

***THE EFFECT OF GREEN RECRUITMENT AND GREEN TRAINING ON THE PERFORMANCE OF BATIK ARTISANS IN SAMPANG REGENCY***

**PENGARUH *GREEN RECRUITMENT* DAN *GREEN TRAINING* TERHADAP KINERJA PENGRAJIN BATIK DI KABUPATEN SAMPANG**

**Algitama Wandana Putera<sup>1</sup>, Widya Rizka Arfy<sup>2\*</sup>**

Universitas Trunojoyo Madura<sup>1,2</sup>

[220211100067@student.trunojoyo.ac.id](mailto:220211100067@student.trunojoyo.ac.id)<sup>1</sup>, [rizka.arfy@trunojoyo.ac.id](mailto:rizka.arfy@trunojoyo.ac.id)<sup>2\*</sup>

**ABSTRACT**

*Environmental issues have become a global concern that encourages organizations, including traditional industries such as batik, to implement Green Human Resource Management (GHRM) practices. In Sampang Regency, the batik industry potentially pollute the environment due to the use of chemicals in production. Therefore, the implementation of green recruitment and green training is crucial to address these challenges. This study aims to examine the effect of green recruitment and green training on the performance of batik artisans in Sampang Regency. This research employs a quantitative method with an associative-causal research design. Data were collected by distributing questionnaires to 30 batik artisans in Sampang Regency who were selected as respondents using a purposive sampling technique. The data were analyzed using multiple linear regression with SPSS version 31. The results indicate that green recruitment and green training have a positive and significant effect on the performance of batik artisans in Sampang Regency, both partially and simultaneously. This study makes a theoretical contribution to the development of Green Human Resource Management (GHRM) literature in the context of traditional industries and offers practical implications for batik MSME actors and relevant institutions in formulating human resource management strategies oriented toward environmental sustainability.*

**Keywords:** *Green Recruitment, Green Training, Performance, Batik Artisans.*

**ABSTRAK**

Isu lingkungan telah menjadi perhatian global yang mendorong organisasi, termasuk industri tradisional seperti batik, untuk menerapkan praktik *Green Human Resource Management* (GHRM). Di Kabupaten Sampang, industri batik berpotensi mencemari lingkungan karena penggunaan bahan kimia dalam proses produksi. Oleh karena itu, penerapan *green recruitment* dan *green training* penting dilakukan untuk menghadapi tantangan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *green recruitment* dan *green training* terhadap kinerja pengrajin batik di Kabupaten Sampang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif-kausal. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 30 pengrajin batik di Kabupaten Sampang yang dipilih menjadi responden menggunakan teknik *purposive sampling*. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda melalui software SPSS 31. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *green recruitment* dan *green training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengrajin batik di Kabupaten Sampang baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis terhadap pengembangan literatur *Green Human Resource Management* (GHRM) dalam konteks industri tradisional, serta memberikan implikasi praktis bagi pelaku UMKM batik dan instansi terkait untuk merumuskan strategi pengelolaan SDM yang berorientasi pada keberlanjutan lingkungan.

**Kata Kunci:** *Green Recruitment, Green Training, Kinerja, Pengrajin Batik.*

**PENDAHULUAN**

Isu lingkungan merupakan salah satu hal yang menjadi perhatian utama dalam beberapa tahun terakhir. Perubahan iklim, pencemaran air dan udara, hingga kerusakan ekosistem akibat aktivitas manusia menjadi isu yang sering muncul dan dirasakan

langsung oleh masyarakat. Berbagai sektor industri, baik modern maupun tradisional, berkontribusi terhadap masalah ini melalui pembuangan limbah produksi, penggunaan bahan kimia, dan konsumsi energi yang berlebihan. Industri batik turut berkontribusi melalui limbah cair hasil proses

pengolahan dan pewarnaan kain yang mengandung zat warna sintetis serta parameter pencemar seperti BOD (*Biological Oxygen Demand*), COD (*Chemical Oxygen Demand*), TDS (*Total Dissolved Solid*), dan TSS (*Total Suspended Solid*) yang berpotensi melebihi baku mutu lingkungan apabila tidak diolah dengan baik (Apriyani, 2018). Kondisi tersebut menuntut adanya kesadaran bersama untuk merawat lingkungan agar tetap lestari, bukan hanya dari masyarakat umum, tetapi juga dari pelaku usaha di berbagai sektor, termasuk industri batik.

Di sisi lain, perusahaan dan pelaku usaha berkewajiban untuk menjaga serta melestarikan lingkungan hidup sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup. Regulasi tersebut menegaskan bahwa setiap kegiatan usaha berkewajiban mencegah dan mengurangi kerusakan lingkungan. Hal ini membuat orientasi organisasi tidak hanya terfokus pada pencapaian keuntungan, tetapi juga harus memastikan bahwa proses bisnis dan perilaku karyawan tidak menimbulkan kerusakan lingkungan. Dengan demikian, kontribusi kinerja karyawan perlu diarahkan agar selaras dengan upaya perlindungan lingkungan, baik melalui perilaku kerja sehari-hari maupun melalui keterlibatan mereka dalam program-program lingkungan di tempat kerja. Dalam kerangka ini, organisasi memerlukan pendekatan pengelolaan SDM yang secara eksplisit memasukkan dimensi lingkungan ke dalam kebijakan dan praktiknya. Kondisi ini menuntut pelaku UMKM batik, termasuk di Kabupaten Sampang, untuk mengelola kegiatan usahanya dengan lebih bertanggung jawab tanpa mengabaikan keberlangsungan usaha.

Fenomena di Indonesia menunjukkan bahwa pencemaran lingkungan tidak semata-mata berasal dari sektor industri besar, melainkan juga dari kegiatan usaha kecil dan menengah, termasuk sentra-sentra batik yang banyak tersebar di daerah. Sedangkan di sisi lain, keberhasilan organisasi, baik berskala besar maupun kecil, sangat bergantung pada efektivitas kinerja SDM yang dimilikinya. Kinerja merupakan capaian kerja seorang karyawan, baik dalam aspek kualitas maupun kuantitas, saat menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. (Fahrozi et al., 2022). Kinerja dipengaruhi oleh kompetensi, kedisiplinan, motivasi, dan dukungan organisasi (Tyas & Tiara, 2025). Dalam konteks keberlanjutan, kinerja tidak hanya diukur dari capaian output ekonomi, namun juga dari kontribusi karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan lingkungan organisasi. Penelitian Arviansyah & Shintya (2025) mengungkapkan bahwa *Green Human Resource Management* (GHRM) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui keterlibatan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa integrasi dimensi lingkungan pada praktik manajemen SDM berpotensi meningkatkan kinerja sekaligus mendukung tujuan keberlanjutan.

*Green Human Resource Management* merupakan pendekatan pengelolaan SDM yang memasukkan prinsip keberlanjutan dan kepedulian terhadap lingkungan ke dalam kebijakan serta praktik perusahaan (Sariafriza & Muammar, 2024). Di tengah meningkatnya kerusakan lingkungan akibat aktivitas industri, penerapan *Green Human Resource Management* penting untuk meminimalisir dampak negatif terhadap lingkungan sekaligus meningkatkan efektivitas organisasi

melalui peningkatan kinerja karyawan. Praktik *Green Human Resource Management* mencakup kebijakan rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, hingga kompensasi yang dirancang untuk membentuk perilaku kerja hijau (Raharjo & Nur, 2023). Dengan kata lain, praktik *Green Human Resource Management* berfungsi sebagai jembatan yang menghubungkan kepentingan produktivitas organisasi dengan komitmen terhadap keberlanjutan lingkungan. Dalam kerangka ini, *green recruitment* dan *green training* menjadi dua praktik kunci. *Green recruitment* merupakan proses menarik dan memperoleh kandidat yang sesuai dengan posisi yang tersedia dengan tetap mempertimbangkan nilai-nilai lingkungan serta kepedulian calon karyawan terhadap kelestarian alam (Anindyah & Sidiq, 2023). Hal ini berarti rekrutmen berbasis lingkungan bukan hanya menilai kualifikasi teknis calon pekerja, namun juga kepedulian mereka terhadap kelestarian lingkungan. Sementara itu, *green training* merupakan program pelatihan yang membekali karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan mengenai metode kerja hemat energi, pengurangan limbah, dan penerapan prosedur kerja yang ramah lingkungan (Megaster et al., 2022). Melalui pelatihan ini, karyawan diberikan pengetahuan dan keterampilan untuk terlibat dalam penyelesaian masalah lingkungan di tempat kerja. Bagi UMKM batik yang proses produksinya padat karya dan banyak menggunakan bahan kimia, penerapan kedua praktik ini menjadi krusial untuk menanamkan perilaku kerja yang bertanggung jawab terhadap lingkungan.

Secara teoretis, penelitian ini berlandaskan Teori *Resource-Based View* (RBV) yang menegaskan bahwa

keunggulan bersaing berkelanjutan bisa dicapai ketika organisasi memiliki sumber daya yang bernilai, langka, sulit ditiru, serta tidak mudah digantikan. (Barney, 1991). Dalam perspektif ini, sumber daya manusia dipandang sebagai aset strategis yang dapat membedakan organisasi dari para pesaingnya melalui kompetensi, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan. Penerapan *green recruitment* dan *green training* dipandang sebagai investasi strategis untuk membentuk kompetensi hijau pada pengrajin batik, sehingga mereka tidak hanya menghasilkan batik berkualitas, namun juga menerapkan praktik kerja yang meminimalkan dampak negatif terhadap lingkungan. Dengan demikian, pengrajin batik yang memiliki kepedulian dan perilaku pro-lingkungan bisa berpotensi menjadi sumber daya yang bernilai dan sulit ditiru oleh pesaing, sesuai dengan kriteria VRIN (*Valuable*, *Rare*, *Inimitable*, dan *Non-Substitutable*) dalam Teori RBV.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa praktik *Green Human Resource Management* (GHRM), termasuk *green recruitment* dan *green training*, memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, meskipun hasilnya belum selalu konsisten. Penelitian Anindyah & Sidiq (2023) dan Elvina et al. (2024) menemukan bahwa *green recruitment* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan Tyas & Tiara (2025) serta Mahfud & Achmad (2022) melaporkan bahwa pengaruh *green recruitment* tidak selalu signifikan. Pola serupa juga terlihat pada *green training*, penelitian Megaster et al. (2022) dan Anyona & Hannah (2023) menunjukkan adanya pengaruh signifikan *green training* terhadap kinerja karyawan, sementara penelitian Ilham (2024) dan Saputra et

al. (2025) menemukan hasil yang berbeda. Sejumlah kajian mengindikasikan bahwa pengaruh praktik GHRM terhadap kinerja seringkali dimediasi oleh variabel lain seperti keterlibatan kerja, kepuasan kerja, atau *green organizational citizenship behavior* (Wijonarko & Alexander, 2023). Perbedaan konteks organisasi, karakteristik tenaga kerja, serta tingkat dukungan kebijakan lingkungan diduga menjadi faktor yang menyebabkan variasi temuan tersebut.

Kesenjangan tersebut semakin jelas ketika dikaitkan dengan konteks industri tradisional. Sebagian besar penelitian *Green Human Resource Management* (GHRM) sebelumnya berfokus pada sektor telekomunikasi, perbankan, manufaktur modern, ritel, dan jasa kesehatan, sementara kajian pada sektor tekstil tradisional seperti industri batik skala kecil dan rumah tangga masih relatif terbatas. Padahal, industri batik memiliki karakteristik khas yang sangat bergantung pada keterampilan manual, nilai budaya lokal, dan memiliki potensi pencemaran lingkungan yang cukup tinggi pada proses pewarnaan dan pencucian kain. Penelitian-penelitian mengenai batik selama ini lebih banyak berfokus pada karakteristik dan pengolahan limbah, sementara dimensi pengelolaan SDM dan perilaku kerja hijau di unit usaha batik skala kecil relatif belum banyak dikaji. Di Kabupaten Sampang, kegiatan membatik menjadi salah satu sumber penghidupan masyarakat, namun pengamatan awal menunjukkan masih adanya variasi dalam ketepatan waktu penyelesaian pesanan, konsistensi kualitas hasil batik, serta kepatuhan pengrajin terhadap prosedur kerja dan pengelolaan limbah. Kondisi ini menggambarkan bahwa persoalan kinerja pengrajin batik sekaligus penerapan praktik kerja ramah

lingkungan masih menjadi isu penting yang perlu dikaji lebih dalam. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *green recruitment* dan *green training* terhadap kinerja pengrajin batik di Kabupaten Sampang, baik secara parsial maupun simultan, serta memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi pengembangan praktik GHRM pada industri batik tradisional.

## TINJUAN TEORI

### **Teori *Resource-Based View* (RBV)**

Teori *Resource-Based View* (RBV) merupakan salah satu perspektif utama dalam manajemen strategis yang menegaskan bahwa keunggulan bersaing perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya yang dimilikinya (Barney, 1991). Sumber daya tersebut dapat berupa aset berwujud ataupun tidak berwujud yang mampu memberikan nilai tambah bagi organisasi. Teori *Resource-Based View* (RBV) menyatakan bahwa suatu sumber daya akan menjadi sumber keunggulan bersaing yang berkelanjutan jika memenuhi kriteria VRIN (*Valuable, Rare, Inimitable, dan Non-Substitutable*), yaitu bernilai, langka, sulit ditiru, dan tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain (Barney, 1991). Dalam konteks sumber daya manusia, teori ini memandang kompetensi, pengetahuan, dan kemampuan karyawan sebagai aset strategis yang dapat membedakan organisasi dari para pesaingnya (Barney, 1991).

### ***Green Human Resource Management* (GHRM)**

*Green Human Resource Management* (GHRM) merupakan pendekatan manajemen SDM yang memasukkan prinsip keberlanjutan dan kepedulian terhadap lingkungan ke dalam kebijakan serta praktik

pengelolaan karyawan (Renwick et al., 2013). *Green Human Resource Management* mencakup beberapa praktik, seperti *green recruitment*, *green training*, *green performance management*, dan *green compensation* yang dirancang guna mendorong perilaku kerja ramah lingkungan di dalam organisasi (Renwick et al., 2013). Dalam *Green Human Resource Management*, praktik seperti *green recruitment* dan *green training* diposisikan sebagai instrumen untuk membentuk karyawan yang memiliki nilai, komitmen, dan perilaku kerja yang selaras dengan tujuan keberlanjutan organisasi (Renwick et al., 2013).

### **Green Recruitment**

*Green recruitment* merupakan proses perekrutan yang memasukkan pertimbangan lingkungan sebagai bagian dari kriteria pemilihan karyawan. Wehrmeyer (2017) mengemukakan bahwa organisasi perlu mengintegrasikan aspek lingkungan pada praktik manajemen SDM, termasuk dalam proses rekrutmen, sehingga organisasi tidak hanya mencari kandidat yang kompeten secara teknis, namun juga mempunyai kepedulian terhadap lingkungan. Konsep ini menekankan bahwa rekrutmen dapat menjadi pintu masuk utama untuk membangun budaya organisasi yang berorientasi pada keberlanjutan (Wehrmeyer, 2017).

Menurut Tang et al. (2018), terdapat beberapa indikator *green recruitment* yang terdiri dari:

1. Menarik kandidat pekerja yang peduli terhadap lingkungan, yang menggunakan kriteria ramah lingkungan dalam proses pemilihan organisasi.
2. Menggunakan reputasi perusahaan yang peduli terhadap lingkungan

untuk menarik pekerja yang ramah lingkungan.

3. Organisasi menarik pekerja yang peduli terhadap lingkungan.

### **Green Training**

*Green training* merupakan program pelatihan yang disusun guna meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan terkait penerapan praktik kerja yang ramah lingkungan. Jabbour (2011) menjelaskan bahwa pelatihan lingkungan memainkan peran sentral dalam mengintegrasikan pertimbangan lingkungan ke dalam aktivitas operasional organisasi. Melalui *green training*, karyawan dibekali pemahaman tentang cara mengurangi limbah, menghemat energi, menggunakan bahan baku secara efisien, serta menerapkan prosedur kerja yang meminimalkan dampak negatif terhadap lingkungan (Jabbour, 2011).

Menurut Jabbour (2011), *green training* diukur melalui beberapa indikator, di antaranya yaitu:

1. Kuantitas pelatihan, yang berarti bahwa seberapa besar jumlah pelatihan terkait isu lingkungan yang diperoleh karyawan.
2. Kesempatan pelatihan, yang berarti bahwa seberapa besar kesempatan karyawan untuk mengikuti pelatihan tentang masalah lingkungan yang disediakan oleh perusahaan.
3. Kualitas pelatihan, yang berarti bahwa seberapa besar tingkat kualitas pelatihan lingkungan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.
4. Efektifitas pelatihan, yang berarti bahwa seberapa efektif karyawan menerapkan hasil pelatihan lingkungan dalam praktik kerja sehari-hari
5. Evaluasi pelatihan, yang digunakan untuk menilai sejauh mana pelatihan

lingkungan berkontribusi pada perubahan perilaku karyawan di lingkungan kerja.

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada capaian hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Mangkunegara (2011) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja, baik dari aspek kualitas ataupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Menurut Campbell (1990), kinerja merupakan perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi dan berkontribusi pada pencapaiannya. Robbins & Timothy (2013) juga menyatakan bahwa kinerja mencerminkan seberapa efektif seseorang melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Mathis et al. (2020) menegaskan bahwa faktor seperti kemampuan, upaya, dan dukungan organisasi merupakan determinan penting dalam menentukan kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2011), kinerja karyawan diukur melalui beberapa indikator, yaitu:

1. Kualitas kerja, yang merupakan kepatuhan terhadap prosedur, kedisiplinan, serta dedikasi dalam bekerja. Hal ini ditunjukkan dari sejauh mana hasil pekerjaan mendekati kesempurnaan, baik kesesuaian dengan standar ideal pelaksanaan tugas maupun pencapaian tujuan yang ditetapkan.
2. Kuantitas kerja, yang merujuk pada besaran hasil kerja yang dapat diukur dalam bentuk jumlah unit, volume, atau putaran aktivitas yang berhasil dituntaskan dalam rentang waktu tertentu. Penilaian kuantitas ini dilihat dari pandangan karyawan mengenai jumlah beban kerja yang

diberikan beserta hasil yang mampu dicapai.

3. Tanggung jawab, yang merupakan kesadaran karyawan atas kewajiban yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tugasnya di perusahaan.
4. Kerja sama, yang merupakan kemampuan individu atau kelompok dalam membangun kolaborasi melalui sikap saling mendukung dan membantu untuk mencapai tujuan bersama.
5. Inisiatif, merupakan kesadaran karyawan untuk bertindak dan menyelesaikan pekerjaan tanpa selalu menunggu arahan atau bergantung penuh pada atasan.

### Hipotesis Penelitian

H1 : *Green Recruitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengrajin Batik di Kabupaten Sampang.

H2 : *Green Training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengrajin Batik di Kabupaten Sampang.

H3 : *Green Recruitment* dan *Green Training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengrajin Batik di Kabupaten Sampang.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif-kausal. Pendekatan asosiatif-kausal digunakan karena penelitian ini ingin menjelaskan pengaruh sebab-akibat antara variabel bebas *Green Recruitment* (X1) dan *Green Training* (X2) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) pada pengrajin batik di Kabupaten Sampang. Penelitian ini termasuk *non-eksperimental (ex post facto)* dikarenakan peneliti tidak memberikan perlakuan pada objek yang diteliti, tetapi menganalisis fenomena yang

telah terjadi sebagaimana adanya (Creswell, 2023).

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Sampang dengan fokus pada pengrajin batik sebagai objek penelitian. Lokasi ini dipilih karena memiliki aktivitas industri batik yang cukup berkembang dan relevan dengan topik *green recruitment* dan *green training*. Waktu penelitian berlangsung pada bulan September hingga Desember 2025, disesuaikan dengan tahapan persiapan, pengumpulan data, dan analisis hasil.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pengrajin batik di Kabupaten Sampang. Populasi ini dipilih karena sektor batik di daerah tersebut merupakan salah satu industri kreatif yang berkembang dan memiliki keterlibatan langsung dalam pengelolaan tenaga kerja. Karena jumlah populasi tidak diketahui secara pasti dan tidak mudah dijangkau secara keseluruhan, maka dilakukan teknik *non-probability sampling* dengan jenis *purposive sampling* dalam menentukan sampel. Kriteria sampel meliputi pengrajin batik yang pernah terlibat dalam penerapan *green recruitment*, pengrajin batik yang pernah mengikuti atau melaksanakan *green training*, dan bersedia menjadi responden penelitian. Berdasarkan pedoman Roscoe (1975) dalam (Sugiyono, 2023), ukuran sampel minimal untuk analisis regresi berganda adalah 10 kali jumlah variabel. Dengan tiga variabel ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $Y$ ) yang digunakan, diperoleh minimal 30 responden. Jumlah ini memenuhi kriteria minimal sampel menurut teori Roscoe untuk digunakan dalam analisis statistik regresi berganda pada penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif-kausal dan dianggap cukup representatif untuk menggambarkan populasi pengrajin batik di Kabupaten Sampang.

Jenis data yang digunakan berupa data kuantitatif, yaitu skor hasil jawaban responden yang diperoleh melalui kuesioner. Data kuantitatif tersebut diperoleh dari hasil pengisian kuesioner yang disusun berdasarkan indikator pada masing-masing variabel penelitian. Sumber data penelitian meliputi data primer dan data sekunder. Data primer berasal dari kuesioner yang diisi oleh 30 pengrajin batik di Kabupaten Sampang sebagai responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari artikel ilmiah, buku, serta hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian ini.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi 4 metode, yaitu wawancara, kuesioner, observasi, dan dokumentasi.

#### 1. Wawancara

Teknik wawancara diterapkan pada tahap studi pendahuluan guna mendapatkan gambaran awal mengenai pelaksanaan *green recruitment* dan *green training* pada pengrajin batik di Kabupaten Sampang. Wawancara ini dilakukan secara terbatas dengan pemilik usaha dan beberapa pengrajin batik untuk memahami konteks penerapan praktik ramah lingkungan. Wawancara dalam penelitian kuantitatif dapat dilakukan secara eksploratif guna membantu peneliti memahami fenomena di lapangan dan menyusun instrumen penelitian yang sesuai dengan kondisi responden (Creswell, 2023).

#### 2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan instrumen utama dalam penelitian kuantitatif karena dapat mengubah persepsi responden menjadi data numerik yang mudah dianalisis secara statistik (Sekaran & Roger, 2016). Teknik ini dipilih karena efisien, terukur, dan sesuai dengan analisis yang

digunakan, yaitu regresi linear berganda melalui program SPSS 31. Kuesioner diberikan secara langsung kepada responden berupa pertanyaan tertutup yang disusun dengan skala Likert 1-5.

### 3. Observasi

Teknik observasi digunakan sebagai pendukung untuk memperkuat data dari hasil kuesioner. Observasi dilakukan dengan mengamati langsung aktivitas kerja, kondisi lingkungan produksi, serta praktik pelatihan ramah lingkungan pada pengrajin batik. Observasi memungkinkan peneliti untuk memperoleh data faktual mengenai perilaku dan situasi yang sedang berlangsung (Sugiyono, 2023). Melalui observasi, peneliti dapat memastikan kesesuaian antara jawaban responden dengan kondisi nyata di lapangan

### 4. Dokumentasi

Teknik dokumentasi dilakukan guna memperoleh data sekunder dari berbagai dokumen yang relevan, seperti catatan kegiatan rekrutmen, data pelatihan, serta laporan kinerja pengrajin batik. Dokumentasi berfungsi untuk memverifikasi dan memperkuat hasil data primer yang didapatkan melalui kuesioner dan observasi (Creswell, 2023). Dengan teknik ini, peneliti dapat melengkapi analisis dengan bukti administratif yang lebih objektif

Analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS versi 31 pada tingkat signifikansi 5%. Proses analisis ditempuh melalui beberapa tahapan. Tahap pertama adalah uji instrumen, yang meliputi uji validitas menggunakan korelasi *item-total* (*Pearson Product Moment*) serta uji reliabilitas dengan koefisien *Cronbach's Alpha* untuk memastikan setiap butir pernyataan pada kuesioner

bersifat valid dan reliabel. Tahap kedua adalah uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas *Shapiro-Wilk*, uji multikolinearitas, serta uji heteroskedastisitas menggunakan metode *Glejser* guna memastikan model regresi memenuhi persyaratan kelayakan. Tahap ketiga adalah pengujian hipotesis melalui analisis regresi linear berganda dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

$Y$  = Kinerja karyawan

$a$  = Konstanta

$b_1$  = Koefisien regresi *green recruitment*

$b_2$  = Koefisien regresi *green training*

$X_1$  = *Green recruitment*

$X_2$  = *Green training*

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas

Uji ini dilakukan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* pada taraf signifikansi 5% karena taraf ini umum digunakan dalam penelitian sosial untuk menentukan batas kesalahan yang dapat diterima (Ghozali, 2021). Maka, dengan jumlah responden 30 orang diperoleh  $df = n - 2 = 28$  dan nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,361.

**Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$
<i>Green Recruitment</i>	X1.1	,869	,361
	X1.2	,886	
	X1.3	,873	
	X2.1	,789	
<i>Green Training</i>	X2.2	,864	
	X2.3	,611	
	X2.4	,787	
	X2.5	,777	
	Y1	,638	
Kinerja Karyawan	Y2	,553	
	Y3	,506	
	Y4	,462	
	Y5	,553	



Y6	,627
Y7	,422
Y8	,500
Y9	,621
Y10	,499

Sumber: Data primer diolah (*Output SPSS 31*), 2025

Berdasarkan Tabel 1 diatas, seluruh item pernyataan pada variabel *green recruitment* (3 item), *green training* (5 item), dan kinerja karyawan (10 item) memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,361). Hal ini berarti seluruh item pernyataan dapat dinyatakan valid dan mampu mengukur variabel *green recruitment* (X1), *green training* (X2), dan kinerja karyawan (Y) dengan tepat.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*, dengan ketentuan bahwa instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$ .

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Minimal Cronbach's Alpha</i>
<i>Green Recruitment</i>	,849	,60
<i>Green Training</i>	,820	,60
Kinerja Karyawan	,725	,60

Sumber: Data primer diolah (*Output SPSS 31*), 2025

Berdasarkan Tabel 2 diatas, nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel *green recruitment* (X1) adalah 0,849, untuk *green training* (X2) adalah 0,820, dan untuk kinerja karyawan (Y) sebesar 0,725. Karena seluruh variabel memperoleh nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  maka seluruh instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi kriteria reliabilitas.

### Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan metode *Shapiro-Wilk*

karena jumlah sampel kurang dari 50. Data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai (Sig.)  $> 0,05$ .

**Tabel 3. Uji Normalitas**

	<b>Tests of Normality</b>		
	Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.
<i>Green Recruitment</i>	,936	30	,072
<i>Green Training</i>	,934	30	,061
Kinerja Karyawan	,972	30	,599

Sumber: Data primer diolah (*Output SPSS 31*), 2025

Berdasarkan Tabel 3 diatas, nilai signifikansi *Shapiro-Wilk* untuk variabel *green recruitment* (X1) sebesar 0,072, untuk *green training* (X2) sebesar 0,061, dan untuk kinerja karyawan (Y) sebesar 0,599. Hal ini berarti bahwa seluruh variabel memperoleh nilai (Sig.)  $> 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data pada ketiga variabel tersebut berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Pada penelitian ini, multikolinearitas diuji melalui nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), dengan kriteria bahwa model dinyatakan bebas multikolinearitas jika nilai *Tolerance*  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ .

**Tabel 4. Uji Multikolinearitas**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 <i>Green Recruitment</i>	,995	1,005
<i>Green Training</i>	,995	1,005

Sumber: Data primer diolah (*Output SPSS 31*), 2025

Berdasarkan Tabel 4, masing-masing variabel *green recruitment* (X1) dan *green training* (X2) diperoleh nilai

*Tolerance* sebesar  $0,995 > (0,10)$  dan nilai VIF sebesar  $1,005 < (10)$ . Hal ini menunjukkan bahwa tidak ditemukan gejala multikolinearitas antarvariabel independen dalam model regresi.

### Uji Heteroskedastisitas

Pada penelitian ini, heteroskedastisitas diuji dengan metode *Glejser*, yaitu meregresikan nilai *absolut residual* terhadap variabel independen. Model dinyatakan bebas heteroskedastisitas jika nilai (Sig.) tiap variabel  $> 0,05$ .

**Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>	
Model	Sig
1 (Constant)	,211
<i>Green Recruitment</i>	,948
<i>Green Training</i>	,561

Sumber: Data primer diolah (*Output SPSS 31*), 2025

Berdasarkan Tabel 5, variabel *green recruitment* (X1) memperoleh nilai (Sig.) sebesar 0,948 dan *green training* (X2) memperoleh nilai (Sig.) sebesar 0,561. Hasil ini berarti bahwa kedua variabel independen memperoleh nilai (Sig.)  $> 0,05$ . Maka, model regresi dinyatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

### Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian dilakukan dengan bantuan SPSS sehingga diperoleh nilai konstanta dan koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen.

**Tabel 6. Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	28,144	3,590
<i>Green Recruitment</i>	,573	,188
<i>Green Training</i>	,360	,139

Sumber: Data primer diolah (*Output SPSS 31*), 2025

Berdasarkan Tabel 6 diatas, persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = 28,144 + 0,573X_1 + 0,360X_2$ . Interpretasi persamaannya sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) = 28,144 maka dapat diartikan apabila variabel *Green Recruitment* (X1) dan *Green Training* (X2) bernilai 0, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 28,144.
2. Nilai  $b_1$  bernilai positif sebesar 0,573, maka dapat diartikan setiap kenaikan 1 satuan *Green Recruitment* (X1) akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,573 satuan.
3. Nilai  $b_2$  bernilai positif sebesar 0,360, maka dapat diartikan setiap kenaikan 1 satuan *Green Training* (X2) akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,360 satuan.

### Uji Parsial (Uji t)

Uji ini dilakukan pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan  $df = n - k = 30 - 3 = 27$ , sehingga diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,703.

**Tabel 7. Uji Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	7,840	<,001
	<i>Green Recruitment</i>	3,043	,005
	<i>Green Training</i>	2,586	,015

Sumber: Data primer diolah (*Output SPSS 31*), 2025

Berdasarkan Tabel 7 diatas, nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel *green recruitment* (X1) adalah 3,043 dengan nilai (Sig.) 0,005. Karena  $t_{hitung} (3,043) > t_{tabel} (1,703)$  dan nilai (Sig.)  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *green recruitment* secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, nilai  $t_{hitung}$

untuk variabel *green training* (X2) sebesar 2,586 dengan nilai (Sig.) 0,015. Nilai ini juga  $> t_{\text{tabel}}$  (1,703) dan nilai (Sig.)  $< 0,05$ . Dengan demikian, H0 ditolak dan H2 diterima, yang berarti *green training* secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji ini dilakukan pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan  $df_1 = k - 1 = 2$  dan  $df_2 = n - k = 27$ , sehingga diperoleh nilai  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 3,354.

**Tabel 8. Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>		
Model	F	Sig.
1 Regression	7,442	,003 <sup>b</sup>

Sumber: Data primer diolah (*Output SPSS 31*), 2025

Berdasarkan Tabel 8 diatas, nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 7,442 dengan nilai (Sig.) 0,003. Nilai ini  $>$  nilai  $F_{\text{tabel}}$  (3,354) dan nilai (Sig.)  $< 0,05$ . Dengan demikian, H0 ditolak dan H3 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa *green recruitment* dan *green training* secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Uji Koefisien Determinasi

Penelitian ini menggunakan nilai *Adjusted R Square* sebagai dasar interpretasi karena model melibatkan lebih dari satu variabel independen. Hasil perhitungan koefisien determinasi disajikan pada Tabel 9 berikut:

**Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,596 <sup>a</sup>	,355	,308

Sumber: Data primer diolah (*Output SPSS 31*), 2025

Berdasarkan Tabel 9 diatas, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,308. Nilai ini menunjukkan bahwa sekitar 30,8%

variasi perubahan variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel *green recruitment* (X1) dan *green training* (X2), sedangkan 69,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

### Pembahasan

#### Pengaruh *Green Recruitment* terhadap Kinerja Pengrajin Batik di Kabupaten Sampang

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}}$  (3,043)  $> t_{\text{tabel}}$  (1,703) dengan nilai Sig (0,005)  $< 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa *green recruitment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengrajin batik di Kabupaten Sampang. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima. Artinya, semakin baik penerapan *green recruitment*, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh para pengrajin batik. Proses rekrutmen yang memperhatikan aspek lingkungan seperti kebersihan, tanggung jawab, dan kepedulian terhadap lingkungan terbukti dapat mendorong kinerja yang lebih optimal, baik dalam hal produktivitas maupun kualitas hasil kerja pengrajin batik.

Pengaruh signifikan tersebut dapat dijelaskan melalui kesesuaian nilai antara individu yang direkrut dengan nilai-nilai yang dianut organisasi. Proses *green recruitment* memungkinkan organisasi untuk memilih calon tenaga kerja yang memiliki kepedulian terhadap lingkungan dan rasa tanggung jawab sosial. Dalam konteks industri batik, nilai-nilai tersebut sangat relevan karena proses produksinya memiliki potensi kerusakan lingkungan, khususnya dalam penggunaan bahan kimia dan pengelolaan limbah. Calon karyawan yang sudah memiliki kesadaran terhadap hal tersebut akan lebih mudah

menyesuaikan diri dengan pola kerja yang ramah lingkungan. Kesesuaian tersebut mendukung terbentuknya perilaku kerja yang lebih disiplin, rapi, dan efisien. Oleh karena itu, penerapan *green recruitment* tidak hanya menciptakan kesesuaian nilai, tetapi juga berdampak pada hasil kerja yang lebih baik.

Temuan ini sejalan dengan teori *Resource-Based View* (RBV) yang menyatakan bahwa keunggulan organisasi bisa dicapai melalui pemanfaatan SDM yang bernilai, langka, dan sulit digantikan (Barney, 1991). Individu yang dipilih melalui proses *green recruitment* umumnya memiliki karakter kerja yang tidak dimiliki oleh semua orang, seperti komitmen terhadap kelestarian lingkungan dan kedisiplinan dalam bekerja. Hal ini menjadikan karyawan sebagai kekuatan utama organisasi dalam meningkatkan daya saing. Dengan demikian, *green recruitment* merupakan bagian dari upaya organisasi untuk membangun keunggulan melalui kualitas sumber daya manusianya sendiri. Artinya, organisasi menjadi lebih unggul karena memiliki tenaga kerja yang sesuai dan mendukung tujuan jangka panjang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Anindyah & Sidiq (2023) yang menunjukkan bahwa *green recruitment* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada sektor jasa, baik secara langsung ataupun melalui peningkatan perilaku kerja pro-lingkungan. Selain itu, penelitian Elvina et al. (2024) dalam konteks industri manufaktur juga mendukung bahwa praktik rekrutmen berbasis lingkungan mampu meningkatkan produktivitas dan kedisiplinan kerja karyawan melalui pembentukan budaya kerja hijau. Dalam konteks industri batik di Kabupaten

Sampang, penerapan nilai-nilai lingkungan dalam perekrutan, meskipun masih bersifat informal, terbukti memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja. Kedua hasil penelitian tersebut memperkuat temuan dalam penelitian ini bahwa proses rekrutmen yang mempertimbangkan aspek lingkungan dapat memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya sesuai dengan landasan teori, tetapi juga memiliki dukungan dari hasil penelitian lain yang relevan. Hal ini memperjelas bahwa praktik *green recruitment* dapat diimplementasikan secara efektif di berbagai sektor, termasuk industri batik.

### **Pengaruh *Green Training* terhadap Kinerja Pengrajin Batik di Kabupaten Sampang**

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) untuk variabel *green training* diperoleh nilai  $t_{hitung} (2,586) > t_{tabel} (1,703)$  dengan nilai Sig.  $(0,015) < 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa *green training* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengrajin batik di Kabupaten Sampang. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima. Hal ini berarti semakin baik pelaksanaan pelatihan berbasis lingkungan yang diberikan kepada pengrajin batik, semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan dalam proses produksi. Melalui pelatihan yang menekankan pentingnya pengelolaan limbah, penghematan energi, dan keselamatan kerja, para pengrajin batik dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang praktik ramah lingkungan sehingga mampu meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja.

*Green training* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karena pelatihan yang baik bukan hanya

meningkatkan keterampilan teknis, namun juga membentuk perilaku kerja yang disiplin dan bertanggung jawab. Dalam industri batik di Kabupaten Sampang, para pengrajin batik yang telah mendapatkan pelatihan mengenai pengolahan limbah dan penggunaan bahan alami terbukti lebih berhati-hati dalam setiap tahap produksi. Mereka lebih memahami pentingnya menjaga kebersihan lingkungan kerja serta efisiensi penggunaan bahan baku. Peningkatan kesadaran ini berdampak langsung pada peningkatan kualitas hasil batik, pengurangan kesalahan kerja, serta meningkatnya kepuasan pelanggan terhadap produk yang dihasilkan.

Hasil ini juga sejalan dengan teori *Resource-Based View* (RBV) yang menyatakan bahwa SDM yang memiliki kemampuan dan kebiasaan kerja yang unggul dapat menjadi kekuatan utama organisasi (Barney, 1991). Melalui pelatihan, organisasi dapat membentuk karyawan yang memiliki keterampilan kerja sekaligus nilai-nilai keberlanjutan yang kuat. Karyawan seperti ini bukan hanya bekerja dengan baik, tetapi juga mampu menjalankan tugasnya sesuai dengan prinsip kerja ramah lingkungan yang mendukung keberlangsungan usaha. Sumber daya manusia dengan karakter seperti itu tidak mudah ditemukan, apalagi ditiru oleh organisasi lain. Oleh karena itu, pelatihan berorientasi lingkungan merupakan bagian penting dari strategi organisasi untuk menciptakan tenaga kerja yang unggul dan mendukung tujuan jangka panjang.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian (Megaster et al., 2022) yang menemukan bahwa *green training* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan kesadaran lingkungan dan efisiensi kerja. Selain itu, penelitian

(Anyona & Hannah, 2023) juga menunjukkan bahwa pelatihan berbasis lingkungan meningkatkan produktivitas serta tanggung jawab individu terhadap hasil kerja. Dalam konteks pengrajin batik di Kabupaten Sampang, pelatihan yang diberikan oleh Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan terbukti efektif dalam memperkuat pengetahuan dan sikap kerja hijau para pengrajin batik. Dengan demikian, *green training* bukan hanya meningkatkan keterampilan teknis, namun juga menjadi strategi penting untuk membangun budaya kerja berkelanjutan di sektor industri batik tradisional.

### **Pengaruh *Green Recruitment* dan *Green Training* terhadap Kinerja Pengrajin Batik di Kabupaten Sampang**

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai  $F_{hitung} (7,442) > F_{tabel} (3,354)$  dengan nilai Sig.  $(0,003) < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa *green recruitment* dan *green training* secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengrajin batik di Kabupaten Sampang. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima. Hal ini berarti bahwa kombinasi antara proses perekrutan berbasis lingkungan dan pelatihan yang menekankan kesadaran lingkungan mampu menciptakan kinerja yang lebih baik. Penerapan kedua aspek tersebut secara bersamaan membantu pengrajin batik menjadi lebih disiplin, terampil, dan bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya.

Pengaruh secara simultan ini menunjukkan bahwa tidak cukup hanya melakukan perekrutan berbasis nilai lingkungan tanpa diikuti oleh pelatihan yang sesuai. Karyawan yang memiliki nilai-nilai dasar positif dari proses seleksi tetap memerlukan pembinaan dan penyesuaian teknis melalui

pelatihan. Sebaliknya, pelatihan yang baik pun tidak akan efektif jika diberikan kepada individu yang sejak awal tidak memiliki kepedulian terhadap aspek keberlanjutan. Oleh karena itu, keterpaduan antara *green recruitment* dan *green training* menjadi faktor penting dalam membentuk SDM yang kompeten dan bertanggung jawab. Hal ini memperkuat pemahaman bahwa peningkatan kinerja tidak cukup dengan pendekatan tunggal, melainkan perlu melalui upaya yang saling melengkapi.

Hasil ini sejalan dengan teori *Resource-Based View* (RBV) yang menegaskan bahwa keunggulan organisasi bukan hanya bergantung pada apa yang dimiliki, tetapi juga pada bagaimana organisasi membentuk dan mengelola sumber dayanya (Barney, 1991). Dalam konteks ini, *green recruitment* menyediakan individu yang memiliki potensi nilai tinggi, sedangkan *green training* memperkuat potensi tersebut menjadi keterampilan dan kebiasaan kerja nyata. Kombinasi keduanya menghasilkan SDM yang unggul dan sulit digantikan oleh organisasi lain. Hal ini menjadi fondasi penting bagi organisasi untuk membangun daya saing yang berkelanjutan. Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung teori *Resource-Based View* (RBV) bahwa kualitas dan pembinaan SDM menjadi kunci guna meningkatkan kinerja dan daya tahan organisasi.

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Tyas & Tiara, 2025) yang menunjukkan bahwa *green recruitment* dan *green training* secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui pembentukan perilaku kerja ramah lingkungan. Selain itu, penelitian (Riyanto et al., 2024) juga mendukung bahwa penerapan praktik *Green Human Resource Management* secara simultan

mampu meningkatkan kinerja organisasi melalui mediasi perilaku kerja hijau. Dalam konteks pengrajin batik di Kabupaten Sampang, kedua praktik ini meskipun masih dilakukan secara sederhana, terbukti memberikan dampak positif terhadap kualitas dan efektivitas kerja. Dengan demikian, penerapan *green recruitment* dan *green training* secara simultan menjadi strategi penting dalam meningkatkan kinerja sekaligus menjaga keberlanjutan lingkungan di industri batik tradisional.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa *green recruitment* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengrajin batik di Kabupaten Sampang. Proses rekrutmen yang mempertimbangkan kebersihan, kedisiplinan, dan kepedulian lingkungan membuat pengrajin yang diterima cenderung lebih rapi, bertanggung jawab, dan taat prosedur. Hal ini mendorong proses produksi yang lebih tertib, mengurangi kesalahan, serta meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil batik.

Selain itu, *green training* juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengrajin batik. Pelatihan yang menekankan pengelolaan limbah, penghematan bahan/energi, dan keselamatan kerja membuat pengrajin lebih paham cara bekerja secara efisien dan hati-hati. Dampaknya terlihat dari berkurangnya produk cacat, meningkatnya ketepatan waktu, dan konsistensi mutu batik yang dihasilkan.

Secara simultan, *green recruitment* dan *green training* bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengrajin, meskipun masih terdapat

faktor lain di luar model penelitian ini yang turut memengaruhi. Kombinasi praktik *green recruitment* dan *green training* menghasilkan pengrajin yang kompeten secara teknis sekaligus memiliki perilaku kerja yang tertib, bersih, dan peduli lingkungan. Dalam perspektif *Resource-Based View* (RBV), praktik ini membentuk SDM yang bernilai dan sulit ditiru, sehingga meningkatkan kinerja sekaligus memperkuat daya saing UMKM batik di Kabupaten Sampang.

### Saran

1. Bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Sampang  
Disarankan untuk memperkuat program pelatihan berwawasan lingkungan dan memperluas implementasi kebijakan pengelolaan SDM berbasis lingkungan disentra batik. Serta Pemerintah juga perlu mendorong sistem rekrutmen yang selektif terhadap nilai keberlanjutan serta memberikan insentif bagi pelaku usaha yang konsisten menerapkan praktik ramah lingkungan, sehingga integrasi prinsip *Green Human Resource Management* (GHRM) di industri batik lokal semakin kuat dan berkelanjutan.
2. Bagi Pengrajin Batik di Kabupaten Sampang  
Disarankan untuk menerapkan prinsip *green recruitment* dan *green training* secara lebih menyeluruh dalam pengelolaan usaha sehari-hari. Pemilihan tenaga kerja yang memiliki kepedulian terhadap lingkungan, disertai pelatihan berkelanjutan mengenai teknik produksi yang aman dan efisien, dapat meningkatkan kualitas dan daya saing produk batik. Selain itu, komitmen terhadap praktik kerja yang ramah lingkungan juga akan

meningkatkan citra usaha di mata konsumen.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan untuk menambahkan variabel lain, seperti kompensasi berbasis lingkungan, budaya kerja hijau, atau kepemimpinan berwawasan lingkungan agar model penelitian lebih komprehensif. Penelitian berikutnya juga dapat menggunakan pendekatan metode campuran atau kualitatif serta memperluas wilayah atau sektor kajian untuk menggali lebih dalam faktor-faktor *non-statistic* yang memengaruhi keberhasilan penerapan *Green Human Resource Management*.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anindyah, A. M., & Sidiq, P. N. (2023). Pengaruh Green Recruitment dan Green Training Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Organization Citizenship Behaviour Environment Sebagai Variabel Mediasi pada Perusahaan Telekomunikasi di Surakarta. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(5), 1097–1108.
- Anyona, B. O., & Hannah, B. (2023). Exploring the Impact of Green Employee Training on Employee Performance: A Case Study of Nairobi City County Government, Kenya. *Journal of Human Resource & Leadership*, 7(1), 114–129.  
<https://doi.org/10.53819/810181024133>
- Apriyani, N. (2018). Industri Batik: Kandungan Limbah Cair dan Metode Pengolahannya. *Media Ilmiah Teknik Lingkungan*, 3(1), 21–29.
- Arviansyah, B., & Shintya, D. S. (2025). Pengaruh Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan

- (GHRM) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JURNAL MANEKSI*, 14(01), 162–169.
- Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling The Performance Prediction Problem in Industrial and Organizational Psychology. In *Handbook of industrial and organizational psychology*, Vol. 1, 2nd ed. (pp. 687–732). Consulting Psychologists Press.
- Creswell, J. W. (2023). *Research Design : Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (6th ed.). SAGE.
- Elvina, E., Asep, R. P. S., & Audita, N. (2024). *Green Training, Green Recruitment, dan Green Transformational Leadership terhadap Kinerja Karyawan di Toko Ritel*. 13, 13–27.
- Fahrozi, R., Rasfiuddin, S., Dodi, I., Novingky, F., & Sawqi, S. E. H. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sarana Media Transindo di Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(1), 73–79.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universiitas Diponegoro.
- Ilham, U. P. (2024). Green Human Resources Management (GHRM) Terhadap Employee Performance Studi Kasus Lembaga Zakat Infaq dan Shodaqoh Muhammadiyah se-Jawa Tengah. In *Research Handbook on Employee Pro-Environmental Behaviour*. <https://doi.org/10.53730/ijhs.v6ns.5.9266>
- Jabbour, C. J. C. (2011). How Green Are HRM Practices, Organizational Culture, Learning and Teamwork? A Brazilian Study. *Industrial and Commercial Training*, 43(2), 98–105. <https://doi.org/10.1108/0019785111108926>
- Mahfud, Y., & Achmad, A. (2022). Efek Mediasi Organization Citizenship for Environment Pada Pengaruh Green Recruitment Dan Green Training Terhadap Employee Performance (Studi Kasus pada Karyawan PT. Javalab Industries Indonesia). *Jamasy: Jurnal Akuntansi, Manajemen & Perbankan Syariah*, 2(6), 73–87. <https://ojs.unsiq.ac.id/index.php/jamasy/article/view/3978>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2020). Human Resources Management. In *Fortune*.
- Megaster, T., Fida, A., & Amelia, T. (2022). Green Human Resources Management Terhadap Kinerja Perawat IGD di Rumah Sakit Umum Sari Asih Tangerang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(4), 357–363.
- Raharjo, S. B., & Nur, W. (2023). *Green Human Resource Management dalam Rekrutmen dan Pelatihan Karyawan*. 4(2), 350–359.
- Renwick, D. W. S., Tom, R., & Stuart, M. (2013). Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1–14. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00328.x>
- Riyanto, F., Miftachul, M., & Haunan,



- D. (2024). Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Green Human Resource Management: Peran Mediasi Green OCB dan Green Behavior. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 9(1), 198–213.
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2013). Organizational Behavior. In *Prentice Hall* (15th ed.).
- Saputra, A. R. P., Marthin, A., & Subarjo. (2025). The effect of green recruitment and selection, green training, and green intellectual capital on employee performance in Indonesia. *Management Science Letters*, 15(1), 1–10. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2024.4.003>
- Sariafriza, & Muammar, K. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau (Green Hrm): Sebuah Tinjauan Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSE)*, 01(2), 35–41.
- Sekaran, U., & Roger, B. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. <https://doi.org/10.1108/lodj-06-2013-0079>
- Sugiyono. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D*. Alfabeta.
- Tang, G., Yang, C., Yuan, J., Pascal, P., & Jin, J. (2018). Green Human Resource Management Practices: Scale Development and Validity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(1), 31–55. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12147>
- Tyas, A. A. N., & Tiara, P. (2025). Pengaruh Green Recruitment, Green Training dan Green Intellectual Capital Terhadap Employee Performance UMKM di Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Jayakarta*, 6(2), 335–353.
- Wehrmeyer, W. (2017). *Greening People: Human Resources and Environmental Management*. Routledge.
- Wijonarko, G., & Alexander, W. (2023). Peran Green Human Resource Management (GHRM) Dan Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 458–471. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2836>