

**PENGARUH STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
BERBASIS HIJAU TERHADAP KUALITAS PENGELOLAAN RUANG
TERBUKA HIJAU DI KABUPATEN SIAK**

TESIS

**Untuk memenuhi Persyaratan
Mencapai Gelar Magister Manajemen**



Oleh :

SYAHRUL ASSIRWAN

NIM. 2461101023

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS LANCANG KUNING

2026

LEMBAR PERSETUJUAN
TESIS

**PENGARUH STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS
HIJAU TERHADAP KUALITAS PENGELOLAAN RUANG TERBUKA HIJAU DI
KABUPATEN SIAK**

Disusun Oleh :

SYAHRUL ASSIRWAN
NIM: 2461101023

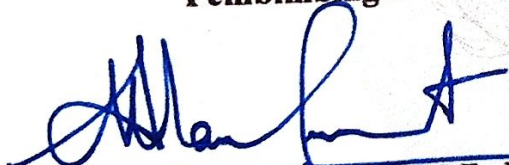
Telah Dilakukan Pembimbingan Dan Dinyatakan Layak Untuk Diajukan Dihadapkan Tim
Penguji Tesis Program Magister (S-2) Manajemen
Universitas Lancang Kuning

Pekanbaru, Januari 2026

Menyetujui

Komisi Pembimbing

Pembimbing I


Prof. Dr. Marihot Manullang, S.E., M.M
NIDN. 0309036602

Pembimbing II


Assoc. Prof. Dr. Efrita Soviyanti, S.E., M.M
NIDN. 1001028101

Ketua Program Studi

Magister Manajemen,




Ariana Munthe, S.E., M.M
NIDN. 1012049204

**LEMBARAN PENGESAHAN
TESIS**

**PENGARUH STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS
HIJAU TERHADAP KUALITAS PENGELOLAAN RUANG TERBUKA HIJAU DI
KABUPATEN SIAK**

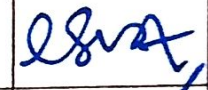
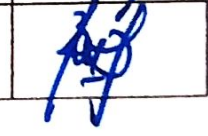
Disusun Oleh:

Nama : SYAHRUL ASSIRWAN
NIM : 2461101023
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji

Pada Hari Rabu, tanggal 21 Januari 2026

Dinyatakan Lulus dengan nilai A

NO	NAMA PENGUJI	JABATAN	TANDA TANGAN
1	Prof. Dr. Marihot Manullang, S.E., M.M	Ketua Sidang/ Penguji I	
2	Assoc. Prof. Dr. Efrita Soviyanti, S.E., M.M	Penguji II	
3	Dr. Imran Al Ucock Nasution, S.T., M.M	Penguji III	
4	Dr. Richa Afriana Munthe, S.E., M.M	Penguji IV	

Mengetahui,

Dekan Sekolah Pascasarjana
Universitas Lancang Kuning




Dr. Adolf Bastian, S.Pd., M.Pd
NIDN. 0008116402

Ketua Program Studi Magister (S2)
Manajemen



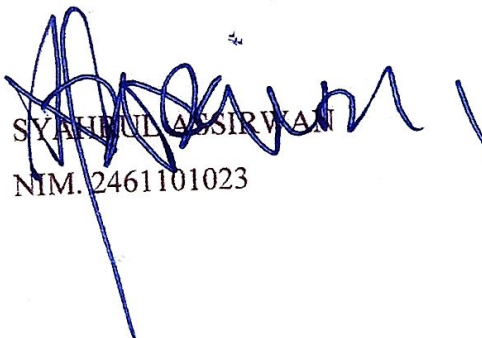

Dr. Richa Afriana Munthe, S.E., M.M
NIDN. 1012049204

**PERNYATAAN MENGENAI TESIS DAN SUMBER INFORMASI SERTA
PELIMPAHAN HAK CIPTA**

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis dengan judul **“Pengaruh Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Hijau Terhadap Kualitas Pengelolaan Ruang Terbuka Hijau Di Kabupaten Siak”**. adalah karya saya dengan arahan dari dosen pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apa pun kepada perguruan tinggi mana pun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir laporan akhir tesis ini.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta dari karya tulis saya kepada Sekolah Pascasarjana Universitas Lancang Kuning Prodi Magister Manajemen.

Pekanbaru, Januari 2026


SYARIFUL ASSIRWAN
NIM. 2461101023

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : SYAHRUL ASSIRWAN
NIM : 2461101023
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Fakultas : Sekolah Pascasarjana

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis ini dengan **“Pengaruh Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Hijau Terhadap Kualitas Pengelolaan Ruang Terbuka Hijau Di Kabupaten Siak”**. adalah benar karya asli saya sendiri dan bukan merupakan jiplakan, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Adapun pemikiran-pemikiran dan pandangan- pandangan akademisi yang bersamaan dengan tulisan ini, sepanjang sumber dan atau penyebutannya jelas, lebih merupakan data dan atau fakta pendukung atas tesis ini.

Saya menyadari sepenuhnya konsekuensi yang akan saya terima apabila tesis ini terbukti sebagai hasil plagiat atau karya orang lain. Saya bersedia menerima sanksi akademis sesuai ketentuan yang berlaku. Jika di masa mendatang ditemukan adanya unsur plagiat dalam tesis ini, saya bersedia agar tesis (magister) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No 20 Tahun 2003 Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70).

Pekanbaru, Januari 2026



SYAHRUL ASSIRWAN
NIM. 2461101023

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan Karunia serta Rahmat dan PetunjukNya, dan teriring salam kepada Baginda Nabi Besar Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini tepat pada waktunya, Tesis ini disusun sebagai persyaratan untuk meraih gelar Magister Manajemen.

Adapun judul yang penulis angkat adalah **“Pengaruh Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Hijau Terhadap Kualitas Pengelolaan Ruang Terbuka Hijau Di Kabupaten Siak”**. Dalam kesempatan ini dengan penuh rasa syukur penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada yang terhormat :

Pada kesempatan yang baik ini perkenankan penulis menyampaikan rasa hormat dan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr Junaidi, S.S., M. Hum., selaku Rektor Universitas Lancang Kuning dan selaku pembimbing I yang telah membimbing dan memberikan bekal pengetahuan kepada penulis..
2. Dr. Adolf Bastian, S.Pd., M.Pd. selaku Dekan Sekolah Pascasarjana Universitas Lancang Kuning
3. Dr. Richa Afriana Munthe, M.M selaku Ketua Program Studi Program Magister Manajemen Universitas Lancang Kuning
4. Prof. Dr. Marihot Manullang Selaku pembimbing I yang telah banyak membimbing dan memberikan pengetahuan kepada penulis
5. Dr. Efrita Soviyanti, S.E.,M.M Selaku pembimbing II yang telah membimbing dan memberikan pengetahuan kepada penulis
6. Ayahanda dan Ibunda yang telah menanamkan motivasi untuk terus menempuh pendidikan setinggi-tingginya.
7. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan serta doa hingga terselesaikannya tesis ini.

Penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan dalam penyusunan Tesis ini, untuk itu saran dan kritik dari pembaca akan sangat membantu serta berguna demi kemajuan dan penambahan ilmu bagi penulis di masa mendatang. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Pekanbaru, Januari 2026

SYAHRUL ASSIRWAN

HAK CIPTA

© Hak Cipta milik UNILAK, tahun 2026 Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan UNILAK.

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa pun tanpa izin UNILAK.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
KATA PENGANTAR	vi
HAK CIPTA	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Tinjauan Teoritis.....	8
2.1.1. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	8
2.1.2. Kualitas Pengelolaan Ruang Terbuka Hijau (RTH)	12
2.2 Penelitian Terdahulu	18
2.3 Kerangka Berpikir.....	21
BAB III METODE PENELITIAN.....	23
3.1. Metode yang digunakan.....	23
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian.....	23
3.3. Defenisi dan Operasional Variabel	23
3.3.1. Defenisi Variabel	23
3.4. Populasi dan Sampel.....	26
3.4.1. Populasi.....	26
3.4.2. Sampel	26
3.5. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	27
3.5.1. Sumber Data.....	27
3.5.2. Teknik Pengumpulan Data/Informasi	28
3.6. Analisa Data penelitian.....	30
3.6.1. Analisis Deskriptif	30
3.6.2. Analisis SEM-PLS	30
BAB IV	34
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
4.1. Hasil Penelitian.....	34
4.1.1. Karakteristik Responden	34
4.1.2. Deskripsi Tanggapan Responden.....	36
4.1.2.1. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	36
4.1.2.2. Kualitas Pengelolaan Ruang Terbuka Hijau (RTH)	41
4.1.3. Analisis Data	47
4.1.3.1 <i>Common Method Variance</i> (CMV)	47
4.1.3.2 Analisis <i>Outer Model</i>	49
4.2. Pembahasan	69

4.2.1. Implikasi Teoritis	73
4.2.2. Implikasi Manajerial	74
BAB V.....	77
KESIMPULAN DAN SARAN.....	77
5.1. Kesimpulan	77
5.2. Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	80

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 : indikator strategi MSDM	11
Tabel 1. 2: indikator kualitas pengelolaan RTH	16
Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3. 1 : Operasional Variabel Penelitian	24
Tabel 3. 2 : Skala Likert Untuk Kuisisioner Positif.....	29
Tabel 3. 3 : Interval Interpretasi Skor Penelitian	30
Tabel 4. 1 : Karakteristik Responden.....	34
Tabel 4. 2 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	36
Tabel 4. 3 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kualitas Pengelolaan Ruang Terbuka Hijau (RTH).....	41
Tabel 4. 4 : Outer VIF Values.....	48
Tabel 4. 5 : Nilai Loading Factor Variabel Penelitian	50
Tabel 4. 6: Nilai Cross Loading Variabel Penelitian	53
Tabel 4. 7: Nilai AVE Kuadrat Variabel Penelitian.....	56
Tabel 4. 8 : Nilai Akar AVE (Fornell Lacker Criterion).....	57
Tabel 4. 9 : Composite Reliability Variabel	59
Tabel 4. 10 : Cronbach Alpha Variabel	62
Tabel 4. 11 : Nilai R-Square	65
Tabel 4. 12 : Direct Effect Path Coefficients & P Values.....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian.....	21
Gambar 4. 1 : Hasil Model Penelitian.....	63

ABSTRAK

Pengelolaan Ruang Terbuka Hijau (RTH) merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan berkelanjutan di daerah, khususnya dalam menjaga keseimbangan lingkungan perkotaan. Namun, kualitas pengelolaan RTH tidak hanya dipengaruhi oleh kebijakan dan aspek teknis, tetapi juga sangat ditentukan oleh efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang diterapkan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh strategi MSDM berbasis hijau terhadap kualitas pengelolaan RTH di Kabupaten Siak. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 107 responden yang berasal dari Organisasi Perangkat Daerah (OPD) terkait pengelolaan RTH di Kabupaten Siak. Variabel independen dalam penelitian ini meliputi Green Compensation & Reward, Green Culture & Leadership, Green Performance Management, serta Green Training & Development, sedangkan variabel dependen adalah kualitas pengelolaan RTH. Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Square–Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel MSDM berbasis hijau berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pengelolaan RTH di Kabupaten Siak. Variabel Green Compensation & Reward memiliki pengaruh paling dominan, diikuti oleh Green Culture & Leadership, Green Performance Management, dan Green Training & Development. Nilai R-Square sebesar 0,939 menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang sangat kuat. Temuan ini menegaskan bahwa penerapan MSDM berbasis hijau secara terintegrasi mampu meningkatkan kinerja aparatur dan mendukung pengelolaan RTH yang berkelanjutan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan konsep MSDM berbasis hijau serta menjadi rujukan praktis bagi pemerintah daerah dalam merumuskan kebijakan pengelolaan RTH yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Kata kunci: Kompetensi, Sikap, Kesiapan Implementasi Aplikasi Digital, Efektivitas Kerja ASN, Transformasi Digital.

ABSTRACT

The management of Green Open Spaces (GOS) is a crucial component of sustainable regional development, particularly in maintaining environmental balance in urban areas. However, the quality of GOS management is not solely determined by policies and technical aspects, but is also strongly influenced by the effectiveness of Green Human Resource Management (GHRM) strategies. This study aims to analyze the effect of green-based human resource management strategies on the quality of Green Open Space management in Siak Regency. This research employs a quantitative approach using a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to 107 respondents from relevant government agencies (Organisasi Perangkat Daerah) responsible for GOS management in Siak Regency. The independent variables consist of Green Compensation & Reward, Green Culture & Leadership, Green Performance Management, and Green Training & Development, while the dependent variable is the quality of GOS management. Data analysis was conducted using the Partial Least Square–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method. The results indicate that all green human resource management variables have a positive and significant effect on the quality of Green Open Space management in Siak Regency. Green Compensation & Reward shows the strongest influence, followed by Green Culture & Leadership, Green Performance Management, and Green Training & Development. The R-square value of 0.939 demonstrates that the research model has very strong explanatory power. These findings confirm that the integrated implementation of green-based human resource management significantly enhances employee performance and supports sustainable Green Open Space management. This study is expected to contribute theoretically to the development of green human resource management concepts and practically to serve as a reference for local governments in formulating more effective and sustainable Green Open Space management policies.

Keywords: green human resource management, green open space management, environmental management, PLS-SEM, Siak Regency.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan wilayah perkotaan di Indonesia yang pesat dalam beberapa dekade terakhir telah membawa dampak multidimensi ekonomi, sosial, maupun lingkungan. Salah satu konsekuensi paling nyata dari urbanisasi dan industrialisasi adalah menyusutnya kawasan hijau akibat alih fungsi lahan untuk pembangunan fisik, permukiman, dan infrastruktur. Fenomena ini tidak hanya mengancam keseimbangan ekosistem perkotaan, tetapi juga berdampak langsung terhadap kualitas hidup masyarakat. Dalam konteks ini, keberadaan Ruang Terbuka Hijau (RTH) menjadi elemen krusial dalam tata ruang kota yang berkelanjutan. RTH tidak sekadar berfungsi sebagai pelengkap estetika, melainkan memiliki peran strategis dalam menjaga keseimbangan lingkungan, menyediakan ruang interaksi sosial, serta mendukung kesehatan fisik dan mental warga. Secara normatif, Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang mewajibkan setiap kawasan perkotaan menyediakan RTH minimal 30% dari total luas wilayah, terdiri atas 20% RTH publik dan 10% RTH privat. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa implementasi kebijakan tersebut masih jauh dari ideal, termasuk di Kabupaten Siak salah satu wilayah strategis di Provinsi Riau dengan potensi ekonomi berbasis perkebunan dan industri yang menghadapi tantangan serius dalam memenuhi target ketersediaan RTH.

Kabupaten Siak, yang dikenal dengan kekayaan sumber daya alamnya, khususnya minyak dan kelapa sawit, mengalami tekanan pembangunan yang tinggi. Pertumbuhan ekonomi yang pesat sering kali tidak diimbangi dengan perencanaan tata ruang yang berwawasan lingkungan, sehingga kawasan hijau yang seharusnya menjadi penyangga ekologis justru tergerus oleh aktivitas eksploitasi lahan. Berdasarkan Renstra Dinas Pekerjaan Umum, Tata Ruang, Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman (PUPR-TARUKIM) Kabupaten Siak Tahun 2021–2026, terungkap bahwa masih terdapat 8 dari 14 kecamatan di Kabupaten Siak yang belum memiliki taman atau RTH sebagai identitas lingkungan perkotaan. Hingga tahun 2021, hanya terdapat 12 taman yang tersebar di 6 kecamatan, seperti Taman Syarifah Sembilan di Sungai Apit dan Taman Motuyoko di Tualang. Kondisi ini menunjukkan bahwa distribusi dan ketersediaan RTH masih sangat tidak merata dan jauh dari ideal. Meskipun RPJMD Kabupaten Siak 2021–2026 telah menetapkan visi “Siak Kabupaten Hijau” dan salah satu strateginya adalah “peningkatan ketersediaan ruang terbuka hijau”, namun kesenjangan antara kebijakan dan implementasi masih lebar. Hal ini mengindikasikan adanya kelemahan dalam tata kelola, khususnya pada aspek kelembagaan dan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang bertanggung jawab atas pengelolaan RTH. Sesuai dengan tabel berikut;

Tabel 1. 1. : Statistik Kondisi Ketersediaan Ruang Terbuka Hijau (RTH) Kabupaten Siak

Rincian	Nilai	Satuan/Keterangan
Jumlah Kecamatan	14	Kecamatan
Kecamatan Memiliki Taman/RTH	6	Kecamatan

Kecamatan Belum Memiliki Taman/RTH	8	Kecamatan
Persentase Kecamatan Memiliki RTH	42,86	Persen (%)
Persentase Kecamatan Belum Memiliki RTH	57,14	Persen (%)

Sumber : Renstra Dinas PUPR-TARUKIM Kabupaten Siak Tahun 2021–2026 (diolah)

Secara kelembagaan, pengelolaan RTH di Kabupaten Siak berada di bawah kewenangan Dinas PU TARUKIM melalui Bidang Pertamanan dan Pemakaman serta Bidang Tata Ruang. Namun, fenomena pengelolaan SDM di lapangan menunjukkan adanya sejumlah persoalan struktural. Renstra Dinas PUPR-TARUKIM (2021–2026) mencatat bahwa dari total 107 PNS yang ada, hanya sebagian kecil yang memiliki latar belakang keilmuan relevan seperti planologi, arsitektur lanskap, atau ekologi perkotaan. Selain itu, pelatihan teknis terkait pengelolaan RTH sangat minim, motivasi aparatur terhadap isu lingkungan cenderung rendah, dan sistem penilaian kinerja maupun insentif belum mempertimbangkan capaian dalam pengelolaan RTH. Masalah utama dalam pengelolaan RTH di Kabupaten Siak bukan hanya terletak pada keterbatasan lahan atau anggaran, tetapi juga pada kualitas manajemen SDM yang menanganinya. Tanpa SDM yang kompeten, berkomitmen, dan memiliki visi lingkungan yang kuat, kebijakan RTH yang baik pun akan sulit diwujudkan secara optimal.

Dalam rangka menjawab tantangan tersebut, penelitian ini mengangkat pendekatan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Hijau (Green Human Resource Management/GHRM). GHRM merupakan integrasi nilai-nilai

keberlanjutan lingkungan ke dalam seluruh proses manajemen SDM, mulai dari rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, kompensasi, hingga pembentukan budaya organisasi yang ekologis. Penelitian ini mengfokuskan pada empat variabel strategi MSDM berbasis hijau, yaitu: Green Training & Development, Green Performance Management, Green Compensation & Reward, serta Green Culture & Leadership. Keempat variabel ini saling terkait secara sinergis. Misalnya, pelatihan hijau hanya akan efektif jika diikuti oleh sistem penilaian kinerja yang menghargai kontribusi terhadap RTH, yang kemudian diperkuat melalui insentif berbasis pencapaian lingkungan, serta didukung oleh komitmen pimpinan dan budaya organisasi yang menempatkan isu lingkungan sebagai prioritas. Dengan demikian, strategi-strategi tersebut tidak berdiri sendiri, melainkan membentuk ekosistem manajemen SDM yang kondusif bagi peningkatan kualitas pengelolaan RTH.

Strategi-strategi tersebut diimplementasikan dengan tujuan akhir meningkatkan kualitas pengelolaan RTH di Kabupaten Siak. Kualitas pengelolaan RTH dalam penelitian ini tidak hanya diukur dari aspek kuantitas, tetapi juga mencakup lima dimensi holistik: (1) Kuantitas & Distribusi, yaitu luas dan sebaran RTH di seluruh kecamatan; (2) Fisik & Pemeliharaan, mencakup kondisi sarana, frekuensi perawatan, dan kebersihan; (3) Fungsi Ekologis, seperti peran RTH dalam penurunan suhu kota dan peningkatan resapan air; (4) Fungsi Sosial-Budaya, yaitu tingkat kunjungan, partisipasi masyarakat, dan kepuasan publik; serta (5) Tata Kelola & Kelembagaan, yang mengukur integrasi RTH dalam dokumen perencanaan, koordinasi antar-OPD,

dan alokasi anggaran. Dengan menerapkan GHRM, diharapkan aparatur tidak hanya menjadi pelaksana teknis, tetapi juga agen perubahan yang mampu memfasilitasi kolaborasi multipihak, mengembangkan inovasi pengelolaan RTH berbasis partisipasi, serta mendorong kesadaran masyarakat terhadap pentingnya kawasan hijau.

Penelitian ini menjadi sangat urgent mengingat pertumbuhan kesadaran lingkungan yang eksponensial baik di tingkat pemerintah maupun masyarakat namun belum diikuti dengan implementasi manajemen SDM yang komprehensif di sektor pengelolaan RTH, terutama di tingkat pemerintahan daerah. Sementara konsep GHRM telah banyak dikembangkan dalam konteks korporat global (Ahmad, 2015), implementasinya di sektor publik dan secara spesifik pada pengelolaan RTH masih menjadi area yang kurang tergali. Kabupaten Siak, sebagai kawasan dengan potensi sumber daya alam yang signifikan, memerlukan strategi GHRM yang tepat guna untuk memaksimalkan kapabilitas aparatur sipil negara dalam mengelola RTH secara berkelanjutan. Tanpa strategi MSDM yang terukur dan terarah, target peningkatan kualitas RTH akan sulit tercapai, yang pada gilirannya berdampak pada penurunan kualitas hidup masyarakat serta kerusakan lingkungan jangka panjang. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi kebijakan strategis yang empiris dan terukur bagi pemerintah daerah dalam menyusun strategi pengembangan SDM berbasis lingkungan guna mendukung visi “Siak Kabupaten Hijau” secara berkelanjutan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan pada penelitian ini, yaitu :

1. Apakah Green Training & Development berpengaruh terhadap Kualitas Pengelolaan Ruang Terbuka Hijau (RTH) di Kabupaten Siak?
2. Apakah Green Performance Management berpengaruh terhadap Kualitas Pengelolaan Ruang Terbuka Hijau (RTH) di Kabupaten Siak?
3. Apakah Green Compensation & Reward berpengaruh terhadap Kualitas Pengelolaan Ruang Terbuka Hijau (RTH) di Kabupaten Siak?
4. Apakah Green Culture & Leadership berpengaruh terhadap Kualitas Pengelolaan Ruang Terbuka Hijau (RTH) di Kabupaten Siak?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Green Training & Development berpengaruh terhadap Kualitas Pengelolaan Ruang Terbuka Hijau (RTH) di Kabupaten Siak?
2. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Apakah Green Performance Management berpengaruh terhadap Kualitas Pengelolaan Ruang Terbuka Hijau (RTH) di Kabupaten Siak?
3. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Apakah Green Compensation & Reward berpengaruh terhadap Kualitas Pengelolaan Ruang Terbuka Hijau (RTH) di Kabupaten Siak?
4. Apakah Green Culture & Leadership berpengaruh terhadap Kualitas Pengelolaan Ruang Terbuka Hijau (RTH) di Kabupaten Siak?

1.4 Manfaat Penelitian

a) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan strategis dan operasional terkait pengembangan kapasitas SDM yang mendukung pengelolaan Ruang Terbuka Hijau (RTH). serta menjadi acuan dalam penyusunan RKPD dan RKA tahunan untuk memperkuat anggaran pelatihan, rekrutmen teknis, dan sistem penilaian kinerja berbasis lingkungan.

b) Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi empiris terhadap penerapan konsep GHRM dalam konteks pemerintahan daerah, khususnya di wilayah non-metropolitan seperti Kabupaten Siak. Serta penelitian ini memperluas cakupan teori tersebut ke dalam ranah tata kelola publik dan pembangunan berkelanjutan di daerah.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berbasis hijau berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Pengelolaan Ruang Terbuka Hijau (RTH) di Kabupaten Siak. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan pengelolaan RTH tidak hanya ditentukan oleh aspek teknis dan kebijakan, tetapi juga sangat bergantung pada efektivitas pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada keberlanjutan lingkungan.

Hasil pengujian model struktural menunjukkan bahwa seluruh variabel independen, yaitu Green Compensation & Reward, Green Culture & Leadership, Green Performance Management, serta Green Training & Development, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pengelolaan RTH. Temuan ini menegaskan bahwa praktik MSDM berbasis hijau mampu meningkatkan motivasi, kompetensi, komitmen, dan perilaku pro-lingkungan aparatur dalam mengelola RTH secara berkelanjutan.

Variabel Green Compensation & Reward terbukti memiliki pengaruh paling dominan terhadap kualitas pengelolaan RTH. Hal ini mengindikasikan bahwa sistem penghargaan dan kompensasi yang mengintegrasikan aspek lingkungan mampu menjadi pendorong utama bagi peningkatan kinerja aparatur dalam pengelolaan RTH. Pemberian insentif dan penghargaan berbasis lingkungan mendorong aparatur untuk bekerja lebih optimal dan bertanggung jawab terhadap keberlanjutan RTH.

Selain itu, Green Culture & Leadership berperan penting dalam membentuk budaya kerja yang peduli lingkungan serta kepemimpinan yang mendukung pengelolaan RTH. Sementara itu, Green Performance Management dan Green Training & Development juga memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan kualitas pengelolaan RTH melalui integrasi indikator

lingkungan dalam sistem penilaian kinerja serta peningkatan kompetensi aparatur melalui pelatihan berbasis lingkungan.

Nilai R-Square sebesar 0,939 menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang sangat kuat, di mana sebagian besar variasi kualitas pengelolaan RTH dapat dijelaskan oleh variabel-variabel MSDM berbasis hijau. Dengan demikian, penelitian ini memberikan bukti empiris yang kuat bahwa penerapan strategi MSDM berbasis hijau merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pengelolaan RTH di tingkat pemerintah daerah.

5.2.Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Saran Praktis (Manajerial), Pemerintah Kabupaten Siak, khususnya Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang terkait dengan pengelolaan RTH, disarankan untuk memperkuat penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis hijau secara terintegrasi. Sistem Green Compensation & Reward perlu dikembangkan secara lebih terstruktur dan berkelanjutan, baik dalam bentuk insentif finansial maupun non-finansial, guna meningkatkan motivasi dan komitmen aparatur terhadap pengelolaan RTH. Selain itu, pimpinan OPD diharapkan dapat memperkuat Green Culture & Leadership dengan menjadi teladan dalam penerapan nilai-nilai kepedulian lingkungan serta secara konsisten mengintegrasikan prinsip keberlanjutan dalam kebijakan dan pengambilan keputusan. Integrasi indikator lingkungan dalam sistem Green Performance Management juga perlu ditingkatkan agar kinerja aparatur lebih terarah pada pencapaian tujuan pengelolaan RTH yang berkelanjutan.
2. Saran Pengembangan SDM, Pemerintah daerah disarankan untuk meningkatkan intensitas dan kualitas Green Training & Development melalui program pelatihan yang berkelanjutan, relevan, dan merata bagi aparatur yang terlibat dalam pengelolaan RTH. Pelatihan tersebut tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga pada peningkatan kesadaran

dan sikap pro-lingkungan guna mendukung pengelolaan RTH dalam jangka panjang.

3. Saran Kebijakan

Diperlukan penguatan koordinasi antar OPD dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pengelolaan RTH agar kebijakan yang dihasilkan bersifat sinergis dan berkelanjutan. Selain itu, pemerintah daerah juga perlu memastikan ketersediaan dan kesinambungan anggaran untuk mendukung pengelolaan dan pengembangan RTH secara optimal.

4. Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain di luar model penelitian ini, seperti partisipasi masyarakat, kebijakan lingkungan daerah, atau faktor teknologi, guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kualitas pengelolaan RTH. Selain itu, penelitian lanjutan juga dapat menggunakan pendekatan kualitatif atau metode campuran (mixed methods) untuk memperdalam pemahaman terhadap dinamika pengelolaan RTH di tingkat lokal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S. (2015). *Green Human Resource Management: Policies and Practices*. Routledge.
- Alim, B. N., & Andreastuti, D. (2025). *Ruang Terbuka Hijau Untuk Ruang Publik Di Palangka Raya : Implementasi Kebijakan Dan Tantangan Manajemen Strategis Bimantara Nur Alim * , Desie Andreastuti*. 05(01), 53–62.
- Amanah, H., Ngarawula, B., & Sadhana, K. (2023). *Science and Humanities (IJRSS) Study of Implementation Effectiveness of Urban Green Open Space Management*. 4(8), 38–47. <https://doi.org/10.47505/IJRSS.2023.V4.8.6>
- Arsyad, N. (2019). *Optimalisasi distribusi ruang terbuka hijau (rth) di kelurahan banta-bantaeng kecamatan rappocini kota makassar*. 7–12.
- Baiq Widiawati , Andi Chairil Ichsan, A. T. L. (2024). *Analisis Persepsi Pengunjung Terhadap Kenyamanan Ruang Terbuka Hijau. (Rth) Tonjeng Beru Kelurahan Prapen Kecamatan Praya*. 14, 23–40.
- Bin, C. (2022). *Eight Reflections on Quantitative Studies of Urban Green Space : A Mapping-Monitoring-Modeling-Management (4M) Perspective*.
- Malika, O., Boudjemaa, K., Salim, D., & Abia, K. A. (2021). *Quantitative and qualitative assessment of urban green spaces in Boussaada City , Algeria using remote sensing techniques*. 14(3), 123–133. <https://doi.org/10.5897/JGRP2021.0831>
- Manullang, M. (2017). *The Effect of Soft Skills, Competence and Human Relations Skills on Principal Leadership*. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 6(4), 14–27. <https://doi.org/10.6007/ijarems/v6-i4/3413>

- Margayaningsih. (2017). Peran Ruang Terbuka Hijau dalam Pembangunan Perkotaan Berkelanjutan. *Jurnal Perencanaan Wilayah Dan Kota*.
- Molina-azorin, J. F., Maria, D. L., Jos, J., Pereira-moliner, J., & Pertusa-ortega, E. M. (2021). *administrative sciences Environmental Management , Human Resource Management and Green Human Resource Management : A Literature Review*.
- Nomor, V., Sofie, A., Salshabila, F., & Mu, A. (2021). *Kelayakan Ruang Terbuka Hijau Publik Berdasarkan Karakteristik Fisik Ruang (Studi di Taman Kota Gajahwong , Kota Yogyakarta) The Appropriateness of Public Green Open Space Based on Physical Characteristics of Space. (Study at Gajahwong City Park , Yogyakarta City). 7(2), 74–86*.
- Pattiasina, R. V. (2025). *Optimalisasi Ruang Terbuka Hijau di Kabupaten Maluku Tengah: Tantangan Anggaran, Partisipasi Masyarakat, dan Koordinasi Antarinstansi*.
- Rahmi Anugrah, Murshal Manaf, M. I. T. (2024). *Strategi Peningkatan Kualitas Ruang Terbuka Hijau Publik Di Kabupaten Gowa (Studi Kasus: Syekh Yusuf Discovery). 4(1), 82–93*.
- Sekar Ayu Delima S., Murshal Manaf, A. S. (2024). *Strategi Peningkatan Kualitas Ruang Terbuka Hijau Taman Maccini Sombala Kota Makassar. 7(1), 73–80. <https://doi.org/10.35965/ursj.v7i1.4608>*