

INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume x Nomor x Tahun 2023 Page xx

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

KESIAPAN MENERAPKAN *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT* (GHRM)
PADA PELAKU UMKM

(Studi Kasus Pada UMKM Sentral Pempek 26 Ilir Kota Palembang)

Oktavia Arista¹, Dina Mellita², Wiwin Agustian³, Efan Elpanso⁴

Program Studi Manajemen, Universitas Bina Darma Palembang

oktaviaarista46@gmail.com¹, dinamellita@binadarma.ac.id², efan.elpanso@binadarma.ac.id³,
wiwinagustian@binadarma.ac.id⁴

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kesiapan pelaku UMKM, khususnya UMKM Sentral Pempek 26 Ilir Kota Palembang, dalam menerapkan Green Human Resource Management (GHRM). GHRM adalah pendekatan manajemen sumber daya manusia yang mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan lingkungan dalam pengelolaan tenaga kerja. Dengan meningkatnya kesadaran global akan pentingnya menjaga lingkungan, konsep GHRM semakin relevan dalam meningkatkan kinerja organisasi sekaligus mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode studi kasus. Data diperoleh dengan mengumpulkan data kuesioner dengan para pemilik dan karyawan UMKM serta analisis dokumen terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun pelaku UMKM memiliki kesadaran yang cukup tinggi tentang pentingnya menjaga lingkungan, penerapan GHRM masih menghadapi sejumlah tantangan. Kata Kunci : Green Human Resource Management (GHRM), UMKM, keberlanjutan lingkungan, manajemen sumber daya manusia, UMKM Sentral Pempek 26 Ilir.

Abstract

This study aims to analyze the readiness of MSMEs, especially MSMEs Sentral Pempek 26 Ilir in Palembang City, in implementing Green Human Resource Management (GHRM). GHRM is a human resource management approach that integrates environmental sustainability

principles into workforce management. With increasing global awareness of the importance of protecting the environment, the concept of GHRM is increasingly relevant in improving organizational performance while reducing negative impacts on the environment. This study uses a quantitative approach with a case study method. Data were obtained by collecting questionnaire data with MSME owners and employees and analyzing related documents. The results of the study indicate that although MSMEs have a fairly high awareness of the importance of protecting the environment, the implementation of GHRM still faces a number of challenges.

Keywords : Green Human Resource Management (GHRM), UMKM, keberlanjutan lingkungan, manajemen sumber daya manusia, UMKM Sentral Pempek 26 Ilir.

PENDAHULUAN

UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) merupakan salah satu pilar penting dalam menyokong aktivitas perekonomian Indonesia. Hal ini dikarenakan UMKM berperan dalam menyerap tenaga kerja dan memberikan kontribusi signifikan terhadap Produk Domestik Bruto (PDB). Berdasarkan data yang dikeluarkan oleh Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah, jumlah UMKM di Indonesia saat ini mencapai 65,4 juta unit, yang telah menyerap tenaga kerja sebanyak 114,7 juta orang atau sekitar 56 persen dari total angkatan kerja di Indonesia. Selain itu, UMKM juga memberikan kontribusi lebih dari 60 persen terhadap Produk Domestik Bruto negara (Syafari, 2022) Adanya UMKM juga terbukti tidak terpengaruh oleh krisis yang melanda suatu negara, seperti yang terjadi pada krisis ekonomi Indonesia pada tahun 1997-1998. Dengan demikian, salah satu langkah yang dapat dilakukan untuk meningkatkan dan memperkuat perekonomian Indonesia adalah dengan melakukan pemberdayaan UMKM, terutama melalui penyediaan lapangan pekerjaan dan mengurangi tingkat kemiskinan (Fadhillah, 2019).

Pempek merupakan makanan khas Sumatera Selatan kota Palembang yang terbuat dari bahan dasar ikan dan sagu. Penyajian pempek Palembang selalu ditemani dengan semangkok kuah pedas dan menggigit berwarna coklat kehitaman yang disebut dengan cuka. pempek merupakan makanan khas Palembang yang banyak diminati oleh warga baik pendatang maupun warga asal namun banyaknya penjual pempek menuntut para pengusaha mampu menciptakan kreasi yang berbeda (Heriyanto & Noviardy, 2019). Adanya keberadaan Sungai Musi yang kaya akan ikan sebagai bahan baku utama pempek menjadikan makanan tradisional ini sangat bersifat gastro-geografiastro-geografis yang merupakan turunan dari gastronomi

(tata boga) ini sendiri memiliki definisi, yakni studi akan sifat-sifat bumi, vegetasi, iklim, air, dan lingkungan. Kesiapan diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan suatu hal dengan kondisi tertentu (Wibowo, 2018). Kesiapan pada penelitian ini adalah bagaimana seseorang yang sudah siap untuk menerapkan ghrm pada pelaku umkm di dalam usahanya dan dilihat dari aspek keadaan atau kondisi, kebutuhan, serta wawasan tentang kesiapan umkm.

Penerapan GHRM pada suatu perusahaan memerlukan komitmen yang kuat pada level manajer puncak yang terlibat dalam perencanaan dan karyawan sebagai pelaksana program (Chuah et al., 2021). Ketika menerapkan manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan, setiap perusahaan dapat mengintegrasikan konsep perlindungan lingkungan ke dalam fungsi operasional manajemen sumber daya manusia, seperti desain pekerjaan, analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, orientasi, evaluasi kinerja, gaji dan tunjangan, karir Karir manajemen, manajemen disiplin, dll. (Hadjri et al., 2020) Cherian dan (Syafari, 2022) melakukan penelitian mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan pada fungsi-fungsi seperti rekrutmen, pelatihan dan pelatihan, kelompok kerja karyawan dan pelatihan lingkungan, pemberdayaan dan penghargaan karyawan, serta kompensasi dan penghargaan. Penelitian Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan.

Green Human Resource Management (GHRM) adalah salah satu upaya yang dapat membantu dalam mengurangi dampak kerusakan lingkungan (Yulianingsih, 2021). Dimana pada penerapannya meliputi fungsi manajemen sumber daya manusia seperti proses rekrutmen dan seleksi, evaluasi kinerja, penghargaan, pelatihan dan pengembangan, hingga pemberdayaan SDM. Karyawan hijau sendiri memiliki arti sebagai karyawan yang terlibat secara pro- aktif dalam perilaku yang bersifat pro-lingkungan terkait kegiatan manajerial misalnya keterlibatan pada tahapan pengembangan, proses implementasi dan manajemen pemeliharaan sistem. Proses manajerial ini juga turut menciptakan efek positif terhadap lingkungan. Upaya ini saat ini dikenal dengan nama Green Human Resources Management (GHRM). Praktik manajemen sumber daya manusia hijau (GHRM) sendiri meliputi praktik utama seperti proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, pembayaran, pemberian penghargaan, dan keterlibatan karyawan yang semuanya harus berorientasi kepada praktik yang ramah lingkungan.

Pada penelitian ini Pempek yang berada di Sentral Pempek 26 Ilir Kota Palembang dipilih sebagai objek penelitian dengan tujuan untuk mengetahui Bagaimana kesiapan menerapkan GHRM pada pelaku UMKM Sentral Pempek 26 Ilir Kota Palembang. Sentral Pempek 26 Ilir Kota Palembang adalah sebuah usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) yang mengelola dan

menjual aneka makanan khas Palembang dengan berbagai macam pempek khas kota Palembang. Berbagai merek dagang pempek di Kota Palembang bermunculan baik dalam skala industri rumah tangga, menengah maupun besar. Usaha pempek skala rumah tangga memiliki kualitas produk, harga, jumlah produksi maupun pendapatan yang berbeda dengan usaha pempek skala menengah maupun besar. Pempek di Kota Palembang mencapai 11 ton per hari (Ketua Asosiasi Pempek Palembang, Yeni 2024) adanya pernyataan ini tentu saja pelaku UMKM khususnya Pempek Kota Palembang menerapkan *Green Human Resource Management* (GHRM) yang berfokus pada keberlanjutan lingkungan dalam menciptakan tempat kerja yang ramah lingkungan.

Penerapan *Green Human Resource Management* (GHRM) juga bisa menjadi daya tarik bagi konsumen yang peduli terhadap isu-isu lingkungan, sehingga membantu meningkatkan pangsa pasar. Sebagai contoh, restoran pempek yang menggunakan bahan-bahan lokal dan organik, mengurangi penggunaan plastik, dan mengelola limbah dengan baik akan lebih disukai oleh pelanggan yang sadar lingkungan. Hal ini juga dapat membuka peluang untuk mendapatkan sertifikasi hijau yang dapat digunakan sebagai alat pemasaran yang kuat. Pada penelitian ini menggunakan beberapa rangsangan seperti penerapan *Green Human Resource Management* (GHRM), kualitas produk yang dihasilkan serta lingkungan sekitar. Pada penelitian ini, peneliti hanya mengambil beberapa UMKM pempek yang ada di Kota Palembang seperti pempek edy, pempek Lala, pempek Arya, Pempek Nyayu, Pempek Cek Linda, Pempek Reyhan 26, Pempek Cek Ida, Pempek Dayat, Pempek Murni, Pempek Ima, Pempek Nayla, Pempek Cek Ana, Pempek Ria, Pempek Hesty, Pempek Aan, Pempek Dapur Beringin.

Usaha Pempek tersebut merupakan usaha menengah yang telah memiliki beberapa cabang di Kota Palembang dan merek yang sudah dikenal hingga kalangan masyarakat luar kota bahkan hingga luar kota. Namun disini peneliti ingin melihat bagaimana penerapan *Green Human Resource Management* (GHRM) pada perusahaan pempek tersebut. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul " Kesiapan Menerapkan Green Human Resource Management (GHRM) Pada Pelaku Umkm (Sentral Pempek 26 Ilir Kota Palembang) " .

METODE PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan yang ada, penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian ini juga merupakan penelitian dengan data primer yang diambil langsung dari pelaku UMKM Sentral Pempek 26 Ilir Kota Palembang. Data yang dikumpulkan dari hasil penelitian berupa observasi dan pembagian angket/ kuesioner *online* ataupun manual kepada

Pelaku Sentral Pempek 26 Ilir Kota Palembang. Dalam penelitian ini data sekunder yang diperoleh seperti data yang nyata dari Sentral Pempek 26 Ilir Kota Palembang Seperti jumlah karyawan, struktur organisasi, dll-nya. Dilihat dari jenis dan sumber data, maka metode penelitian dan data yang dikumpulkan dalam penelitian ini yaitu observasi, kuesioner dan studi pustaka.

Dalam penelitian ini populasi yang diambil ialah pelaku UMKM Sentral Pempek 26 Ilir Kota Palembang. Total populasi pada penelitian ini ialah 16 Pelaku UMKM Sentral Pempek 26 Ilir Kota Palembang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019). Maka dari itu, penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil, sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 16 Pelaku UMKM Sentral Pempek 26 Ilir Kota Palembang. Dalam penelitian ini dipakai uji normalitas, setelah uji normalitas diketahui data distribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji *Independent Sampel T-test*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Kesiapan Pelaku UMKM

Tabel 1.

Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden berdasarkan Kesiapan Pelaku UMKM

KESIAPAN PELAKU UMKM (Y)				
		Tanggapan Responden		Jumlah
No	Pernyataan	0	1	
		Tidak Siap	Siap	
1	Apakah pelaku UMKM sudah siap dalam menerapkan Green Human Resource Management (GHRM)	3 (19%)	13 (81%)	13

Sumber : Hasil Olah Data, 2024

Tabel 1. di atas menunjukkan hasil penyebaran kuesioner terkait kesiapan pelaku umkm menerapkan *Green Human Resource Management* (GHRM) menunjukkan bahwa 13 Pelaku

UMKM menjawab siap menerapkan *Green Human Resource Management* (GHRM) dan 3 pelaku UMKM Menjawab siap menerapkan *Green Human Resource Management* (GHRM).

Sementara untuk analisis Deskriptif *Green Human Resource Management* (GHRM) menunjukkan hasil penyebaran kuesioner terkait penerapan Green Human Resource Management (GHRM) di UMKM, dengan fokus pada tiga aspek utama *Green Training*, *Green Performance Management* dan *Green Employee Involvement*.

Uji Simultan (*Ratio Likelihood Test*)

Tabel 2.
Uji Simultan
Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	25,153 ^a	,073	,163

a. Estimation terminated at iteration number 4 because parameter estimates changed by less than ,001.

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2024

Tabel 2. di atas menunjukkan secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa meskipun model ini memberikan indikasi awal tentang hubungan antara GHRM dan variabel dependen, model ini tampaknya tidak menjelaskan sebagian besar variasi dalam data. Diperoleh nilai -2 Log likelihood 25,153 dengan menggunakan taraf signifikansi 5% maka artinya terdapat lebih dari 1 variabel prediktor yang siap terhadap penerapan GRHM.

Uji *Omnibus Test Of Model Coefficients*

Tabel 3
Omnibus Test Of Model Coefficients
Omnibus Tests of Model Coefficients

		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	2,532	7	,000
	Block	2,532	7	,000
	Model	2,532	7	,000

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2024

Dapat dilihat dari tabel 3. bahwa hasil Omnibus Tests of Model Coefficients ini menunjukkan bahwa model yang melibatkan variabel GHRM secara signifikan lebih baik daripada model tanpa GHRM dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Dengan nilai p

value sebesar 0,000 dimana nilai p-value lebih kecil dari pada nilai sig ($0,00 < 0,005$) maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ketika ditambahkan variabel independen dinyatakan baik atau dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa GHRM memiliki peran yang penting dan signifikan dalam model ini.

Uji *Goodness Of Fit Test*

Uji *Goodness Of Fit Test* digunakan untuk mengetahui apakah model yang digunakan sudah sesuai. Pengujian ini menggunakan uji Hosmer dan Lemeshow. Ho adalah model yang digunakan sesuai dengan data, H1 adalah model yang digunakan tidak sesuai dengan data. Dengan taraf signifikansi 0,05 (5%).

Tabel 4.
Uji Hosmer dan Lemeshow
Hosmer and Lemeshow Test

Step	Chi-square	Df	Sig.
1	12.347	8	.073

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4. menunjukkan bahwa uji kesesuaian model dapat dilihat nilai chi-square sebesar 12,347 nilai sig sebesar 0,073 $> 0,05$ atau chi square 12,347. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai probabilitas (*P-value*) ≥ 0.05 (tingkat sig) yaitu $0.073 \geq 0.05$, maka model dapat dikatakan mampu memprediksi nilai observasinya atau dapat dikatakan model diterima karena cocok dengan data.

Pembahasan

Variabel Jenis Kelamin dalam Kesiapan Menerapkan GRHM pada Pelaku UMKM Sentral Pempek 26 Ilir Kota Palembang

Berdasarkan analisis yang dilakukan, dapat dilihat hasil exp (b) dengan hasil 1,433 yang berarti bahwa pelaku UMKM dengan jenis kelamin perempuan memiliki kecenderungan 1,433 kali lebih siap dalam penerapan GRHM dibandingkan dengan pelaku UMKM berjenis kelamin laki-laki. Dimana variabel jenis kelamin memiliki nilai wald sebesar 0.855. dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa p-value variabel jenis kelamin lebih besar dari tingkat signifikan 5% ($0,855 > 0,005$). Dengan demikian, variabel jenis kelamin tidak siap secara persial pada kesiapan menerapkan GRHM pada pelaku UMKM Sentral Pempek 26 Ilir Kota Palembang.

Variabel Usia dalam Kesiapan Menerapkan GRHM pada Pelaku UMKM Sentral Pempek 26 Ilir Kota Palembang

Berdasarkan pada variabel usia memiliki nilai $\exp(b)$ sebesar 0,762 sehingga dapat disimpulkan bahwa peluang pelaku UMKM dalam kesiapan menerapkan GRHM cenderung menurun sebanyak 0,762 kali seiring dengan bertambahnya usia. Nilai wald pada variabel usia sebesar 3,421. Dari hasil tersebut diketahui bahwa signifikansi variabel usia lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan sebesar 5% ($0,000 < 0,005$).

Dengan demikian maka variabel usia siap secara persial terhadap kesiapan Pelaku UMKM dalam menerapkan GRHM pada pelaku UMKM Sentral Pempek 26 Ilir Kota Palembang. Hal ini di karenakan adalah fase di mana banyak individu sudah mencapai kestabilan finansial dan lebih siap untuk terlibat dalam kewirausahaan atau mengelola usaha kecil dan menengah. Dan telah mengumpulkan modal atau sumber daya yang diperlukan untuk memulai atau mengelola bisnis.

Variabel Status Perkawinan dalam Kesiapan Menerapkan GRHM pada Pelaku UMKM Sentral Pempek 26 Ilir Kota Palembang

Berdasarkan pada variabel status perkawinan memiliki nilai $\exp(b)$ sebesar 1,320 sehingga dapat disimpulkan bahwa peluang pelaku UMKM dalam kesiapan menerapkan GRHM cenderung meningkat sebanyak 1,320 kali dengan status perkawinan. Nilai wald pada variabel status perkawinan sebesar 1,870. Dari hasil tersebut diketahui bahwa signifikansi lebih kecil dari taraf 5% ($0,003 < 0,005$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel status perkawinan siap secara persial dalam menerapkan GRHM pada Pelaku UMKM Sentral Pempek 26 Ilir Kota Palembang.

Variabel Pendidikan Terakhir dalam Kesiapan Menerapkan GRHM pada Pelaku UMKM Sentral Pempek 26 Ilir Kota Palembang

Berdasarkan pada variabel pendidikan terakhir memiliki nilai $\exp(b)$ sebesar 1,340 sehingga dapat disimpulkan bahwa peluang pelaku UMKM dalam kesiapan menerapkan GRHM cenderung meningkat sebanyak 1,340 kali dengan pendidikan terakhir dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,005$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan terakhir siap secara persial dalam menerapkan GRHM pada pelaku UMKM Sentral Pempek 26 Ilir Kota Palembang.

Hal ini disebabkan karena banyak usaha kecil dan menengah, terutama di sektor tradisional atau kuliner, memerlukan keterampilan praktis yang dapat diperoleh melalui pendidikan SLTA. Oleh karena itu, tingkat pendidikan ini lebih umum di kalangan individu yang terlibat dalam UMKM atau sektor tertentu. Alasan lainnya juga karena pendidikan SLTA seringkali cukup untuk memulai dan mengelola usaha kecil. Pengalaman praktis dan

keterampilan yang diperoleh selama kerja atau pelatihan di lapangan sering kali dianggap lebih relevan daripada gelar akademis lebih tinggi dalam konteks tertentu.

Variabel *Green Training* dalam Kesiapan Menerapkan GRHM pada Pelaku UMKM Sentral Pempek 26 Ilir Kota Palembang

Berdasarkan pada variabel green training memiliki nilai exp (b) sebesar 1,833 sehingga dapat disimpulkan bahwa peluang pelaku UMKM dalam kesiapan menerapkan GRHM cenderung meningkat sebanyak 1,833 kali dengan *green training* dengan nilai signifikansi ($0,004 < 0,005$).

Variabel green training secara persial dalam pelaku UMKM siap menerapkan GRHM pada pelaku UMKM Sentral Pempek 26 Ilir Kota Palembang menunjukkan bahwa pelatihan ini diprioritaskan oleh UMKM untuk mendorong karyawan menerapkan praktik ramah lingkungan. Selain itu, UMKM telah memberikan pelatihan terkait ramah lingkungan kepada karyawan, menunjukkan bahwa sebagian besar UMKM telah melakukan langkah-langkah konkret dalam melatih karyawan mereka untuk berperilaku ramah lingkungan.

Variabel *Green Perfomance Managemnet* dalam Kesiapan Menerapkan GRHM pada Pelaku UMKM Sentral Pempek 26 Ilir Kota Palembang

Berdasarkan pada variabel green perfomance management memiliki nilai exp (b) sebesar 0,877 sehingga dapat disimpulkan bahwa peluang pelaku UMKM dalam kesiapan menerapkan GRHM cenderung menurun sebanyak 0,877 kali dengan green perfomance management dengan nilai signifikansi ($0,002 < 0,005$).

Variabel green perfomance management siap dalam menerapkan GRHM pada pelaku UMKM Sentral Pempek 26 Ilir Kota Palembang. Ini menandakan bahwa UMKM telah mengintegrasikan prinsip-prinsip ramah lingkungan dalam sistem penghargaan karyawan, yang mendorong mereka untuk terlibat aktif dalam kegiatan yang mendukung kelestarian lingkungan. Demikian juga, 81% responden merasa bahwa manajemen karyawan untuk berperilaku ramah lingkungan sudah efektif, mencerminkan dukungan organisasi dalam memfasilitasi dan mendorong perilaku ramah lingkungan.

Variabel *Green Employee Involvement* dalam Kesiapan Menerapkan GRHM pada Pelaku UMKM Sentral Pempek 26 Ilir Kota Palembang

Berdasarkan pada variabel green employee involment memiliki nilai exp (b) sebesar 1,442 sehingga dapat disimpulkan bahwa peluang pelaku UMKM dalam kesiapan menerapkan GRHM cenderung menaik sebanyak 1,442 kali dengan green green employee involment dengan nilai signifikansi ($0,003 < 0,005$).

Green Employee Involvement memiliki aspek keterlibatan karyawan, bahwa karyawan di UMKM terlibat aktif dalam kegiatan ramah lingkungan yang diselenggarakan perusahaan. Ini menunjukkan bahwa partisipasi karyawan dalam kegiatan-kegiatan tersebut sangat didukung. Bahwa karyawan diberi kesempatan untuk memberikan ide atau usulan terkait praktik ramah lingkungan di tempat kerja. Ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar karyawan merasa didengar, ada ruang untuk peningkatan dalam hal pemberian kesempatan lebih besar kepada karyawan untuk berkontribusi dalam pengembangan inisiatif ramah lingkungan.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kesiapan pelaku UMKM di Sentral Pempek 26 Ilir, Kota Palembang, dalam menerapkan *Green Human Resource Management (GHRM)*. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa faktor usia, status perkawinan, pendidikan terakhir, pelatihan ramah lingkungan, dan keterlibatan karyawan secara parsial signifikan dalam menerapkan kesiapan penerapan GRHM pada pelaku UMKM di Sentral Pempek 26 Ilir Kota Palembang. Sementara itu, variabel jenis kelamin tidak signifikan secara parsial, meskipun menunjukkan kecenderungan tertentu. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa variabel-variabel tersebut siap dalam menerapkan kesiapan dan implementasi GRHM.

DAFTAR PUSTAKA

- Chuah, S., Mohd, I., ... J. K.-G. B. &, & 2021, U. (2021). Impact of Green Human Resource Management Practices Towards Green Lifestyle and Job Performance. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 13(4), 13–23.
- Fadhilah., (2019). Green Supply Chain Management untuk Evaluasi Manajemen Lingkungan Berdasarkan Sertifikasi ISO 14001. *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 8 (3), 209–217.
- Hadjri, M. I., Perizade, B., Zunaidah, Z., & Farla WK, W. (2020). Green Human Resource Management dan Kinerja Lingkungan: Studi Kasus pada Rumah Sakit di Kota Palembang. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 8(2), 182.
- Heriyanto, H., & Noviardy, A. (2019). Kinerja Green Supply Chain Management Dilihat Dari Aspek Reverse Logistic dan Green Procurement pada UKM Kuliner di Kota Palembang. *Mbia*, 18(1), 65–75.
- Syafari, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan. *Equator Journal of*

Management and Entrepreneurship (EJME), 10 (03), 145.

Sugiyono. (2019). *Memahammi penelitian kuantitatif*, Bandung.

Wibowo, E. W. (2018). Kajian Analisis Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah (Umkm) Dengan Menggunakan Metode Balance Scorecard. *Jurnal Lentera Bisnis*, 6 (2), 25.

Yulianingsih. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keberhasilan Umkm Melalui Pendekatan Faktor Internal Dan Faktor Eksternal. *Jurnal Sosial Humaniora*, 12 (1), 98–108.





Innovative: Journal Of Social Science Research
Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai

LETTER OF ACCEPTANCE (LoA)
No. 2186/INNOVATIVE/VII/2024

The Editor in Chief of Innovative Journal has been received the article:

In The Name Of : OKTAVIA ARISTA, DINA MELLITA, WIWIN AGUSTIAN, EFAN ELPANSO
Title : KESIAPAN MENERAPKAN GREEN HUMAN RESOURCE
MANAGEMENT (GHRM) PADA PELAKU UMKM (STUDI
KASUS PADA UMKM PADA SENTRAL PEMPEK 26 ILIR
KOTA PALEMBANG
Institution : Universitas Bina Dharma


And pleased to inform you that the article has completed its review and will be published in the Innovative: Journal Of Social Science Research Volume 4 Number 6 of 2024 (E- ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246). This journal is indexed by Sinta 5, Moraref, One Search, Base and Google Scholar. Thus, this letter of statement is prepared to be used properly.

Bangkinang, 13 September 2024

Signed below



Putri Hana P, M.Pd

Ace Pembimbing

Dina Mellita