR 2	GR 3				
Green Training	GT 1	GT 2	GT 3	GT 4	GT 5		
Green Knowledge Sharing	GKS 1	GKS 2	GKS 3	GKS 4			
Green Organizational Commitment	GOC 1	GOC 2	GOC 3				
Green Innovation	GI 1	GI 2	GI 3	GI 4	GI 5	GI 6	GI 7

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 5.7 Outer Model

Variabel	Indikator	Cross Loading	Average Variance Extracted (AVE)	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
<i>Green Recruitment</i>	GR 1.1	0.824	0.769	0.952	0.939
	GR 1.2	0.823			
	GR 2.1	0.906			
	GR 2.2	0.867			
	GR 3.1	0.930			
	GR 3.2	0.907			
<i>Green Training</i>	GT 1.1	0.833	0.799	0.975	0.972
	GT 1.2	0.903			
	GT 2.1	0.904			
	GT 2.2	0.934			
	GT 3.1	0.890			
	GT 3.2	0.931			
	GT 4.1	0.926			
	GT 4.2	0.788			
	GT 5.1	0.921			
	GT 5.2	0.898			
<i>Green Knowledge Sharing</i>	GKS 1.1	0.894	0.812	0.972	0.967
	GKS 1.2	0.940			
	GKS 2.1	0.837			
	GKS 2.2	0.909			
	GKS 3.1	0.932			
	GKS 3.2	0.900			
	GKS 4.1	0.896			
	GKS 4.2	0.898			
<i>Green Organizational Commitment</i>	GOC 1.1	0.928	0.859	0.973	0.967
	GOC 1.2	0.897			
	GOC 2.1	0.959			
	GOC 2.2	0.951			
	GOC 3.1	0.957			
	GOC 3.2	0.866			
<i>Green Innovation</i>	GI 1.1	0.780	0.831	0.986	0.984
	GI 1.2	0.885			
	GI 2.1	0.898			
	GI 2.2	0.933			
	GI 3.1	0.887			
	GI 3.2	0.930			

	GI 4.1	0.946			
	GI 4.2	0.952			
	GI 5.1	0.78			
	GI 5.2	0.918			
	GI 6.1	0.927			
	GI 6.2	0.924			
	GI 7.1	0.955			
	GI 7.2	0.32			

Sumber: Data diolah, 2025

Setelah data dikumpulkan, selanjutnya dilakukan analisis menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM). Dalam pendekatan SEM, penilaian model dilakukan melalui dua tahapan, yaitu evaluasi outer model dan inner model. Evaluasi outer model difokuskan pada pengujian reliabilitas dan validitas dari masing-masing variabel penelitian. Terdapat beberapa indikator yang digunakan dalam menilai kualitas outer model, yaitu *convergent validity*, *Discriminant Validity*, *Composite Reliabilitas*, *Cronbach's Alpha*, dan *Average Variance Extracted* (AVE). Berdasarkan hasil analisis SEM yang telah dilakukan, seluruh variabel dinyatakan memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, dengan hasil sebagai berikut:

- a. Validitas Konvergen, dapat dinilai melalui *Average Variance Extracted* (AVE) dan *loading factor*. Sebuah konstruk dianggap memiliki validitas konvergen yang baik jika nilai AVE lebih besar dari 0,50 dan setiap indikator memiliki loading factor 0,70. Berdasarkan hasil tabel 5.7 seluruh konstruk memiliki AVE diatas 0,50 yang berarti bahwa mayoritas varians dari indikator-indikatornya dapat dijelaskan oleh konstruk tersebut.
 - Konstruk *Green Recruitment* mencatat nilai AVE sebesar 0,769, menandakan validitas konvergen yang baik

- *Green Training* menunjukkan AVE sebesar 0,799, juga mengindikasikan tingkat validitas yang tinggi.
 - *Green Knowledge Sharing* memiliki AVE sebesar 0,812.
 - *Green Organizational Commitment* menunjukkan nilai AVE sebesar 0,859.
 - *Green Innovation* memperoleh nilai AVE tertinggi, yaitu 0,831. Namun terdapat satu indikator (GI 7.2) yang memiliki loading factor sangat rendah, yaitu 0,32.
- b. Reliabilitas Konstruk, untuk menilai reliabilitas konstruk, digunakan dua indikator utama, yaitu *composite reliability* (CR) dan *Cronbach's Alpha*. Sebuah konstruk dikategorikan reliabel jika nilai CR dan *Cronbach's Alpha* nya lebih dari 0,70. Semua konstruk dalam penelitian ini menunjukkan nilai CR yang sangat baik:
- *Green Recruitment*: 0,939
 - *Green Training*: 0,972
 - *Green Knowledge Sharing*: 0,967
 - *Green Organizational Commitment*: 0,967
 - *Green Innovation*: 0,984
- Sementara itu, nilai *Cronbach's Alpha* juga memenuhi batas minimal yang ditetapkan. Maka menunjukkan reliabilitas yang sangat baik.

Tabel 5.8 R-square

Variabel	R-squared	R-squared adjusted
Green Organizational Commitment	0.436	0.418
Green Innovation	0.941	0.939

Sumber: Data diolah, 2025

Koefisien determinasi atau *R-square* digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam suatu model penelitian. Semakin besar nilai *R-squared*, maka semakin kuat kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen.

Nilai *R-square* sebesar 0,436 mengindikasikan bahwa sekitar 43,6% perubahan yang terjadi pada Green Organizational Commitment dapat dijelaskan oleh variabel -variabel independen yang dimasukkan dalam model. Sedangkan nilai *R-squared Adjusted* sebesar 0,418 memberikan gambaran yang lebih akurat dengan memperhitungkan jumlah prediktor dalam model. Hal ini menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kecocokan yang cukup baik karena hampir separuh variasi pada komitmen organisasi terhadap lingkungan dapat diterangkan oleh variabel-variabel yang diteliti.

Sementara itu, nilai *R-squared* 0,941 menandakan bahwa 94,1% variasi dalam Green Innovation dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas dalam model. Nilai ini tergolong tinggi, yang berarti model memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan inovasi berkelanjutan. Selain itu, nilai *R-squared Adjusted* sebesar 0,939 tetap menunjukkan hasil yang kuat setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel dalam model, dengan 93,9% variasi inovasi hijau dapat dijelaskan secara signifikan.

Tabel 5.9 Correlations among l.vs. with sq. rts. of AVEs

	<i>Green Recruitment</i>	<i>Green Training</i>	<i>Green Knowledge Sharing</i>	<i>Green Organizational Commitment</i>	<i>Green Innovation</i>
<i>Green Recruitment</i>	0.877	0.475	0.629	0.414	0.699
<i>Green Training</i>	0.475	0.894	0.506	0.711	0.511
<i>Green Knowledge Sharing</i>	0.629	0.506	0.901	0.553	0.784
<i>Green Organizational Commitment</i>	0.414	0.711	0.553	0.927	0.655
<i>Green Innovation</i>	0.699	0.511	0.784	0.655	0.911

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 5.9 nilai *square root of average variance extracted* (AVE) adalah 0.877, 0.894, 0.901, 0.927, 0.911. Nilai-nilai tersebut lebih besar dari korelasi antar konstruk sehingga menunjukkan validitas diskriminan yang baik. Terlihat pada *Green Recruitment* = 0.877, lebih tinggi dibandingkan korelasi dengan *Green Training* = 0.475, *Green Knowledge Sharing* = 0.629, *Green Organizational Commitment* = 0.414, dan *Green Innovation* = 0.699. *Green Training* = 0.894, lebih tinggi dibandingkan korelasi dengan *Green Recruitment* = 0.475, *Green Knowledge Sharing* = 0.506, *Green Organizational Commitment* = 0.711, dan *Green Innovation* 0.511. *Green Knowledge Sharing* = 0.901, lebih tinggi dibandingkan semua korelasinya dengan variabel lain. *Green Organizational Commitment* = 0.927, melebihi korelasi dengan variabel lain seperti *Green Training* = 0.711 dan *Green Innovation* = 0.655. *Green Innovation* = 0.911, lebih tinggi dari semua korelasinya, termasuk dengan *Green Knowledge Sharing* = 0.784 yang merupakan nilai tertinggi dari korelasi tersebut.

Tabel 5.10 Indicator Weights

	GR	GT	GK	GOC	GI
X1.1	0.178	0.000	0.000	0.000	0.000
X1.1_2	0.178	0.000	0.000	0.000	0.000
X1.2	0.196	0.000	0.000	0.000	0.000
X1.2_2	0.188	0.000	0.000	0.000	0.000
X1.3	0.202	0.000	0.000	0.000	0.000
X1.3_2	0.196	0.000	0.000	0.000	0.000
X2.1	0.000	0.104	0.000	0.000	0.000
X2.1_2	0.000	0.113	0.000	0.000	0.000
X2.2	0.000	0.113	0.000	0.000	0.000
X2.2_2	0.000	0.117	0.000	0.000	0.000
X2.3	0.000	0.111	0.000	0.000	0.000
X2.3_2	0.000	0.117	0.000	0.000	0.000
X2.4	0.000	0.116	0.000	0.000	0.000
X2.4_2	0.000	0.099	0.000	0.000	0.000
X2.5	0.000	0.115	0.000	0.000	0.000
X2.5_2	0.000	0.112	0.000	0.000	0.000
X3.1	0.000	0.000	0.138	0.000	0.000
X3.1_2	0.000	0.000	0.145	0.000	0.000
X3.2	0.000	0.000	0.129	0.000	0.000
X3.2_2	0.000	0.000	0.140	0.000	0.000
X3.3	0.000	0.000	0.143	0.000	0.000
X3.3_2	0.000	0.000	0.139	0.000	0.000
X3.4	0.000	0.000	0.138	0.000	0.000
X3.4_2	0.000	0.000	0.138	0.000	0.000
M4.1	0.000	0.000	0.000	0.180	0.000
M4.1_2	0.000	0.000	0.000	0.174	0.000
M4.2	0.000	0.000	0.000	0.186	0.000
M4.2_2	0.000	0.000	0.000	0.184	0.000
M4.3	0.000	0.000	0.000	0.186	0.000
M4.3_2	0.000	0.000	0.000	0.168	0.000
Y5.1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.067
Y5.1_2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.076
Y5.2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.077
Y5.2_2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.080
Y5.3	0.000	0.000	0.000	0.000	0.076
Y5.3_2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.080
Y5.4	0.000	0.000	0.000	0.000	0.081
Y5.4_2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.082
Y5.5	0.000	0.000	0.000	0.000	0.076
Y5.5_2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.079

Y5.6	0.000	0.000	0.000	0.000	0.080
Y5.6_2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.079
Y5.7	0.000	0.000	0.000	0.000	0.082
Y5.7_2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.080

Sumber: Data diolah, 2025

Indikator weights dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur kontribusi relatif setiap indikator terhadap variabel laten dalam model. Semakin tinggi nilai weights, semakin besar peran indikator tersebut dalam membentuk variabel laten. Indikator penting model formatif, variabel kinerja teknikal indikator yang paling penting (dominan) adalah X1.3, X2.2_2, X2.3_2, X3.1_2, M4.2, M4.3, Y5.4_2.

5.2.2 Model Fit & Quality Indeces (Uji Model Penelitian)

Untuk menguji apakah model penelitian telah memenuhi kriteria ideal menggunakan *Goodness of Fit Model*. *Goodness of Fit* diartikan sebagai indeks dan ukuran kebaikan hubungan antar variabel laten. Suatu model dikatakan fit jika *kovarian matriks* suatu model sama dengan *kovarian matriks* data. Secara keseluruhan hasil memenuhi 10 kriteria yang ditetapkan sehingga dapat disimpulkan model fit.

Tabel 5.11 Goodness of Fit

No.	Model Fit & Quality indeces	Kriteris Fit	Hasil Analisis	Interprestasi Nilai
1	<i>Average path coefficient (APC)</i>	$p <0.001$	0.314	<i>Positif</i>
2	<i>Average R-squared (ARS)</i>	$P <0.001$	0.689	Memenuhi Kriteria
3	<i>Average adjusted R squared(AARS)</i>	$P <0.001$	0.678	Baik
4	<i>Average block VIF (AVIF)</i>	<i>Acceptable (<= 5), ideally (<= 3.3)</i>	2.179	Diterima

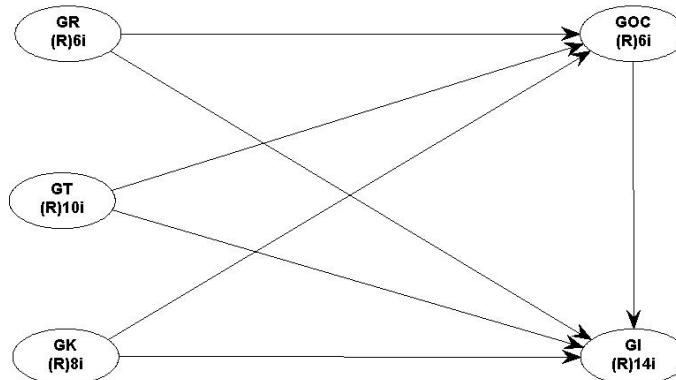
5	<i>Average full collinearity VIF(AFVIF)</i>	<i>Acceptable (<= 5), ideally (<= 3.3)</i>	2.810	Ideal
6	<i>Tenenhaus GoF (GoF)</i>	<i>Small >= 0.1, Medium >= 0.25, Large >= 0.36</i>	0.749	Signifikan
7	<i>Sympson's paradox ratio (SPR)</i>	<i>Acceptable (>= 0.7), ideally = 1</i>	0.857	Ideal
8	<i>R-squared contribution ratio (RSCR)</i>	<i>Acceptable (>= 0.9), ideally = 1</i>	0.946	Signifikan
9	<i>Statistical suppression ratio (SSR)</i>	<i>Acceptable (>= 0.7)</i>	1.000	Ideal
10	<i>Nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBCDR)</i>	<i>Acceptable (>= 0.7)</i>	1.000	Signifikan

Sumber: Data diolah, 2025

5.3 Hasil Analisis SEM

Berikut ini merupakan hasil analisis SEM yang menunjukkan pengaruh antar variabel dan signifikansi.

Gambar 5.1 Hasil Pengolahan Data



Sumber: Output WarPLS yang diolah, 2025

Tabel 5.12 Pengaruh Langsung

Pengaruh Variabel	Koefisien Jalur (Path Coefficient)	P-Value	Signifikan
<i>Green Recruitment → Green Innovation</i>	0.341	<0.001	Positif Signifikan
<i>Green Training → Green Innovation</i>	0.170	0.039	Positif signifikan
<i>Green Knowledge Sharing → Green innovation</i>	0.462	<0.001	Positif Signifikan
<i>Green Organizational Commitment → Green Innovation</i>	0.339	<0.001	Positif Signifikan

Sumber: Hasil Data yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 5.12 menyajikan hasil analisis jalur (path analysis) yang menggambarkan pengaruh langsung antara variabel-variabel bebas terhadap *Green Innovation* sebagai variabel terikat. Pengaruh ini dinilai berdasarkan **koefisien jalur, nilai p-value, serta signifikansi statistik.**

1. Pengaruh *Green Recruitment* terhadap inovasi ramah lingkungan memiliki **koefisien jalur sebesar 0.341** dan **p-value < 0.001**, menunjukkan bahwa pengaruh tersebut **positif dan signifikan**. Ini berarti praktik rekrutmen yang memperhatikan aspek lingkungan secara nyata berkontribusi terhadap peningkatan inovasi berkelanjutan dalam UMKM. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis (H_1) diterima, karena terdapat bukti empiris yang kuat bahwa *Green Recruitment* berkontribusi terhadap peningkatan *Green Innovation*.
2. Pengaruh *Green Training* terhadap *Green Innovation* menunjukkan **koefisien jalur sebesar 0.170** dengan **p-value sebesar 0.039**, yang berarti

Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak, hipotesis (H_2) diterima, karena terdapat bukti yang cukup menyatakan bahwa *Green Training* berkontribusi terhadap peningkatan *Green Innovation*.

3. Pengaruh *Green Knowledge Sharing* terhadap *Green Innovation* variabel ini memiliki **pengaruh paling tinggi** terhadap *Green Innovation* dengan **koefisien jalur sebesar 0.462** dan **p-value < 0.001**, menunjukkan **pengaruh positif yang signifikan**. Artinya, semakin tinggi tingkat berbagai pengetahuan terkait lingkungan, maka semakin besar pula dorongan terhadap terciptanya inovasi ramah lingkungan. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis (H_3) diterima, karena terdapat bukti data yang kuat bahwa *Green Knowledge Sharing* memberikan kontribusi signifikan dalam mendorong *Green Innovation* pada UMKM Kota Samarinda.
4. Pengaruh *Green Organizational Commitment* terhadap *Green Innovation* memberikan **pengaruh positif yang signifikan** dengan **koefisien jalur 0.339** dan **p-value <0.001**. Ini menunjukkan bahwa komitmen pemilik dan karyawan terhadap lingkungan turut memperkuat inovasi hijau dalam operasional UMKM. Semakin tinggi komitmen pemilik dan karyawan terhadap nilai ramah lingkungan, maka semakin tinggi pula kecendrungan UMKM untuk melakukan inovasi ramah lingkungan dalam operasional bisnisnya. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis (H_4) diterima, karena terdapat bukti data yang cukup bahwa *Green*

Organizational Commitment berkontribusi terhadap peningkatan *Green Innovation* pada UMKM Kota Samarinda.

Tabel 5.13 Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh Variabel	Koefisien Jalur (Path Coefficient)	P-Value	Signifikan
<i>Green Recruitment</i> → <i>Green Innovation</i> → <i>Green Organizational Commitment</i>	0.115	<0.001	<i>Positif Signifikan</i>
<i>Green Training</i> → <i>Green Innovation</i> → <i>Green Organizational Commitment</i>	0.057	0.039	<i>Positif Signifikan</i>
<i>Green Knowledge Sharing</i> → <i>Green Innovation</i> → <i>Green Organizational Commitment</i>	0.156	<0.001	<i>Positif Signifikan</i>

Sumber: Hasil Data yang diolah, 2025

Tabel 5.13 menyajikan hasil analisis pengaruh tidak langsung dari variabel-variabel independen terhadap *Green Innovation* melalui *Green Organizational Commitment* sebagai variabel mediasi. Hasil pertama menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung dari *Green Recruitment* terhadap *Green Innovation* melalui *Green Organizational Commitment* memiliki koefisien jalur sebesar 0.115 dan nilai p-value sebesar <0.001. Karena p-value lebih kecil dari 0.05, maka pengaruh ini positif dan signifikan. Artinya, proses rekrutmen yang berorientasi pada nilai-nilai lingkungan mampu meningkatkan komitmen organisasi terhadap prinsip-prinsip keberlanjutan, yang pada gilirannya mendorong terciptanya inovasi hijau dalam organisasi. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) di tolak, dan hipotesis (H_5) diterima, karena terdapat bukti empiris bahwa terdapat pengaruh tidak

langsung (mediasi) yang signifikan dari *Green Recruitment* terhadap *Green innovation* melalui *Green Organizational Commitment*.

Sebaliknya, pengaruh tidak langsung dari *Green Training* terhadap *Green Innovation* melalui *Green Organizational Commitment* menunjukkan hasil yang positif dan signifikan, dengan koefisien jalur sebesar 0.057 dan p-value sebesar 0.039 (lebih kecil dari 0.05). Dengan demikian hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis (H_6) diterima, karena tidak terdapat bukti yang cukup untuk menyatakan bahwa *Green Training* berpengaruh secara tidak langsung terhadap *Green Innovation* melalui *Green Organizational Commitment*.

Sementara itu, hasil yang paling menonjol terlihat pada pengaruh tidak langsung dari *Green Knowledge Sharing* terhadap *Green Innovation* melalui *Green Organizational Commitment*, yang menunjukkan koefisien jalur sebesar 0.156 dan p-value kurang dari <0.001. Ini menunjukkan bahwa pengaruh tersebut positif dan sangat signifikan, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi intensitas berbagi pengetahuan yang berfokus pada lingkungan, maka semakin besar pula dorongan terhadap komitmen organisasi untuk berkontribusi terhadap kelestarian lingkungan. Komitmen ini selanjutnya menjadi katalisator penting dalam mendorong munculnya inovasi hijau dalam organisasi. Dengan demikian hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis (H_7) diterima, karena terdapat bukti kuat bahwa *Green Knowledge Sharing* berpengaruh secara tidak langsung terhadap *Green Innovation* melalui *Green Organizational Commitment*.

5.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Merujuk analisis yang dihasilkan dan pengujian hipotesis penelitian yang memperlihatkan nilainya signifikansi setiap variabel yang pembahasannya secara rinci bisa di kemukakan seperti berikut:

5.4.1 *Green Recruitment terhadap Green innovation*

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode PLS, ditemukan bahwa *Green Recruitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green Innovation*. Berdasarkan hasil analisis pengujian reliabilitas konstruk dalam penelitian ini menggunakan dua indikator utama, yaitu *Composite Reliability* (CR) dan *Cronbach's Alpha*, yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana konsistensi internal antar indikator dalam menggambarkan konstruk laten. Suatu konstruk dapat dikatakan reliabel apabila kedua nilai tersebut melebihi angka 0,70. Berdasarkan hasil analisis, variabel *Green Recruitment* memperoleh nilai *Composite Reliability* sebesar 0.939, yang menunjukkan bahwa angka tersebut sangat melampaui batas minimum telah ditetapkan. Nilai ini menunjukkan bahwa indikator-indikator penyusun *Green Recruitment* memiliki konsistensi internal yang sangat kuat serta mampu merefleksikan konstruknya secara akurat. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam mengukur *Green Recruitment* telah memenuhi standar reliabilitas dan dapat diandalkan untuk digunakan dalam tahapan analisis selanjutnya.

Nilai *indicator weights* variabel *Green Recruitment* yaitu, X1.1 0.123, X1.1_2 0.123, X1.2 0.136, X1.2_1 0.130, X1.3 0.140, X1.3_2 0.136. *Indicator weights* yang paling dominan antara variabel lainnya yaitu indikator X1.3 sebesar

0.140 berasal dari butir pertanyaan “ Saya secara aktif mencari karyawan yang memiliki pengalaman tentang ramah lingkungan.” Hal ini mengindikasikan bahwa keterlibatan aktif dalam mencari tenaga kerja yang memiliki latar belakang pengalaman di bidang lingkungan menjadi fokus utama dalam *pelaksanaan Green Recruitment* di perusahaan yang diteliti. Temuan ini menegaskan bahwa pengalaman lingkungan calon karyawan dipandang sebagai faktor penting dalam proses seleksi, karena dinilai dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi yang mengedepankan prinsip-prinsip keberlanjutan dan pengembangan inovasi ramah lingkungan.

Nilai koefisien jalur (*path coefficient*) dari *Green Recruitment* terhadap *Green Innovation* adalah sebesar 0.341, dan P-value <0.001 (<0.05), yang berarti pengaruh ini signifikan secara statistik. Temuan ini mendukung hipotesis yang diajukan dalam penelitian bahwa *Green Recruitment* memiliki peran penting dalam meningkatkan praktik *Green Innovation* di UMKM Kota Samarinda. *Green Recruitment*, sebagai proses perekrutan karyawan dengan mempertimbangkan nilai-nilai lingkungan, mampu menghadirkan sumber daya manusia yang memiliki kesadaran dan komitmen terhadap keberlanjutan lingkungan. Karyawan dengan orientasi hijau akan lebih cenderung untuk mendukung dan menginisiasi inovasi yang ramah lingkungan dalam proses kerja mereka. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa organisasi yang menerapkan praktik rekrutmen hijau cenderung lebih mampu menghasilkan inovasi berbasis lingkungan karena mereka merekrut individu yang memiliki kepedulian terhadap isu-isu lingkungan dan keberlanjutan (Renwick et al., 2013).

5.4.2 *Green Training* terhadap *Green Innovation*

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode PLS, ditemukan bahwa *Green Training* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Green Innovation*. Variabel *Green Training* menunjukkan nilai AVE sebesar 0,799. Nilai ini melebihi ambang batas minimum 0,50, yang berarti setiap indikator yang digunakan mampu menjelaskan konstruk secara konsistensi dan kuat. Dengan kata lain, tingkat validitas konvergen dari indikator green training sangat tinggi. Tidak hanya itu, hasil *Composite Reliability* sebesar 0.975 dan Cronbach's Alpha sebesar 0.972 juga menunjukkan bahwa instrumen *Green Training* memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Artinya, item-item dalam kuesioner yang digunakan untuk mengukur *Green Training* yang bersifat stabil, sehingga hasilnya dapat dipercaya.

Dalam hasil model pengukuran, masing-masing indikator pada variabel *Green Training* menunjukkan bobot kontribusi atau nilai indikator weights yang bervariasi. Nilai-nilai tersebut berkisar antara 0.099 hingga 0.117, yang berarti semua indikator memberikan kontribusi positif terhadap konstruk, meskipun dalam tingkat berbeda-beda. Indikator dengan kontribusi tertinggi berasal dari X2.2_2 dan X2.3_2 dengan nilai konstruk 0.117, yang menjadikannya indikator paling dominan dalam membentuk konstruk *Green Training*. Pernyataan pada indikator ini adalah “Saya sering mengadakan banyak sesi pelatihan tentang keberlanjutan dan lingkungan” dan “Pemateri yang mengajar dalam pelatihan ramah lingkungan memiliki pengetahuan yang mendalam dan pengalaman yang relevan.”

Nilai koefisien jalur sebesar 0.170 dengan p-value sebesar 0.039, artinya secara statistik tersebut signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan ramah lingkungan yang diberikan oleh pemilik UMKM di Kota Samarinda kepada karyawan memberikan kontribusi yang cukup kuat dalam mendorong munculnya inovasi berkelanjutan atau *Green innovation* dalam operasional usaha. Temuan ini sejalan dengan teori dan penelitian terdahulu yang ada, menurut jabboour (2016) menyatakan bahwa *Green Training* mendorong ide-ide inovatif yang mengurangi dampak lingkungan dan penelitian terdahulu menurut Min yang & zhongbin Li (2023) yang menyatakan bahwa *Green Training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovasi hijau.

5.4.3 *Green Knowledge Sharing* terhadap *Green Innovation*

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode PLS, ditemukan bahwa *Green Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green Innovation*. Variabel *Green Knowledge Sharing* memiliki nilai *Average Variance Extracted* (AVE) sebesar 0.812, yang menunjukkan bahwa konstruk ini memenuhi kriteria validitas konvergen yang sangat baik. Artinya, indikator-indikator yang digunakan mampu mempresentasikan variabel secara konsisten dan akurat. Selain itu, nilai *Composite Reliability* sebesar 0.972 juga menandakan bahwa instrumen pengukuran variabel ini memiliki konsistensi internal yang sangat tinggi, sehingga seluruh item dinilai reliabel dalam mengukur perilaku berbagai pengalaman yang berkaitan dengan isu lingkungan dikalangan pemilik UMKM.

Dalam hasil model pengukuran, masing-masing indikator pada variabel *Green Knowledge Sharing* menunjukkan bobot kontribusi atau nilai indikator

weights yang bervariasi. Nilai-nilai tersebut berkisar antara 0,108 hingga 0,145, yang berarti semua indikator memberikan kontribusi positif terhadap konstruk, meskipun dalam tingkat berbeda-beda. Dari sisi kontribusi indikator, X3.1_2 merupakan item paling dominan dengan bobot sebesar 0,145, yang merujuk pada pernyataan “ Informasi tentang keberlanjutan dan isu-isu lingkungan mudah diakses dan dibagikan di dalam tim saya.” Hal menunjukkan bahwa ketersediaan dan aksebilitas informasi terkait isu lingkungan dalam lingkungan kerja merupakan elemen kunci dalam mendorong praktik berbagi pengetahuan hijau. Akses yang mudah terhadap informasi memungkinkan pertukaran ide, diskusi dan kolaborasi yang efektif antar pemilik dan karyawan UMKM di Kota Samarinda, sehingga memperkuat budaya kerja yang mendukung *Green Innovation*.

Hasil pengujian hipotesis secara langsung menunjukkan bahwa *Green Knowledge Sharing* memiliki pengaruh langsung paling besar terhadap *Green Innovation*, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,462 dan $p-value < 0.001$, yang berarti signifikan secara statistik. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi berbagi pengetahuan terkait lingkungan di dalam tim, maka semakin besar pula kemungkinan UMKM untuk menghasilkan inovasi yang ramah lingkungan. Hasil ini mempertegas pentingnya menciptakan ekosistem kerja yang terbuka dan mendukung pertukaran pengetahuan hijau sebagai salah satu strategi untuk mendorong daya saing dan keberlanjutan usaha, khususnya di sektor UMKM pada Kota Samarinda. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu dalam studi Ani Yunaningsih et al. (2024), yang menyatakan bahwa *Green knowledge sharing* berperan penting dalam memperkuat hubungan antara GHRM dan perilaku inovatif

karyawan. Temuan dari penelitian ini memperkuat argumen tersebut, bahwa akses dan pertukaran informasi berkaitan dengan isu lingkungan dalam organisasi menjadi salah satu kunci utama dalam mendorong lahirnya inovasi hijau, khususnya dalam konteks UMKM. Oleh karena itu, hasil penelitian ini tidak hanya mendukung teori dan temuan sebelumnya, tetapi juga memperkaya literatur terkait pentingnya membangun keterbukaan informasi dalam upaya menciptakan *Green Innovation*.

5.4.4 *Green Organizational Commitment* terhadap *Green Innovation*

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode PLS, ditemukan bahwa *Green Organizational Commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green Innovation*. Variabel Organizational Commitment memiliki nilai AVE sebesar 0.859 yang menunjukkan bahwa konstruk ini memiliki validitas konvergen yang sangat tinggi. Nilai ini mengindikasikan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam mengukur komitmen organisasi terhadap lingkungan dapat secara akurat dan konsisten menjelaskan variabel tersebut. Selain itu, Composite Reliability sebesar 0.973 juga menegaskan bahwa seluruh item yang digunakan memiliki konsistensi internal yang sangat kuat, sehingga konstruk ini dapat dianggap andal dalam mengukur sejauh mana karyawan dan pemilik menunjukkan komitmen terhadap praktik ramah lingkungan di lingkungan UMKM Kota Samarinda.

Pengujian *indicator weights*, dua indikator yang paling dominan adalah M4.2 dan M4.3, dengan nilai bobot tertinggi masing-masing 0.186, yang merujuk pada pernyataan indikator M4.2 “ Saya merasa setida kepada usaha saya karena komitmen saya terhadap praktik ramah lingkungan” dan indikator M4.3 “ Saya

percaya bahwa menerapkan praktik ramah lingkungan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap usaha saya”. Dominasi kedua indikator ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan yang tumbuh dari nilai-nilai keberlanjutan dan komitmen terhadap lingkungan menjadi aspek penting dalam membentuk komitmen organisasi keseluruhan. Ketika pemilik atau karyawan memiliki keterikatan emosional yang didorong oleh kesadaran akan tanggung jawab lingkungan, maka tingkat komitmen terhadap organisasi juga meningkat. Selain itu, keyakinan bahwa penerapan praktik ramah lingkungan dapat memperkuat loyalitas tim internal menunjukkan bahwa komitmen hijau tidak hanya berdampak pada aspek eksternal organisasi, tetapi juga memperkuat hubungan dan kepercayaan dalam lingkungan kerja itu sendiri.

Hasil pengujian hipotesis secara langsung menunjukkan bahwa Green Organizational Commitment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Green Innovation, dengan koefisien jalur sebesar 0.339 dan p-value sebesar <0.001. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen organisasi baik dari pemilik maupun karyawan terhadap isu lingkungan, maka semakin besar pula dorongan untuk melakukan inovasi dalam bentuk produk, proses, maupun sistem yang lebih ramah lingkungan. Komitmen ini menjadi pondasi penting dalam pengambilan keputusan yang berorientasi pada keberlanjutan, serta menjadi pemicu internal bagi UMKM untuk terus beradaptasi dan berinovasi dalam menghadapi tantangan lingkungan.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Min Yang dan Zhongbin Li (2023) yang menyatakan bahwa Green Organizational Commitment berperan sebagai penghubung antara Green Human Resource Management dan perilaku inovatif karyawan, khususnya dalam menciptakan inovasi yang mendukung

keberlanjutan lingkungan. Dalam penelitian tersebut, semakin tinggi komitmen organisasi terhadap praktik ramah lingkungan, maka semakin kuat pula kecendrungan karyawan untuk menunjukkan perilaku inovasi dalam mendukung tujuan tersebut.

5.4.5 Green Recruitment terhadap Green Innovation melalui Green Organizational Commitment sebagai mediasi

Pembahasan berhubungan pengaruhnya Green Recruitment pada Green Innovation dimediasi oleh Green Organizational Commitment ialah guna memberi jawaban rumusan permasalahan dan hipotesis yang menjabarkan Green Recruitment positif terhadap mediasi Green Organizational Commitment pada Green Innovation. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Green Recruitment memiliki pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan terhadap Green Innovation melalui Green Organizational Commitment sebagai variabel mediasi, dengan nilai koefisien sebesar 0.115 dan p-value <0.001. Temuan ini mengindikasikan bahwa proses rekrutmen berbasis lingkungan, yang menekankan pada pencarian dan pemilihan individu dengan nilai keberlanjutan, tidak hanya berdampak pada pencapaian inovasi ramah lingkungan, tetapi juga secara tidak langsung menguatkan komitmen organisasi terhadap Green Innovation.

Dalam hal ini, Green Organizational Commitment berfungsi sebagai variabel perantara yang menjembatani hubungan antara perekrutan karyawan yang sadar lingkungan dengan kemampuan pemilik UMKM untuk menghasilkan inovasi ramah lingkungan. Ketika pemilik UMKM merekrut calon karyawan untuk memiliki kesadaran dan kepedulian terhadap isu lingkungan, hal tersebut

berkontribusi pada terbentuknya lingkungan kerja yang memiliki nilai bersama tentang pentingnya keberlanjutan. Nilai-nilai tersebut kemudian tercermin dalam komitmen kolektif pemilik UMKM terhadap praktik ramah lingkungan, baik ditingkat pemilik maupun karyawan UMKM Kota Samarinda. Komitmen inilah yang kemudian mendorong organisasi untuk lebih terbuka terhadap perubahan dan penciptaan solusi inovatif yang mendukung prinsip *green*. Artinya, Green Innovation dalam organisasi UMKM dapat berkembang pesat ketika praktik rekrutmen hijau tidak hanya dilakukan secara administratif, tetapi juga mampu membangun keselarasan nilai dan loyalitas karyawan terhadap tujuan lingkungan perusahaan.

Temuan ini mendukung hasil penelitian Min Yang dan Zhongbin Li (2023) yang menyatakan bahwa Green Organizational Commitment merupakan faktor kunci yang menghubungkan Green Human Resource Management (termasuk rekrutmen hijau) dengan berbagai inovasi hijau. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan Green Recruitment dalam mendorong inovasi tidak terlepas dari peran penting Green Organizational Commitment sebagai penguat internal yang mendorong perubahan dan pembaruan dalam organisasi.

5.4.6 *Green Training* terhadap *Green Innovation* melalui *Green Organizational Commitment* sebagai mediasi

Pembahasan berhubungan pengaruhnya Green Training pada Green Innovation dimediasi oleh Green Organizational Commitment ialah guna memberi jawaban rumusan permasalahan dan hipotesis yang menjabarkan Green Training positif tapi tidak signifikan terhadap mediasi Green Organizational Commitment

pada Green Innovation. Berdasarkan hasil analisis jalur dalam penelitian ini, diketahui bahwa pengaruh tidak langsung Green Training terhadap Green Innovation melalui Green Organizational Commitment menghasilkan nilai koefisien sebesar 0.001 dengan p-value sebesar 0.039. Karena nilai p-value lebih kecil dari 0.005, maka secara statistik hubungan ini signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa Green Organizational Commitment cukup kuat berfungsi secara optimal sebagai mediator dalam hubungan antara Green Training dan Green Innovation.

Selanjutnya, jika dibandingkan dengan teori dan penelitian terdahulu seperti yang dikemukakan oleh Min Yang & Zhongbin Li (2023), yang menyatakan bahwa Green Organizational Commitment dapat memediasi secara efektif Green Training dan Green Innovation, maka temuan penelitian ini sejalan dengan teori tersebut. Dalam studi terdahulu, komitmen organisasi dianggap sebagai kekuatan pendorong utama dalam menghubungkan pelatihan dengan inovasi. Namun, dalam penelitian ini, konteks lokal UMKM Kota Samarinda menunjukkan bahwa komitmen yang terbentuk mungkin belum cukup kuat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun arah hubungan bersifat positif, peran mediasi Green Organizational Commitment dalam hubungan Green Training dan Green Innovation signifikan secara statistik.

5.4.7 *Green Knowledge Sharing* terhadap *Green Innovation* melalui *Green Organizational Commitment* sebagai mediasi

Pembahasan berhubungan pengaruhnya Green Knowledge Sharing pada Green Innovation dimediasi oleh Green Organizational Commitment ialah guna

memberi jawaban rumusan permasalahan dan hipotesis yang menjabarkan Green Recruitment positif terhadap mediasi Green Organizational Commitment pada Green Innovation. Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa Green Knowledge Sharing memberikan pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan terhadap Green innovation melalui Green Organizational Commitment sebagai variabel mediasi, dengan nilai koefisien sebesar 0.156 dan p-value <0.001. artinya, ketika pemilik dan karyawan UMKM secara aktif terlibat dalam pertukaran informasi, ide, dan pengalaman mengenai praktik ramah lingkungan, hal tersebut turut memperkuat komitmen organisasi terhadap keberlanjutan, yang pada gilirannya mendorong lahirnya inovasi-inovasi hijau dalam UMKM.

Dalam hal ini, Green Organizational Commitment berperan penting sebagai penghubung, yang memperkuat pengaruh dari proses Green Knowledge Sharing ke arah penerapan Green Innovation. Pemilik dan karyawan UMKM yang merasa bangga dan memiliki kesetiaan terhadap organisasi yang mendukung praktik lingkungan akan lebih terdorong untuk menerapkan ide-ide baru yang ramah lingkungan secara nyata.

Temuan ini sejalan dengan Temuan ini mendukung hasil penelitian Min Yang dan Zhongbin Li (2023) yang menyatakan bahwa Green Organizational Commitmenr merupakan faktor kunci yang menghubungkan Green Human Resource Management (termasuk pengetahuan hijau) dengan berbagai inovasi hijau. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan Green Knowledge Sharing dalam mendorong inovasi tidak terlepas dari peran penting Green Organizational Commitment sebagai penguat internal yang mendorong perubahan

dan pembaruan dalam organisasi. Menurut Yang & Li, (2023) Hal ini mencakup berbagi informasi, pengalaman kerja, pemikiran, dan ide-ide di antara rekan kerja.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Green Human Resource Management* (GHRM), yang terdiri dari *Recruitment*, *Green Training*, dan *Green Knowledge Sharing* terhadap *Green Innovation* dengan *Green Organizational Commitment* sebagai variabel mediasi pada UMKM sektor kuliner di Kota Samarinda, maka dapat disimpulkan beberapa hal berikut:

1. Ditemukan bahwa *Green Recruitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green Innovation*. Ini menunjukkan bahwa proses perekrutan yang mempertimbangkan nilai-nilai ramah lingkungan dapat meningkatkan kemampuan UMKM dalam menciptakan inovasi hijau.
2. Ditemukan bahwa *Green Training* berpengaruh positif signifikan terhadap *Green Innovation*. Pelatihan ramah lingkungan diberikan, hasilnya cukup mendorong munculnya inovasi secara signifikan.
3. Ditemukan bahwa *Green Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan dan signifikan terhadap *Green Innovation*. Aktivitas berbagi pengetahuan mengenai isu lingkungan mampu mendorong terciptanya inovasi yang berorientasi pada keberlanjutan.
4. Ditemukan bahwa *Green Organizational Commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green Innovation*. Komitmen manajemen dan

karyawan terhadap lingkungan turut memperkuat dorongan inovatif di dalam organisasi.

5. Ditemukan bahwa *Green Recruitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green Innovation* melalui *Green Organizational Commitment*. Meskipun terdapat peningkatan komitmen, hal ini cukup kuat untuk menjembatani pengaruh pelatihan terhadap inovasi ramah lingkungan.
6. Ditemukan bahwa *Green Training* berpengaruh positif signifikan terhadap *Green Innovation* melalui *Green Organizational Commitment*. Terdapat peningkatan komitmen, hal ini cukup kuat untuk menjembatani pengaruh pelatihan terhadap inovasi.
7. Ditemukan bahwa *Green Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green Innovation* melalui *Green Organizational Commitment*. Komitmen organisasi memperkuat efek dari berbagai pengetahuan terhadap peningkatan inovasi ramah lingkungan.

6.2 Saran

Berdasarkan temuan penelitian, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Kepada Pemilik UMKM

Disarankan agar proses perekrutan lebih diarahkan pada pencarian calon karyawan yang memiliki kesadaran lingkungan dan kepedulian terhadap praktik keberlanjutan dengan penguatan komitmen lingkungan dari awal proses rekrutmen akan memberikan dampak jangka panjang terhadap inovasi yang dilakukan.

Pelatihan ramah lingkungan perlu ditingkatkan dari segi kualitas dan kebermanfaatan praktis dengan cara pemilik UMKM sebaiknya tidak hanya memberikan pelatihan secara formal, tetapi juga memastikan bahwa materi pelatihan dapat diimplementasikan dalam operasional sehari-hari.

Mendorong budaya berbagi pengetahuan didalam organisasi dengan cara pemilik UMKM perlu menciptakan lingkungan yang terbuka dan mendukung pertukaran informasi tentang praktik ramah lingkungan antar pemilik dan karyawan maupun karyawan dan karyawan lainnya agar inovasi dapat muncul secara alami dari kolaborasi tersebut.

Memperkuat *Green Organizational Commitment* dengan cara komitmen lingkungan tidak hanya perlu hadir di tingkat pemilik UMKM, tetapi juga ditanamkan pada seluruh karyawan UMKM melalui pengakuan terhadap kontribusi karyawan dan menerapkan praktik hijau.

2. Kepada Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian hanya difokuskan pada UMKM sektor kuliner di Kota Samarinda, sehingga ruang lingkup dan generalisasi hasil belum mencerminkan gambaran menyeluruh UMKM secara nasional. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian selanjutnya memperluas lingkup penelitian ke berbagai sektor UMKM lain seperti industri kreatif, perdagangan, atau jasa serta mencakup wilayah yang lebih luas agar hasilnya lebih representatif dan aplikatif di berbagai konteks usaha mikro kecil dan menengah.

- b. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner dan analisis menggunakan SEM. Untuk memperdalam pemahaman terhadap fenomena yang diteliti, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan metode campuran (mixed methods), yaitu menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif, seperti wawancara atau observasi lapangan. Pendekatan ini akan membantu menggali secara lebih mendalam bagaimana implementasi GHRM dan inovasi hijau benar-benar dijalankan oleh pemilik UMKM dalam sehari-hari, termasuk hambatan dan faktor pendukungnya.
- c. Penyesuaian instrumen pengukuran dengan karakteristik lokal dan jenis usaha juga menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan. Peneliti selanjutnya disarankan menyesuaikan indikator atau item pertanyaan maupun pernyataan dengan kondisi nyata di lapangan agar data yang diperoleh mencerminkan persepsi dan pengalaman responden secara lebih akurat. Dengan demikian, hasil penelitian akan memiliki tingkat validitas yang lebih tinggi dan lebih relevan untuk diterapkan dalam pengembangan kebijakan dan strategi di sektor UMKM.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S. (2015). Green human resource management: Policies and practices. *Cogent business & management*, 2(1), 1030817.
- Ahmed, R. R., Akbar, W., Aijaz, M., Channar, Z. A., Ahmed, F., & Parmar, V. (2023). The role of green innovation on environmental and organizational performance: Moderation of human resource practices and management commitment. *Heliyon*, 9(1).
- Arulrajah, A. A., Opatha, H. H. D. N. P., & Nawaratne, N. N. J. (2015). Green human resource management practices: A review.
- Benn, S. (2014). Organizational change for corporate sustainability.
- Bibi, A., Khalid, MA, & Hussain, A. (2019). Dukungan organisasi yang dirasakan dan kepuasan organisasi komitmen di antara guru pendidikan khusus di Pakistan. *Jurnal Internasional Manajemen Pendidikan Bahasa Indonesia*:33(5), 848–859.
- Chen, Y. S. (2008). The driver of green innovation and green image—green core competence. *Journal of business ethics*, 81, 531-543.
- Chen, Y. S., Lai, S. B., & Wen, C. T. (2006). The influence of green innovation performance on corporate advantage in Taiwan. *Journal of business ethics*, 67, 331-339.
- Davidescu, A. A., Apostu, S. A., & Stoica, L. A. (2021). *Socioeconomic Effects of COVID-19 Pandemic: Exploring Uncertainty in the Forecast of the Romanian Unemployment Rate for the Period 2020–2023*. *Sustainability* 2021, 13, 7078.
- De Marchi, V. (2012). Environmental innovation and R&D cooperation: Empirical evidence from Spanish manufacturing firms. *Research policy*, 41(3), 614-623.
- Dessler, G., Cole, N. D., & Chhinzer, N. (2015). *Management of human resources: The essentials*. London: Pearson.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris. Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 4(1), 35-46.

- Ghozali, Imam. (2014). Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS).
- Hansen, M. T. (1999). The search-transfer problem: The role of weak ties in sharing knowledge across organization subunits. *Administrative science quarterly*, 44(1), 82-111.
- Hasibuan, Malayu S.P (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hockerts, K., & Wustenhagen, R. (2010). *Greening Goliaths versus David: The Role of Small Firms in the Development of Green Innovations*. *Journal of Cleaner Production*, 18(3), 1-10.
- Husnawati, Tentama, F., & Situmorang, N. Z. (2019). Pengujian Validitas dan Reliabilitas Konstruk Hope. *Jurnal Psikologi Terapan Dan Pendidikan*, 1(2), 128.
- Jabbar, C. J. C., & De Sousa Jabbar, A. B. L. (2016). Green Human Resource Management and Green Supply Chain Management: Linking two emerging agendas. *Journal of Cleaner Production*, 112, 1824–1833.
- Jabbar, C. J. C., & Santos, F. C. A. (2008). Relationships between human resource dimensions and environmental management in companies: proposal of a model. *Journal of Cleaner Production*, 16(1), 51-58.
- Jabbar, C. J. C., Jabbar, A. B. L. de S., Foropon, C., & Gassmann, O. (2013). Green Human Resource Management: A Review and Future Directions. *Jurnal of Cleaner Production*, 57, 1-13.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Praktik*. Depok: PT RajaGrafindo Persada. S.P, H. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Martias, L. D. (2021). Statistika deskriptif sebagai kumpulan informasi. Fihris: *Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 16(1), 40-59.
- Masri, H. A., & Jaaron, A. A. (2017). Assessing green human resources management practices in Palestinian manufacturing context: An empirical study. *Journal of cleaner production*, 143, 474-489.
- Muizu, W. O. Z., Titisari, A., & Sule, E. T. (2018). Peran Knowlege Sharing Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Telekomunikasi. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 1(3), 397-406.

- Munawar, S., Yousaf, H. Q., Ahmed, M., & Rehman, S. (2022). Effects of green human resource management on green innovation through green human capital, environmental knowledge, and managerial environmental concern. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 52, 141-150.
- Mwita, K. M., & Kinemo, S. M. (2018). The role of green recruitment and selection on performance of processing industries in Tanzania: A case of Tanzania tobacco processors limited (TTPL). *International Journal of Human Resource Studies*, 8(4), 35-46.
- Ogbu Edeh PhD, F., & Okwurume, C. N. (2019). Green human resource management and organisational sustainability of deposit money banks in Nigeria. *Journal of Management Sciences*, 3(1), 224-235.
- Renwick, D.W.S., Redman, T. and Maguire, S. (2013), Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda. International Journal of Management Reviews, 15: 1-14.
- Shaleh, M., & Firman, S. P. (2018). *Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai*. Penerbit Aksara Timur.
- Shoaib, M., Abbas, Z., Yousaf, M., Zámečník, R., Ahmed, J., & Saqib, S. (2021). The role of GHRM practices towards organizational commitment: A mediation analysis of green human capital. *Cogent Business & Management*, 8(1), 1870798.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatig, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung.
- Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., Paillé, P., & Jia, J. (2018). Manajemen sumber daya manusia hijau praktik: Pengembangan skala dan validitas. *Jurnal Sumber Daya Manusia Asia Pasifik Bahasa Indonesia*:56(1), 31-55.
- Van Den Hooff, B., & De Ridder, J. A. (2004). Knowledge sharing in context: the influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of knowledge management*, 8(6), 117-130.
- Wether, W.B. and Davis, W.(1996)." *Human Resources and Personal Management*". Mc Graw-Hill Publications, New York.

- Yang, M., & Li, Z. (2023). The influence of green human resource management on employees' green innovation behavior: The role of green organizational commitment and knowledge sharing. *Heliyon*, 9(11).
- Yunaningsih, A., Johan, A., & Rahmayanti, R. (2024). Fostering innovation through green HRM: The mediating role of organizational support and green commitment. *Asian Management and Business Review*.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

A. Karakteristik Responden

Petunjuk Pengisian Kuesioner.

1. Bacalah dengan seksama butir pernyataan yang tertera dan jawab sesuai pilihan anda.
2. Centang atau klik pilihan jawaban anda.

Berikut dibawah ini adalah pertanyaan yang perlu anda isi!

1) Apakah anda pemilik UMKM di Kota Samarinda ?

a. Ya

b. Tidak

2) Berapa lama usaha yang anda jalankan ?

a. <5 tahun

b. >5 tahun

3) Apakah anda memiliki karyawan?

a. Ya

b. Tidak

4) Apakah anda mengenal konsep Ramah Lingkungan?

a. Ya

b. Tidak

5) Apakah Jenis Usaha anda di sektor Makanan dan Minuman ?

a. Ya

b. Tidak

B. Pernyataan Responden

Petunjuk Pengisian Kuesioner.

1. Bacalah dengan seksama butir pertanyaan yang tertera dan jawab sesuai pilihan anda.
2. Kuesioner ini diberikan kepada Pemilik UMKM kota samarinda Khususnya di Sektor Makanan dan Minuman.
3. Angket berisikan 44 pernyataan dari 5 variabel
4. Keterangan Score 1-4

Diberikan score 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

Diberikan score 2 : Tidak Setuju (TS)

Diberikan score 3 : Setuju (S)

Diberikan score 4 : Sangat Setuju (SS)

Variabel	Indikator	Pernyataan	STS	TS	S	SS
<i>Green Recruitment</i> (X1)	1. Menarik Karyawan ramah lingkungan dengan menggunakan kriteria ramah lingkungan saat memilih perusahaan.	a. Saya menggunakan platform digital dalam proses seleksi karyawan.				
		b. Saya lebih memilih kandidat yang memiliki komitmen terhadap keberlanjutan lingkungan.				
	2. menggunakan Branding perusahaan	a. Saya mempromosikan				

	ramah lingkungan untuk menarik karyawaan ramah lingkungan.	citra sebagai UMKM yang peduli lingkungan dalam merekrut.				
		b. Saya percaya bahwa <i>branding</i> usaha yang ramah lingkungan menarik lebih banyak karyawan yang memiliki kesadaran lingkungan.				
	3. Perusahaan merekrut karyawan yang memiliki kesadaran lingkungan.	a. Saya secara aktif mencari karyawan yang memiliki pengalaman tentang ramah lingkungan				
		b. Saya merasa bahwa kesadaran lingkungan menjadi salah satu faktor penting dalam proses rekrutmen di usaha saya.				

Variabel	Indikator	Pernyataan	STS	TS	S	SS
<i>Green Training</i> (X2)	1. <i>Quantity Training</i>	a. Pelatihan mengenai praktik ramah lingkungan dilakukan secara teratur dan dalam jumlah yang memadai.				
		b. Saya sering mengadakan banyak sesi pelatihan tentang keberlanjutan dan lingkungan.				

	<i>2. Training Opportunities</i>	<p>a. Saya memberikan kesempatan yang cukup untuk mengikuti pelatihan terkait relevan dengan usaha saya.</p> <p>b. Saya memberikan akses yang baik untuk mengikuti pelatihan tentang isu lingkungan.</p>			
	<i>3. Quality Training</i>	<p>a. Saya memberikan materi pelatihan mengenai praktik ramah lingkungan sangat relevan dan bermanfaat bagi usaha saya dan karyawan.</p> <p>b. Pemateri yang mengajar dalam pelatihan ramah lingkungan memiliki pengetahuan yang mendalam dan pengalaman yang relevan.</p>			
	<i>4. Training Effectiveness</i>	<p>a. Saya memberikan Pelatihan ramah lingkungan untuk meningkatkan pemahaman karyawan tentang praktik ramah lingkungan dalam konteks UMKM.</p> <p>b. Saya merasa karyawan lebih mampu menerapkan pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan dalam operasional sehari-hari.</p>			
	<i>5. Training Evaluation</i>	<p>a. Setelah memberikan pelatihan kepada karyawan, saya mendapatkan umpan balik yang konstruktif mengenai penerapan praktik ramah lingkungan di Usaha saya.</p> <p>b. Saya melakukan evaluasi kinerja karyawan setelah mengikuti pelatihan lingkungan.</p>			

Variabel	Indikator	Pernyataan	STS	TS	S	SS
<i>Green Knowledge Sharing (X3)</i>	1. <i>Green Communication.</i>	a. Pemilik secara rutin berkomunikasi dengan rekan kerja mengenai praktik ramah lingkungan di tempat kerja.				
		b. Informasi tentang keberlanjutan dan isu-isu lingkungan mudah diakses dan dibagikan di dalam tim saya.				
	2. <i>Green Social Interaction.</i>	a. Saya secara rutin berinteraksi dengan pemilik usaha lain untuk berbagi pengalaman dan praktik terbaik terkait keberlanjutan.				
		b. Diskusi dengan rekan-rekan pemilik usaha tentang isu-isu lingkungan membantu saya dalam mengembangkan strategi ramah lingkungan di usaha saya.				
	3. <i>Green Experience</i>	a. Pengalaman saya dalam menerapkan praktik ramah lingkungan di usaha saya telah meningkatkan kesadaran saya tentang pentingnya keberlanjutan.				

		b. Pengalaman saya dalam menghadapi tantangan lingkungan di usaha saya mendorong saya untuk mencari inovasi yang lebih berkelanjutan.				
	4. <i>Green Relation</i>	a. Kolaborasi dengan organisasi atau komunitas yang fokus pada keberlanjutan membantu saya dalam menerapkan praktik ramah lingkungan di usaha saya.				
		b. Saya menjalin hubungan yang baik dengan pemasok yang memiliki komitmen terhadap praktik ramah lingkungan.				

Variabel	Indikator	Pernyataan	STS	TS	S	SS
<i>Green Organizational Commitment</i> (M)	1. <i>Green Employee Desire</i>	a. Saya memiliki keinginan yang kuat untuk menerapkan praktik ramah lingkungan dalam operasional usaha saya.				
		b. Saya berkomitmen untuk meningkatkan kesadaran lingkungan di kalangan karyawan saya.				

	2. <i>Green Employee Loyalty</i>	a. Saya merasa setia kepada usaha saya karena komitmen saya terhadap praktik ramah lingkungan.				
		b. Saya percaya bahwa menerapkan praktik ramah lingkungan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap usaha saya.				
	3. <i>Green Employee Pride</i>	a. Saya merasa bangga menjadi pemilik usaha yang menerapkan praktik ramah lingkungan.				
		b. Saya sering membagikan kepada orang lain tentang upaya keberlanjutan yang dilakukan oleh usaha saya.				

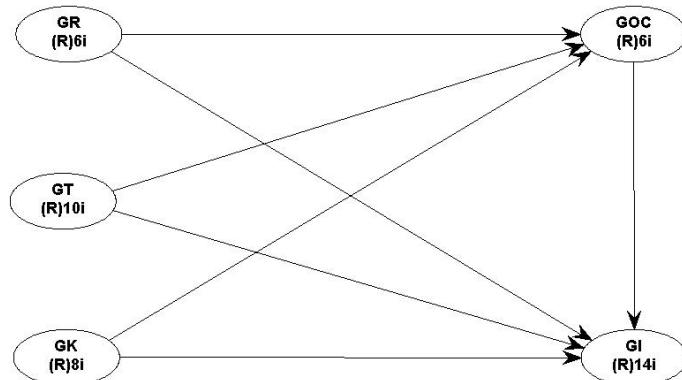
Variabel	Indikator	Pernyataan	STS	TS	S	SS
<i>Green Innovation</i> (Y)	1. Pemilihan bahan baku merupakan bagian dari inovasi ramah lingkungan bagi ekosistem.	a. Saya secara aktif mencari cara untuk mengurangi penggunaan bahan baku yang dapat menyebabkan emisi dan limbah berlebih.				

		b. Saya telah menggunakan teknologi yang efektif untuk mengurangi limbah yang dihasilkan selama proses produksi.				
	2. Senantiasa mempertimbangkan apakah bahan yang digunakan akan mudah terurai	a. Saya memprioritaskan penggunaan bahan yang mudah terurai secara alami dalam usaha saya. b. Saya mengevaluasi bahan baku yang digunakan untuk memastikan kemudahan penguraianya.				
	3. Selalu mempertimbangkan penggunaan bahan yang bisa diperbarui kembali.	a. Saya menggunakan bahan baku yang dapat diperbarui (<i>renewable resources</i>) dalam usaha saya. b. Saya berusaha meningkatkan proporsi bahan baku yang dapat diperbarui dalam proses produksi.				
	4. Tidak menggunakan emisi atau bahan yang dapat merusak alam.	a. Saya secara aktif mencari alternatif bahan baku yang lebih ramah lingkungan dan lebih sedikit digunakan dalam proses produksi. b. Saya menghindari penggunaan bahan				

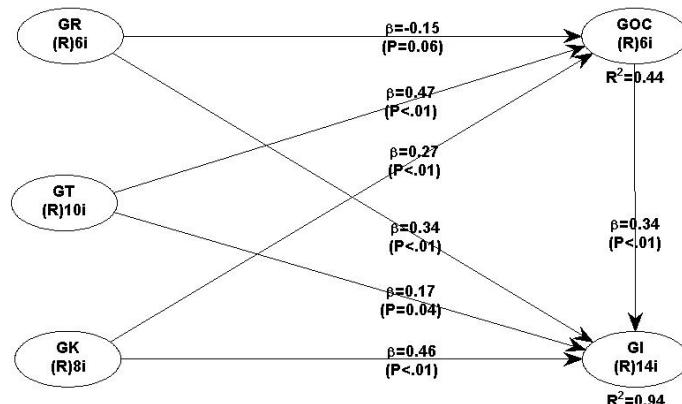
		baku atau emisi yang berpotensi merusak lingkungan.				
	5. Mengurangi sumber daya yang berbahan dasar plastik baik dalam proses maupun produk yang dihasilkan.	a. Saya mengurangi penggunaan bahan berbasis plastik dalam proses produksi atau produk yang dihasilkan.				
		b. Saya mengganti bahan plastik dengan alternatif yang lebih ramah lingkungan.				
	6. Mengurangi penggunaan listrik berlebih dalam setiap proses produksi.	a. Saya melakukan efisiensi energi dengan mengurangi penggunaan listrik berlebih dalam proses produksi.				
		b. Saya menggunakan peralatan atau teknologi hemat energi dalam operasional usaha saya.				
	7. Proses produksi memiliki karakteristik pemanfaatan ekologi dan lingkungan yang baik.	a. Saya mempertimbangkan dampak ekologis dan lingkungan dalam proses produksi usaha saya.				
		b. Saya memiliki program atau rencana untuk meningkatkan pemanfaatan sumber daya alam secara berkelanjutan.				

Lampiran 2 model struktural dan model struktural penelitian

Model Struktural



Model Struktural Penelitian



Lampiran 3 Output Data diolah dengan WarpPLS

AVERAGE PATH COEFICIENT (APC)

Path Coefficients and p-values

Path Coefficients

	Green Recruitment (X1)	Green Training (X2)	Green Knowledge Sharing (X2)	Green Organizational Commitment (M)	Green Innovation (Y)
Green Organizational Commitment (M)	-0.149	0.469	0.271		
Green Innovation (Y)	0.341	0.170	0.462	0.339	

Standard errors for path coefficients

	Green Recruitment (X1)	Green Training (X2)	Green Knowledge Sharing (X2)	Green Organizational Commitment (M)	Green Innovation (Y)
Green Organizational Commitment (M)	0.096	0.088	0.093		
Green Innovation (Y)	0.091	0.095	0.088	0.091	

Effect size for path coefficients

	Green Recruitment (X1)	Green Training (X2)	Green Knowledge Sharing (X2)	Green Organizational Commitment (M)	Green Innovation (Y)
Green Organizational Commitment (M)	0.083	0.341	0.179		
Green Innovation (Y)	0.241	0.095	0.368	0.237	

*Latent variable coefficients**R-squared coefficients*

Green Recruitment	Green Training	Green Knowledge Sharing	Green Organizational Commitment	Green Innovation
			0.436	0.941

Adjusted R-squared coefficients

Green Recruitment	Green Training	Green Knowledge Sharing	Green Organizational Commitment	Green Innovation
			0.418	0.939

Combined loadings and cross-loadings

	Green Recruitment (X1)	Green Training (X2)	Green Knowledge Sharing (X3)	Green Organizational commitment (M)	Green Innovation (Y)	Type (a)	SE	P value
X1.1	0.824	-0.100	-0.090	0.067	0.027	Reflect	0.080	<0.001
X1.1_2	0.823	0.138	-0.020	-0.273	0.090	Reflect	0.080	<0.001
X1.2	0.906	-0.090	0.081	0,13125	-0.058	Reflect	0.078	<0.001
X1.2_2	0.867	0.001	0.081	-0.114	-0.018	Reflect	0.079	<0.001
X1.3	0.930	0.075	-0.039	0.005	-0.093	Reflect	0.078	<0.001
X1.3_2	0.907	-0.022	-0.018	0,071528	0.065	Reflect	0.078	<0.001
X2.1	0.205	0.833	0.066	0.070	-0.205	Reflect	0.080	<0.001
X2.1_2	0.049	0.903	0.090	-0.059	-0.115	Reflect	0.078	<0.001
X2.2	0.071	0.904	-0.078	0.066	-0.045	Reflect	0.078	<0.001
X2.2_2	0.060	0.934	0.038	0,143056	-0.151	Reflect	0.078	<0.001
X2.3	-0.025	0.890	-0.111	-0.017	0.085	Reflect	0.079	<0.001
X2.3_2	-0.046	0.931	-0.031	-0.141	0.060	Reflect	0.078	<0.001
X2.4	-0.106	0.926	-0.029	-0.107	0,108333	Reflect	0.078	<0.001
X2.4_2	-0.173	0.788	-0.064	-0.102	0,193056	Reflect	0.081	<0.001
X2.5	-0.033	0.921	0.059	0.037	0.015	Reflect	0.078	<0.001
X2.5_2	-0.007	0.898	0.055	0.039	-0.058	Reflect	0.078	<0.001
X3.1	-0.034	-0.090	0.894	-0.030	0.075	Reflect	0.078	<0.001
X3.1_2	0.021	0.014	0.940	-0.056	-0.011	Reflect	0.077	<0.001
X3.2	0.057	0.084	0.837	-0.063	-0.184	Reflect	0.080	<0.001
X3.2_2	-0.005	-0.002	0.909	-0.002	-0.131	Reflect	0.078	<0.001
X3.3	0.051	-0.022	0.932	0.040	0.032	Reflect	0.078	<0.001
X3.3_2	0.001	-0.011	0.900	0.048	0,082639	Reflect	0.078	<0.001
X3.4	-0.070	0.096	0.896	-0.105	0,097222	Reflect	0.078	<0.001
X3.4_2	-0.021	-0.063	0.898	0,113889	-0.050	Reflect	0.078	<0.001

M4.1	-0.042	0.022	-0.137	0.928	0.1125	Reflect	0.078	<0.001
M4.1_2	0.066	0.070	-0.005	0.897	-0.030	Reflect	0.078	<0.001
M4.2	0.089	-0.109	0.004	0.959	-0.033	Reflect	0.077	<0.001
M4.2_2	0.095	-0.061	0.094	0.951	-0.168	Reflect	0.077	<0.001
M4.3	-0.111	0.025	0.052	0.957	0.042	Reflect	0.077	<0.001
M4.3_2	-0.103	0.064	-0.014	0.866	0.032	Reflect	0.079	<0.001
Y5.1	-0.057	0.247917	0.070833	-0.438	0.780	Reflect	0.081	<0.001
Y5.1_2	-0.079	0.11875	-0.078	-0.256	0.885	Reflect	0.079	<0.001
Y5.2	-0.013	0.1375	0.132639	-0.156	0.898	Reflect	0.078	<0.001
Y5.2_2	0.073	-0.091	0.081944	0.089	0.933	Reflect	0.078	<0.001
Y5.3	-0.101	0.036	0.104167	-0.120	0.887	Reflect	0.079	<0.001
Y5.3_2	-0.060	0.015	0.013	-0.005	0.930	Reflect	0.078	<0.001
Y5.4	-0.034	-0.016	-0.018	0.029	0.946	Reflect	0.077	<0.001
Y5.4_2	0.041	0.004	0.009	-0.004	0.952	Reflect	0.077	<0.001
Y5.5	0.059	-0.020	-0.168	0.040	0.878	Reflect	0.079	<0.001
Y5.5_2	0.095	-0.112	-0.221	0.098	0.878	Reflect	0.078	<0.001
Y5.6	-0.090	-0.134	-0.088	0.099	0.927	Reflect	0.078	<0.001
Y5.6_2	0.013	-0.148	-0.041	0.130556	0.924	Reflect	0.078	<0.001
Y5.7	0.034	-0.081	0.038	0.106944	0.955	Reflect	0.077	<0.001
Y5.7_2	0.071	-0.104	0.005	0.130556	0.932	Reflect	0.078	<0.001

Indicator Weights

	GR	GT	GK	GOC	GI
X1.1	0.178	0.000	0.000	0.000	0.000
X1.1_2	0.178	0.000	0.000	0.000	0.000
X1.2	0.196	0.000	0.000	0.000	0.000
X1.2_2	0.188	0.000	0.000	0.000	0.000
X1.3	0.202	0.000	0.000	0.000	0.000
X1.3_2	0.196	0.000	0.000	0.000	0.000
X2.1	0.000	0.104	0.000	0.000	0.000
X2.1_2	0.000	0.113	0.000	0.000	0.000
X2.2	0.000	0.113	0.000	0.000	0.000
X2.2_2	0.000	0.117	0.000	0.000	0.000
X2.3	0.000	0.111	0.000	0.000	0.000
X2.3_2	0.000	0.117	0.000	0.000	0.000
X2.4	0.000	0.116	0.000	0.000	0.000
X2.4_2	0.000	0.099	0.000	0.000	0.000
X2.5	0.000	0.115	0.000	0.000	0.000
X2.5_2	0.000	0.112	0.000	0.000	0.000
X3.1	0.000	0.000	0.138	0.000	0.000

X3.1_2	0.000	0.000	0.145	0.000	0.000
X3.2	0.000	0.000	0.129	0.000	0.000
X3.2_2	0.000	0.000	0.140	0.000	0.000
X3.3	0.000	0.000	0.143	0.000	0.000
X3.3_2	0.000	0.000	0.139	0.000	0.000
X3.4	0.000	0.000	0.138	0.000	0.000
X3.4_2	0.000	0.000	0.138	0.000	0.000
M4.1	0.000	0.000	0.000	0.180	0.000
M4.1_2	0.000	0.000	0.000	0.174	0.000
M4.2	0.000	0.000	0.000	0.186	0.000
M4.2_2	0.000	0.000	0.000	0.184	0.000
M4.3	0.000	0.000	0.000	0.186	0.000
M4.3_2	0.000	0.000	0.000	0.168	0.000
Y5.1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.067
Y5.1_2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.076
Y5.2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.077
Y5.2_2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.080
Y5.3	0.000	0.000	0.000	0.000	0.076
Y5.3_2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.080
Y5.4	0.000	0.000	0.000	0.000	0.081
Y5.4_2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.082
Y5.5	0.000	0.000	0.000	0.000	0.076
Y5.5_2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.079
Y5.6	0.000	0.000	0.000	0.000	0.080
Y5.6_2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.079
Y5.7	0.000	0.000	0.000	0.000	0.082
Y5.7_2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.080

Model fit and quality indices

No.	Model Fit & Quality indeces	Kriteris Fit	Hasil Analisis	Intererepresiasi Nilai
1	<i>Average path coefficient (APC)</i>	$p <0.001$	0.314	<i>Positif</i>
2	<i>Average R-squared (ARS)</i>	$P <0.001$	0.689	Memenuhi Kriteria
3	<i>Average adjusted R squared(AARS)</i>	$P <0.001$	0.678	Baik
4	<i>Average block VIF (AVIF)</i>	<i>Acceptable (≤ 5), ideally (≤ 3.3)</i>	2.179	Diterima
5	<i>Average full collinearity VIF(AFVIF)</i>	<i>Acceptable (≤ 5), ideally (≤ 3.3)</i>	2.810	Ideal

6	<i>Tenenhaus GoF (GoF)</i>	<i>Small >= 0.1, Medium >= 0.25, Large >= 0.36</i>	0.749	Signifikan
7	<i>Sympson's paradox ratio (SPR)</i>	<i>Acceptable (>= 0.7), ideally = 1</i>	0.857	Ideal
8	<i>R-squared contribution ratio (RSCR)</i>	<i>Acceptable (>= 0.9), ideally = 1</i>	0.946	Signifikan
9	<i>Statistical suppression ratio (SSR)</i>	<i>Acceptable (>= 0.7)</i>	1.000	Ideal
10	<i>Nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBCDR)</i>	<i>Acceptable (>= 0.7)</i>	1.000	Signifikan

Composite reliability coefficients

GR	GT	GK	GOC	GI
0.952	0.975	0.972	0.973	0.986

C2a: Reliabilitas, jika Composite Reliability >0.7, maka kuesioner Reliabel

Cronbach's Alpha Coefficients

GR	GT	GK	GOC	GI
0.939	0.972	0.967	0.967	0.984

C2a: Reliabilitas, jika alpha >0.6, maka kuesioner reliabel

Average Variances extracted

GR	GT	GK	GOC	GI
0.769	0.799	0.812	0.859	0.831

Correlations among l.vs with sg.rts. of AVEs

	<i>Green Recruitment</i>	<i>Green Training</i>	<i>Green Knowledge Sharing</i>	<i>Green Organizational Commitment</i>	<i>Green Innovation</i>
<i>Green Recruitment</i>	0.877	0.475	0.629	0.414	0.699
<i>Green Training</i>	0.475	0.894	0.506	0.711	0.511
<i>Green Knowledge Sharing</i>	0.629	0.506	0.901	0.553	0.784
<i>Green Organizational Commitment</i>	0.414	0.711	0.553	0.927	0.655
<i>Green Innovation</i>	0.699	0.511	0.784	0.655	0.911

Lampiran 4 Foto bersama pemilik UMKM di Kota Samarinda