EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.4, No.3, Maret 2025

Pelatihan Hijau Karyawan Perusahaan Swasta di Kota Semarang

Maria Yohanida[1], Tri Hardjanti Nugrahaningsih[2]
[1,2]Prodi Manajemen, Soegijapranata Chatolic University
E-mail: mariayohan10@gmail.com[1], thnscu94@gmail.com[2]

Article History:
Received: 09 Desember 2024
Revised: 10 Februari 2025
Accepted: 04 Maret 2025

Keywords: *Pelatihan Hijau, Pengetahuan Hijau, Keterampilan Hijau, Sikap Hijau*

Abstrak: *Pemanasan global telah menjadi isu penting yang perlu dicarikan solusinya agar tidak semakin tinggi dan membahayakan seluruh ekosistem. Terjadinya kerusakan lingkungan yang salah satunya merupakan dampak dari industrialisasi membutuhkan kontribusi perusahaan untuk berpikir secara seimbang dalam tiga pilar kelestarian lingkungan. Perusahaan harus memberikan pelatihan hijau kepada karyawannya agar terbentuk perilaku hijau dalam perusahaan. Pelatihan hijau dalam hal pengetahuan, keterampilan dan sikap mengenai lingkungan diharapkan dapat memberikan dampak pada perilaku hijau karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini akan mendeskripsikan bagaimana persepsi karyawan terhadap green training di perusahaannya. Sampel dari penelitian ini adalah 100 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah mempersepsikan bahwa perusahaan tempat mereka bekerja telah memberikan pelatihan hijau bagi karyawan dalam hal pengetahuan, keterampilan dan sikap dan dalam jangka panjang hal tersebut sangat bermanfaat.*

PENDAHULUAN

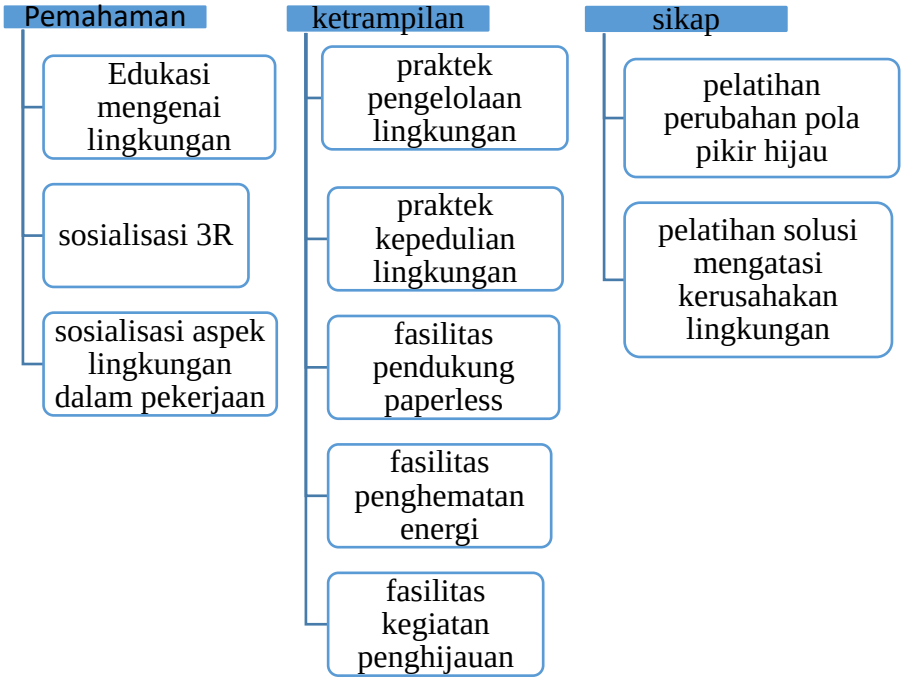
Dalam beberapa tahun terahkir, dunia mengalami perubahan cuaca yang tidak menentu dan mengarah pada pemanasan global. Pemanasan global bahkan menjadi topik dalam *International Plant Protection Congress* dan menemukan bahwa kenaikan suhu global harus diupayakan tidak melebihi 1.5^{o}C, untuk mencegah terjadi dampak yang lebih besar pada perubahan iklim. Pemanasan global dapat dipicu dari berbagai aktifitas manusia yang tidak seimbang dalam pencapaian pilar keberlanjutan lingkungan. Aktifitas yang dilakukan manusia cenderung mengarah pada pencapaian pilar ekonomi dan mengabaikan pilar lainnya terutama pilar lingkungan. Perusahaan-perusahaan berlomba-lomba mendapatkan yang sebesar-besarnya untuk mendapatkan kesejahteraan ekonomi dan pemenuhan dividu bagi para pemegang saham. Menurut (Zacher et al., 2024) perusahaan tidak hanya bertanggung jawab kepada para pemegang sahamnya (yaitu kinerja ekonomi) tetapi juga atas keselamatan dan kesejahteraan orang lain, seperti karyawan dan pelanggan (yaitu tanggung jawab sosial perusahaan) dan organisasi bertanggung jawab untuk melindungi lingkungan alam, yang menjadi fondasi yang dibutuhkan dalam kehidupan manusia dalam jangka panjangnya. Berdasarkan pendapat tersebut, jelas bahwa perusahaan diharapkan dapat berkontribusi pada bisnis yang ramah lingkungan dan pembentukan perilaku-perilaku di dalam organisasi yang berorientasi pada keberlanjutan lingkungan.

Dalam upaya untuk mencapai tujuan tersebut, maka perusahaan seharusnya melakukan pelatihan kepada seluruh karyawannya yang mengarah pada penanaman pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang ramah lingkungan. Pelatihan adalah proses yang membantu dalam mengembangkan pengetahuan dan keterampilan karyawan untuk memajukan dan mengubah kinerja karyawan di tempat kerja(Sheeba & Christopher, 2020). Pelatihan hijau adalah proses pelatihan dalam rangka mengurangi limbah, memanfaatkan sumber daya secara efisien dan efektif, menghemat energi, dan mengurangi kerusakan lingkungan(Fapohunda et al., 2021). Pelatihan hijau membantu karyawan untuk meningkatkan kesadaran lingkungan di tempat kerja, memahami betapa pentingnya perlindungan lingkungan, dan mengetahui cara menghemat sumber daya dan mengurangi limbah di tempat kerja(Yanti & Nawangsari, 2019). Menurut Katou(Hendarjanti et al., 2022), karyawan yang terlibat dalam pelatihan hijau memberikan rasa keterikatan pada lingkungan dan meningkatkan respons perilaku karyawan sebagai anggota organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Aziza et al., 2023; Nugroho et al., 2022) menemukan bahwa pelatihan hijau dapat berdampak pada kompetensi hijau karyawan. Penelitian (Nurmannah, 2024) menemukan bahwa pelatihan hijau berpengaruh pada manajemen rantai pasokan hijau namun tidak berpengaruh pada kinerja lingkungan.Pelatihan hijau berdampak positif dan signifikan pada perilaku pro lingkungan(Odhiambo et al., 2023). Penelitian (Aniqoh et al., 2022) menemukan bahwa pelatihan hijau berdampak positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan karyawan, sementara penelitian (A. R. P. Saputra et al., 2024) menemukan bahwa pelatihan hijau tidak berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan karyawan. Berdasarkan penjelasan dan dibuktikan dengan lebih banyaknya hasil penelitian yang menekankan dampak positif pelatihan hijau bagi organisasi maka dapat dilihat bagaimana pentingnya pelatihan hijau harus dilakukan di perusahaan,oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana persepsi karyawan mengenai pelatihan hijau yang dilakukan di perusahaan jasa di Semarang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi penelitian selanjutnya terkait pelaksanaan pelatihan hijau karyawan di perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif yaitu menggambarkan persepsi responden mengenai pelatihan hijau di perusahaannya. Metode pengumpulan data menggunakan e questioner yang dibuat dalam aplikasi google form dan dikirimkan ke responden melalui grup whatshapp ataupun email. Penentuan sampel secara purposive yaitu karyawan yang bekerja di perusahaan jasa yang menekankan pada perilaku ramah lingkungan. Responden dalam penelitian berjumlah 100 orang karyawan perusahaan jasa di Semarang. Menurut Jabbour dan Jabbour (Purwaningsih et al., 2023) pelatihan hijau didefinisikan sebagai proses pelatihan di tempat kerja dan pendidikan lanjutan yang dirancang untuk mencapai target dan tujuan pengelolaan lingkungan perusahaan. Alat analisis menggunakan statistik deskriptif untuk mendeskripsikan pelaksanaan pelatihan hijau diperusahaan.

EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.4, No.3, Maret 2025



Gambar 1. Deskripsi Pelatihan Hijau Karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelatihan hijau karyawan dapat memberikan dampak positif bagi kinerja lingkungan perusahaan(Yafi et al., 2021). Perusahaan yang memberikan pelatihan hijau pada para karyawannya berpotensi mendapatkan kinerja lingkungan yang lebih tinggi. Pelatihan dapat dilakukan dengan cara memberikan edukasi, sosialisasi, kesempatan praktek dan perubahan perilaku karyawan mengenai hal hal yang mendukung keberlanjutan lingkungan. Penelitian ini akan menunjukkan bagaimana persepsi karyawannya mengenail pelatihan hijau yang dilakukan perusahaan. Penelitian terhadap 100 orang responden di perusahaan jasa di Semarang menunjukkan hasil di bawah ini, namun sebelumnya akan disampaikan mengenai pengujian validitas dan reliabilitas instrumen pelatihan hijau.

Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Pengujian Validitas dilakukan untuk memastikan apakah item item pernyataan dalam instrumen mengukur variabel pelatihan hijau. Pada tabel 1 ditunjukkan hasil pengujian validitas

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas Pelatihan Hijau

Item	R tabel	R hitung	Kategori
GT-01	0,195	0,732	Valid
GT-02	0,195	0,788	Valid
GT-03	0,195	0,670	Valid
GT-04	0,195	0,661	Valid
GT-05	0,195	0,810	Valid
GT-06	0,195	0,667	Valid
GT-07	0,195	0.781	Valid
GT-08	0,195	0,707	Valid
GT-07	0,195	0,768	Valid

GT-08	0,195	0,768	Valid

Sumber: data primer, 2024

Berdasarkan hasil pada tabel 1 dapat dilihat bahwa semua item pernyataan pada pelatihan hijau termasuk kategori valid, sehingga dapat dikatakan bahwa item peryataan tersebut mampu mengukur variabel pelatihan hijau.

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen pelatihan hijau konsisten. Sebuah instrumen dikatakan reliabel jika nilai cronbach alfanya lebih besar dari 0.6. Hasil reliabilitas pelatihan hijau menunjukkan nilai crombach alfanya sebesar 0,932. Nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen pelatihan hijau termasuk kategori reliabel karena nilainya di atas 0.6 dan mendekati angka 1 sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen ini konsisten.

Deskripsi persepsi responden mengenai Pelatihan Hijau di perusahaan

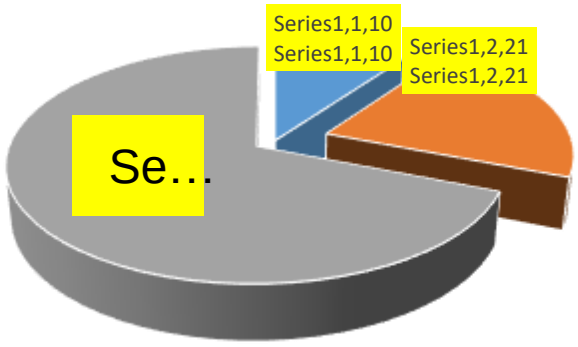
Perusahaan harus mengembangkan program pelatihan ramah lingkungan yang akan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku lingkungan karyawan yang akan meningkatkan kinerja lingkungan (Abuelhassan & Elsayed, 2020). Pelatihan hijau meliputi 3 hal yaitu pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap karyawan mengenai lingkungan.

1. Pelatihan Hijau untuk meningkatkan pengetahuan mengenai perilaku hijau

   Menurut Bloom (Darsini et al., 2019; Tampubolon et al., 2024) pengetahuan adalah merupakan hasil dari tahu, dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Menurut Wang et al.,(Hernomo, 2021) menyampaikan bahwa pengetahuan lingkungan dapat diartikan adalah pengetahuan umum individu tentang fakta, konsep, dan hubungan yang berkaitan dengan perlindungan lingkungan dan ekosistem utamanya.

   Dalam upaya meningkatkan pengetahuan mengenai lingkungan maka pelatihan dilakukan pada tiga aspek:

   a. Perusahaan sudah memberikan edukasi mengenai pengelolaan lingkungan



Perusahaan tempat saya bekerja memberikan edukasi mengenai pengelolaan lingkungan

Gambar 2. Edukasi Lingkungan

Berdasarkan gambar 2 dapat dijelaskan bahwa sebagian besar (69%) responden telah mendapatkan pelatihan dalam bentuk edukasi lingkungan. Edukasi

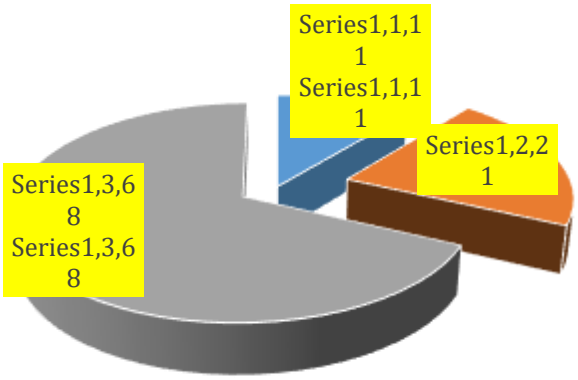
EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.4, No.3, Maret 2025

lingkungan adalah proses menanamkan pemahaman mengenai aspek-aspek kelestarian lingkungan, harapannya karyawan memahami apa yang harus dilakukannya dalam pekerjaan ataupun di lingkungan perusahaan yang ramah terhadap lingkungan. Jika karyawan memahami hal tersebut maka diharapkan karyawan akan mengetahui mana yang boleh dan tidak boleh dilakukan dalam pekerjaannya yang mendukung keberlanjutan lingkungan, sehingga kinerjanya juga akan diarahkan pada kinerja hijau.

Individu yang memahami mengenai isu-isu lingkungan, akan memiliki kepedulian terhadap lingkungan (Tampubolon et al., 2024). Berdasarkan pemahaman tersebut berarti sebagian besar responden akan memiliki kepedualian lingkungan yang lebih tinggi dibandingkan 31% lainnya.

b. Perusahaan tempat saya bekerja mensosialisasi 3R (Re-use, Re-duce, Re-cycle)

Sebuah perusahaan yang sudah menerapkan bisnis hijau seharusnya juga akan menerapkan konsep 3 R yaitu Re-use, Re-duce. Re-cycle adalah aktifitas untuk menggunakan kembali limbah yang masih dapat dipakai untuk fungsi yang sama atau fungsi lainnya; Reduce merupakan aktifitas untuk mengurangi segala sesuatu yang dapat menyebabkan adanya limbah, dan Recycle adalah aktifitas untuk mengubah limbah menjadi produk baru yang lebih bermanfaat. Oleh karena itu, karyawan perlu ditanamkan mengenai konsep 3R.



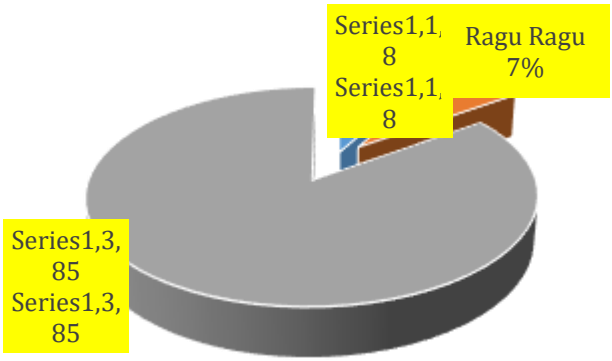
Perusahaan tempat saya bekerja sudah mensosialisasikan 3R

Gambar 3. Sosialisasi 3R

Berdasarkan gambar 3 dapat dilihat bahwa 68% sudah mendapatkan sosialisasi 3 R sementara 32% belum atau tidak mendapatkan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden sudah mengetahui 3R (Reuse, Reduce, Re Cycle). Pengetahuan yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan efisiensi perusahaan(Suparman, 2020). Karyawan yang sudah mendapatkan pengetahuan mengenai 3R berpotensi melakukan aktifitas yang mengarah pada mengurangi sampah, menggunakan kembali barang yang sudah dianggap sampah bahkan merecyaling sampah menjadi produk baru yang lebih bermanfaat. Jika hal tersebut dilakukan karyawan maka perusahaan memiliki kesempatan untuk adanya efisiensi dan kemungkinan menghasilkan sumber pendapatan baru. Dalam hasil penelitian ini, responden menyampaikan bahwa perusahaan

memberikan pelatihan untuk memanfaatkan barang-barang yang berpotensi menjadi sampah seperti galon air mineral dimanfaatkan untuk dibuat pot tanaman sehingga menghemat uang untuk pembelian pot sekaligus menambah hijau perusahaan.

c. Perusahaan saya mensosialisasi bagaimana menjaga lingkungan dalam pekerjaan saya



Perusahaan mensosialisasikan bagaimana harus mempertimbangkan lingkungan saat sedang bekerja

Gambar 4. Sosialisasi aspek lingkungan dalam pekerjaannya

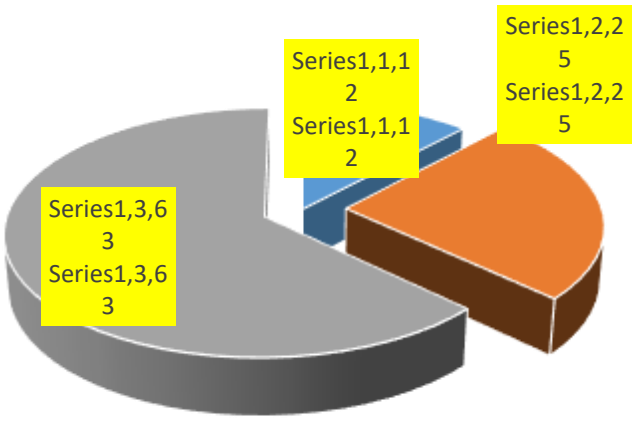
Sebanyak 85% reponden menyatakan bahwa perusahaan sudah mensosialisasikan bagaimana karyawan dalam bekerja harus mempertimbangkan lingkungan. Hal itu berarti sebagian besar responden mengetahui bahwa saat bekerja harus mempertimbangkan apa saja dampak pekerjaan dan aktifitas yang dilakukannya terhadap lingkungan. Pengetahuan yang dimiliki karyawan ini akan berpotensi mengurangi kemungkinan terjadinya kerusakan lingkungan saat karyawan sedang menjalankan pekerjaannya. Karyawan mendapatkan sosialisasi bagaimana meminimalkan terjadinya limbah dalam pekerjaan dan melakukan efisiensi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan telah memasang poster-poster di lingkungan pekerjaaan untuk bagaimana melakukan penghematan energi seperti mematikan kran air jika tidak digunakan, mematikan listrik saat akan meninggalkan tempat kerja dan menggunakan internet seperlunya sesuai kebutuhan pekerjaan.

2. Pelatihan Hijau untuk meningkatkan ketrampilan mengenai perilaku hijau

Pelatihan adalah kegiatan untuk meningkatkan potensi atau skill dalam jabatan atau pekerjaannya.(Suratman & Eriyanti, 2020). Pelatihan hijau adalah sebagai upaya meningkatkan ketrampilan hijau karyawan. Menurut (Erwinsyah, 2021) keterampilan hijau adalah ketrampilan yang mendukung upaya penyelamatan lingkungan pada pekerjaan yang pro lingkungan (green jobs).

a. Perusahaan memberikan pelatihan bagaimana karyawan harus melakukan pengelolaan lingkungan.

EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.4, No.3, Maret 2025

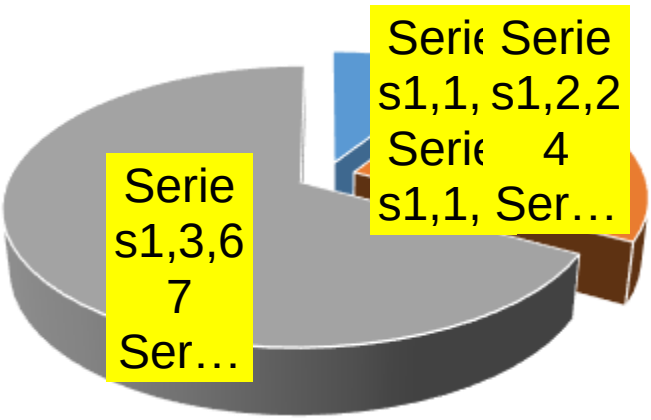


Perusahaan memberikan pelatihan bagaimana karyawan harus melakukan pengelolaan lingkungan.

Gambar 5. Pengelolaan Lingkungan

Berdasarkan gambar 5 ditemukan bahwa 63% responden sudah mendapatkan pelatihan bagaimana cara pengelolaan lingkungan. Hal itu berarti sebagian besar responden sudah diajarkan cara pengelolaan lingkungan. Dalam hasil penelitian ini, responden menyampaikan bahwa perusahaan telah memberikan pelatihan untuk memanfaatkan barang-barang yang berpotensi menjadi sampah seperti galon air mineral dimanfaatkan untuk dibuat pot tanaman sehingga menghemat uang untuk pembelian pot sekaligus menambah hijau perusahaan. Aktifitas-aktifitas tersebut akan mendukung efisiensi dan lebih bermanfaat bagi keberlanjutan organisasi yang sudah berorientasi hijau.

b. Perusahaan memberikan pelatihan bagaimana karyawan dapat peduli pada lingkungan.



Perusahaan memberikan pelatihan bagaimana karyawan dapat peduli pada lingkungan.

Gambar 6. Peduli lingkungan

Gambar 6 menunjukkan bahwa 67%reponden sudah mendapatkan pelatihan bagaimana cara-cara peduli terhadap lingkungan. Responden menyampaikan bahwa mereka disarankan menggunakan tumbler dan membawa tempat bekal untuk mengurangi sampah plastik di perusahaan.Pada saat pertemuan atau rapat diupayakan juga tidak menggunakan kardus tempat makanan atau botol air mineral digantikan dengan penyediaan makanan di piring dan membawa minum dalam tumbler. Temuan ini tentu saja menjadi hal yang positif untuk mengurangi sampah plastik, karena faktanya berdasarkan data Sistem Informasi Pengolahan Sampah Nasional tahun 2023, limbah plastik memberikan kontribusi 19,7% dari seluruh limbah yang ada di Indonesia. Jika semua perusahaan mengharuskan karyawannya untuk menekan jumlah sampah yang ada tentu akan menurunkan prosentase jumlah limbah plastik yang ada di Indonesia secara siginifikan. Sayangnya dalam penelitian ini juga ditemukan ada 33%responden yang belum mendapatkan hal itu.

c. Perusahaan tempat saya bekerja memfasilitasi penerapan paperless di tempat kerja



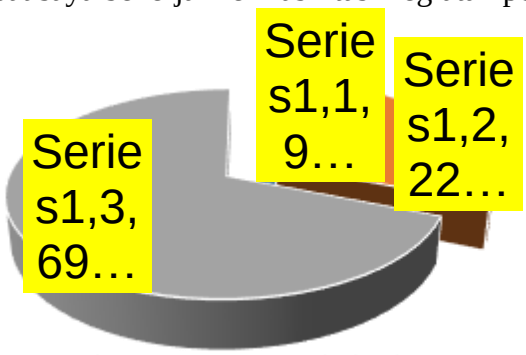
Perusahaan tempat saya bekerja memfasilitasi penerapan paperless di tempat kerja

Gambar 7. Penerapan Paperless

Berdasarkan hasil pada gambar 7 dapat dikatakan bahwa 64% responden menyatakan bahwa perusahaan melakukan upaya untuk paperless. Menurut responden, perusahaan menekankan untuk karyawan lebih banyak melakukan aktifitas secara digital untuk pengiriman berkas-berkas melalui email dan bukan dalam kertas secara fisik, pengiriman struk pembelanjaan secara digital, bahkan di jasa perbankan, responden menyampaikan bahwa perusahaan memberikan alternatif ATM tanpa struk cetak dengan harapan juga mengedukasi konsumen untuk peduli lingkungan. Hal di atas tentunya akan sangat membantu perusahaan dalam meminimalkan jumlah sampah kertas di perusahaan. Selain perusahaan akan menjadi lebih rapi karena tidak banyak tumpukan dokumen kertas, perusahaan juga berkontribusi pada pengurangan limbah kertas di Indonesia.Berdasarkan data Kementrian Lingkungan Hidup tahin 2020, jumlah sampah kertas di Indonesia mencapai 8.149.560 ton atau 22.327 ton perharinya (A. Z. Saputra & Fauzi, 2022) sehingga perusahaan-perusahaan yang sudah menerapkan paperless dan menekankan karyawannya untuk melakukan itu akan sangat berkontribusi menurunkan jumlah sampah kertas yang ada.

EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.4, No.3, Maret 2025

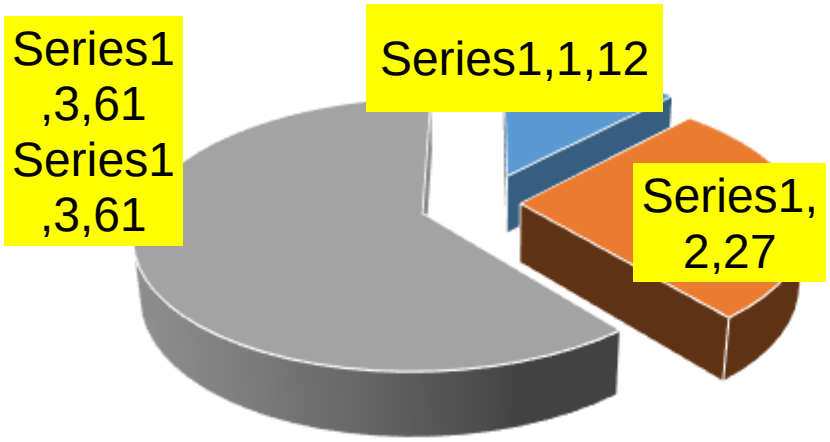
d. Perusahaan tempat saya bekerja memfasilitasi kegiatan pelatihan penghijauan



Gambar 8. Fasilitasi kegiatan pelatihan penghijauan

Gambar 8 menunjukkan bahwa 69%responden mempersepsikan bahwa perusahaannya sudah memberikan pelatihan melalui kegiatan penghijauan, artinya perusahaan tidak hanya menyarankan tetapi juga melakukan kegiatan penghijauan bersama karyawannya. Menurut responden salah satu yang dilakukan di perusahaannya adalah diselenggarakan acara "Plant A Tree Plant A Life", di mana karyawan diajak bersama sama melakukan penanaman atau penghijauan. Kegiatan pelatihan dengan melibatkan langsung karyawan pada program penghijauan ini tentu saja akan sangat bermanfaat sebagai solusi pengurangan kerusakan lingkungan, terlebih lagi jika dilihat bahwa proses menanam membutuhkan waktu yang lebih lama dibandingkan waktu pemanfaatan. Jika individu hanya memikirkan bagaimana memanfaatkan dan tidak diimbangi dengan penanaman kembali maka hal tersebut akan berpotensi meningkatkan kerusakan lingkungan. Kesadaran perusahaan melakukan penghijauan dengan melibatkan karyawan tersebut jika dilakukan secara terus menerus dan masif dalam jangka panjang akan dapat mengurangi potensi terjadinya berbagai masalah lingkungan sebagai dampak penebangan pohon yang tidak diikuti penanaman kembali dan dampak lainya. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa masih terdapat perusahaan (31%) yang belum atau tidak melakukan pelatihan atau melibatkan karyawan dalam penghijauan, hal ini tentu saja menjadi tantangan untuk menekankan perusahaan untuk menjadi semakin peduli pada lingkungannya dimulai dari lingkungan terdekatnya. Mungkin memang tidak secara otomatis dan berdampak signifikan dalam jangka pendek, namun jika itu terus menerus di lakukan akan dapat mengubah pola pikir karyawan untuk melakukan penghijauan di lingkungannya.

e. Perusahaan tempat saya bekerja memberikan pelatihan mengenai penghematan energi



Gambar 9. Penghematan energi

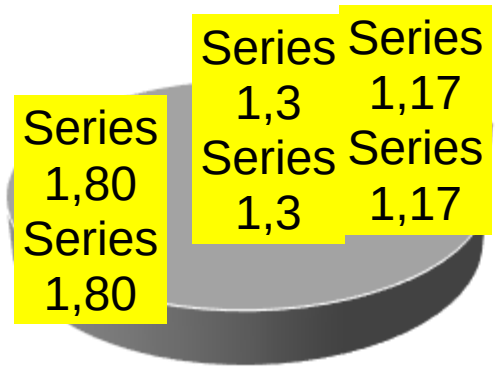
Dalam gambar 9 ditunjukkan bahwa menurut 61% responden, perusahaan sudah memberikan pelatihan praktek penghematan energi. Hal yang ditekankan perusahaan adalah penghematan energi listrik melalui mematikan AC, penerangan segera setelah tidak digunakan, penggunaan peralatan yang hemat energi, menekankan untuk menggunakan transportasi ramah lingkungan seperti penggunaan sepeda, motor listrik dan lainnya. Hasil penelitian ini juga menunjukan bahwa 27% responden masih ragu-ragu apakah perusahaan memang melakukan penghematan energi atau tidak dan 12% menyatakan bahwa perusahaan tidak melakukannya. Memang tidak mudah karena seringkali penghematan energi biasanya dibutuhkan biaya yang lebih besar untuk penyediaan peralatan atau teknologi ramah lingkungan pada awalnya dan perubahan pola pikir dari hal-hal yang sudah nyaman menjadi harus lebih disiplin, dari awalnya selesai kerja langsung pulang harus berubah menjadi disiplin mematikan lampu, AC, air dan lainnya setelah selesai kerja.

3. Pelatihan Hijau untuk meningkatkan sikap(kesadaran) mengenai perilaku hijau

Pelatihan hijau diharapkan juga akan meningkatkan kesadaran dan kecerdasan karyawan pada perilaku hijau. Menurut (Astuti & Constantinus, 2024) kecerdasan lingkungan adalah kemampuan untuk memahami, menghargai, dan merespons isu-isu lingkungan dalam konteks keputusan dan tindakan yang dilakukan dalam kehidupan sehari-hari.

a. Perusahaan tempat saya bekerja melakukan pelatihan bagaimana perubahan pola pikir hijau

EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.4, No.3, Maret 2025

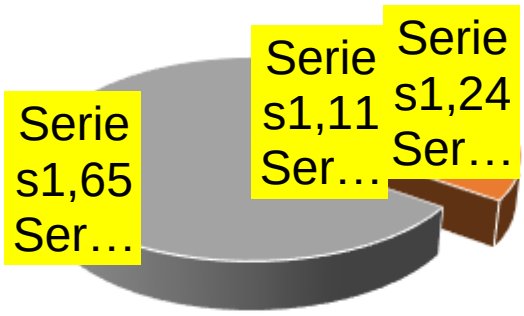


Perusahaan tempat saya bekerja melakukan pelatihan bagaimana perubahan pola pikir hijau

Gambar 10. Perubahan Pola Pikir Hijau

Pelatihan diharapkan mampu merubah pola pikir karyawan bagaimana bersikap terhadap lingkungan dalam proses pekerjaannya. Pola pikir (mindset) adalah posisi atau pandangan mental seseorang yang mempengaruhi pendekatan orang tersebut dalam menghadapi suatu fenomena(Prastiwi et al., 2019) Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar (80%) karyawan mempersepsikan bahwa perusahaan sudah memberikan pelatihan bagaimana merubah pola pikir sehingga karyawan bersikap positif terhadap lingkungan dalam proses kerjanya. Hal ini tentu saja sebuah hal yang bagus karena perusahaan sudah memikirkan untuk perubahan pola pikir karyawannya agar searah dengan tujuan perusahaan untuk bisnis yang berorientasi lingkungan, sayangnya masih ada 20% responden yang belum atau tidak mendapatkan pelatihan tersebut.

b. Perusahaan tempat saya bekerja memberikan pelatihan solusi mengatasi kerusakan lingkungan



Perusahaan tempat saya bekerja memberikan pelatihan solusi mengatasi kerusakan lingkungan

Gambar 11. Solusi mengatasi kerusakan lingkungan

Pada gambar 11 dapat disampaikan bahwa terdapat 35% responden yang tidak atau belum diberikan pelatihan bagaimana solusi mengatasi lingkungan, dan 65% sudah diberikan. Hal itu menunjukkan bahwa sebagian besar responden sudah diajak mencari solusi mengatasi kerusakan lingkungan. Salah satu yang dilakukan di beberapa perusahaan jasa di mana responden bekerja adalah melakukan pemilahan sampah sesuai dengan

jenisnya yaitu organik dan anorganik. Tujuannya adalah saat dibuang sampah tersebut sudah dikelompokkan mana yang dapat dimanfaatkan untuk pupuk, mana yang dapat dimanfaatkan untuk membuat produk bermanfaat dan bernilai ekonomi dan mana yang tetap harus dibuang dan dikelola supaya tidak menimbulkan pencemaran. Ketika sampah plastik dengan sampah lainnya terpisah maka sampah ini dapat dimanfaatkan lagi meskipun fungsinya berbeda, namun jika dicampur akan menjadi sampah yang benar benar tidak bisa dimanfaatkan.

KESIMPULAN

Pelatihan Hijau diberikan perusahaan pada karyawan dalam upaya meningkatkan pemahaman, ketrampilan dan sikap karyawan terhadap perilaku hijau. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden perusahaan jasa di Semarang sudah memberikan pelatihan hijau kepada karyawan baik dalam pemahaman, ketrampilan maupun sikap, responden menilai bahwa perusahaan tempat bekerjanya telah memberikan pelatihan tentang perilaku hijau atau tentang isu lingkungan kepada karyawan, yang mencakup berbagai aspek penting untuk mendukung upaya tersebut. Pelatihan ini mencakup peningkatan pemahaman tentang isu lingkungan, kemampuan dalam mengelola sumber daya secara baik, serta pengembangan sikap yang lebih peduli terhadap lingkungan. Mayoritas responden mengakui bahwa mereka telah menerima pendidikan tentang pengelolaan lingkungan, penyuluhan mengenai konsep 3R (Re-use, Re-cycle, Re-duce), serta pelatihan terkait penghematan energi dan cara-cara untuk menjaga kelestarian lingkungan di tempat kerja. Selain itu, perusahaan juga memberi kesempatan bagi karyawan untuk terlibat langsung dalam kegiatan penghijauan yang melibatkan partisipasi aktif mereka. Namun, meskipun kebanyakan dari responden merasa bahwa perusahaan telah memberikan pelatihan hijau, masih ada sebagian kecil karyawan yang merasa belum sepenuhnya menerima pelatihan tersebut.Hasil ini memberikan kontribusi bagi pengembangan penelitian selanjutnya yang dapat dikaitkan dengan variabel lainnya dan bagaimana efektifitas pelatihana hijau yang telah diberikan.

DAFTAR REFERENSI

Abuelhassan, A. E., & Elsayed, Y. N. M. K. (2020). The impact of employee green training on hotel environmental performance in the egyptian hotels. *International Journal on Recent Trends in Business and TourismT*, *4*(1), 24–33.

Aniqoh, N., Probosari, N., & Sutanto Hery. (2022). Pengaruh Green Training, Green Performance, management dan Green Employee Involvement terhadap organizational Citizenship Behavior for Environment pada karyawan di Waroeng Pohon. In *Prosiding The 13th Industrial Research Workshop and National Seminar* (Vol. 13, pp. 1207–1214).

Astuti, S. A., & Constantinus, C. (2024). Pengaruh Kecerdasan Lingkungan dan Kepribadian Intuitive terhadap Perilaku Ramah Lingkungan dengan Sikap sebagai Mediator. *Jurnal Penelitian Inovatif*, *4*(3), 859–866. https://doi.org/10.54082/jupin.418

Aziza, N., Imanullah, M. F., & Agus, A. (2023). Green Employee Involvement, Green Training, and Mediating Effects of Green Competencies on Corporate Environmental Performance. In *Proceedings of the 1st Bengkulu International Conference on Economics, Management, Business and Accounting (BICEMBA 2023), Advances in Economics, Business and Management Research 268*, (Vol. 1, pp. 95–105). https://doi.org/10.2991/978-94-6463-328-3_12

Darsini, Farurrozi, & Cahyono, E. A. (2019). PENGETAHUAN ; ARTIKEL Review REVIEW.

Jurnal Keperawatan, *12*(1), 95–107.

Erwinsyah, O. : (2021). Peluang ekonomi hijau dan ketrampilan hijau menuju netral karbon Indonesia tahun 2060. *Journal of Applied Business and Economic (JABE)*, *8*(2), 159–181.

Fapohunda, T., Genty, K. I., & Okikiola Olanipekun, L. (2021). Green Training and Development Practices on Environmental Sustainability: Evidence from WAMCO PLC. *Journal of Educational Management & Social Sciences*, *2*(1), 1–19. https://doi.org/10.48112/jemss.v2i1.139

Hendarjanti, H., Db, H., & Nawangsari, L. C. (2022). Pengaruh Pelatihan Hijau dan Perilaku Berwawasan Lingkungan terhadap Manajemen Rantai Pasok Hijau Menuju Industri Kelapa Sawit yang Berkelanjutan (Studi Kasus Petani Kelapa Sawit di Kabupaten Musi Banyuasin, Sumatera Selatan). *Prosiding Seminar Nasional Lahan Suboptimal Ke-10 Tahun 2022, Palembang 27 Oktober 2022 "Revitalisasi Sumber Pangan Nabati Dan Hewani Pascapandemi DalamMendukung Pertanian Lahan Suboptimal Secara Berkelanjutan,"* 885–897.

Hernomo, A. F. (2021). Pengaruh pengetahuan lingkungan dan kepedulian lingkungan terhadap niat beli produk the body shop di Surabaya. *PERFORMA: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, *6*(4), 302–311.

Nugroho, M., Cahyono, B., & Hasa Gunawan, R. (2022). Model of Green Human Resources Behavior Based on Green Behavior Training, Green Competence, and Affective Commitment on Green Value. *Global Review of Islamic Economics and Business*, *10*(1), 97–107. https://doi.org/10.14421/grieb.2022.101-09

Nurmannah, N. (2024). Dampak manajemen sumber daya manusia hijau (msdmh) terhadap kinerja lingkungan, dengan praktik manajemen rantai pasokan hijau (mrph) sebagai faktor mediasinya. *COSTING Journal of Economic, Business and Accounting*, *7*(5), 4024–4046.

Odhiambo, G. M., Waiganjo, E. W., & Simiyu, A. N. (2023). Green Employee Training—A Remedy for Environmental Behaviour: The Case of Public Universities in Kenya. *European Journal of Business and Management Research*, *8*(5), 224–233. https://doi.org/10.24018/ejbmr.2023.8.5.2142

Prastiwi, N. L. P. E. Y., Ningsih, L., & Suardika, I. K. (2019). Pola Pikir Dan Perilaku Kewirausahaan Umkm Buleleng. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, *4*(1), 61–70. http://journal.undiknas.ac.id/index.php/manajemen

Purwaningsih, N., Tarto, T., & Candraningsih, E. O. (2023). Pengaruh green training, green recruitmen dan green transformational leadership terhadap sustainable corporate performance PT ABC Tangerang. *Dynamic Management Journal*, *7*(1), 114–128.

Saputra, A. R. P., Widarta, W., & Iswiyanto, I. (2024). The impact of green training, green reward, and green recruitment on organizational citizenship behavior for environment. *International Journal of Human Capital in Urban Management*, *9*(1), 75–84. https://doi.org/10.22034/IJHCUM.2024.01.06

Saputra, A. Z., & Fauzi, Ah. S. (2022). Pengolahan Sampah Kertas Menjadi Bahan Baku Industri Kertas Bisa Mengurangi Sampah di Indonesia. *Jurnal Mesin Nusantara*, *5*(1), 41–52. https://doi.org/10.29407/jmn.v5i1.17522

Sheeba, M. J., & Christopher, P. B. (2020). Exploring the role of training and development in creating innovative work behaviors and accomplishing non-routine cognitive jobs for organizational effectiveness. In *Journal of Critical Reviews* (Vol. 7, Issue 4, pp. 263–267). Innovare Academics Sciences Pvt. Ltd. https://doi.org/10.31838/jcr.07.04.49

Suparman, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, pengetahuan,dan beban kerja terhadap pegawai

di CV Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomodia*, *9*(2), 21–36.

Suratman, & Eriyanti, E. (2020). Peningkatan Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan. *Seminar Nasional Pendidikan Program Pasca Sarjana Universitas PGRI Palembang*, 788–791.

Tampubolon, M. S. A., Purba, B., Aginta Br Sembiring, C., Manurung, M. P., & Harahap, I. (2024). Analisis Kesadaran Dan Perilaku Ramah Lingkungan Mahasiswa di Universitas Negeri Medan. *EKOMA : Jurnal Ekonomi*, *4*(1), 51–63.

Yafi, E., Tehseen, S., & Haider, S. A. (2021). Impact of green training on environmental performance through mediating role of competencies and motivation. *Sustainability (Switzerland)*, *13*(10). https://doi.org/10.3390/su13105624

Yanti, & Nawangsari, L. C. (2019). The Impact of Green Transformational Leadership and Green Training Toward Sustainable Corporate Performance Through Employee Green Behaviour : Conceptual Approach. In *Seminar Nasional Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi* (Tanjung Benoa Bali, pp. 219–229). Universitas Mercua Buana Jakarta.

Zacher, H., Rudolph, C. W., & Katz, I. M. (2024). Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior Employee Green Behavior as the Core of Environmentally Sustainable Organizations. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav. 2023*, *10*, 45. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920