

GREEN HRM: MENINGKATKAN KINERJA MELALUI TIM HIJAU

Ni Putu Thrisna Wulan Sari¹⁾, Nilna Muna²⁾

¹⁾Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Nasional, Denpasar

²⁾Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Nasional, Denpasar

e-mail : thrisnawulansari@gmail.com¹⁾ , nilnamuna@undiknas.ac.id²⁾

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dampak Green HRM terhadap Employee Performance DTW Ulun Danu Beratan, menggunakan Pro Environmental Behavior dan Organization Identification sebagai variabel mediasi. Semua pekerja Daya Tarik Wisata Ulun Danu Beratan, yang berjumlah 108 orang, termasuk dalam populasi penelitian ini. Untuk mengumpulkan data penelitian dengan membagikan kuesioner. Dalam penelitian ini, analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial digunakan. outer model convergent validity, discriminant validity, reliability dan inner model R-square F-square, Q-square dan pengujian hepotesis menggunakan analisis kausalitas SEM (Structural Equation Modeling) yang terkenal dengan PLS (Partial Least Square). hasil penelitian menunjukkan bahwa Green HRM berpengaruh positif signifikan terhadap Employee Performance melalui Pro Environmental Behavior dan Organization Identification.

Kata kunci: *Green Human Resource Management, terhadap Employee Performance, Pro Environmental Behavior, Organization Identification*

Abstrack

The purpose of this study was to evaluate the impact of Green HRM on Employee Performance of Ulun Danu Beratan Tourist Attraction, using Pro Environmental Behavior and Organization Identification as mediating variables. All workers of Ulun Danu Beratan Tourist Attraction, totaling 108 people, were included in the population of this study. To collect research data by distributing questionnaires. In this study, descriptive statistical analysis and inferential analysis were used. outer model convergent validity, discriminant validity, reliability and inner model R-square F-square, Q-square and hypothesis testing using causality analysis SEM (Structural Equation Modeling) which is known as PLS (Partial Least Square). the results of the study showed that Green HRM had a significant positive effect on Employee Performance through Pro Environmental Behavior and Organization Identification.

Keywords: *Green Human Resource Management, terhadap Employee Performance, Pro Environmental Behavior, Organization Identification*

1. PENDAHULUAN

Perkembangan industri pariwisata Bali yang sangat pesat dapat berdampak baik atau buruk bagi masa depan Bali (Aditia, 2022). Dampak pertama yang akan terasa adalah kerusakan lingkungan dan alam sekitar. Kegiatan pariwisata saat ini berkontribusi pada penurunan kualitas lingkungan dan berpotensi merusaknya (Yoga et al., 2023). Dalam situasi seperti ini, penyedia daya tarik wisata harus memiliki kemampuan untuk melakukan upaya untuk meningkatkan kegiatannya sambil mempertimbangkan dampak bagi lingkungan. Jika hal ini terus terjadi dalam jangka waktu yang lama, sangat mungkin bahwa pariwisata Indonesia secara keseluruhan dan Bali terutama akan mengalami penurunan. Karena banyaknya tantangan lingkungan yang dihadapi industri perhotelan, semakin banyak

keinginan untuk menerapkan praktik bisnis yang baik dan menangani masalah lingkungan (Safroni et al., n.d.). Salah satu cara untuk mencapai keunggulan dan persaingan industri adalah dengan menerapkan praktik Green HRM. Saat ini, Green HRM telah menjadi strategi bisnis utama perusahaan, dengan pengembangan sumber daya manusia memainkan peran aktif dalam lingkungan kerja. Green HRM adalah program yang membantu menciptakan sumber daya manusia ramah lingkungan dengan memahami dan menghargai budaya hijau, dan memanfaatkan potensi setiap karyawan untuk mendorong praktik berkelanjutan dan meningkatkan kesadaran dan komitmen mereka (Yoga et al., 2023).

Green Human Resource Management merupakan suatu kebijakan perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia yang mempertimbangkan kelestarian lingkungan saat mengelola perusahaan. Karena proses produksi HRM hijau dibutuhkan untuk meminimalkan kerusakan lingkungan, masalah ini semakin meningkat (Dewi Purnama & Nawangsari, 2019). *Green HRM* merupakan bagian dari manajemen SDM yang peduli dengan lingkungan, sehingga karyawan dapat mencapai tujuan lingkungan organisasi dan akhirnya membuat kontribusi yang signifikan (Teixeira et al., 2016). *Green HRM* memfasilitasi keterlibatan karyawan dalam pengelolaan lingkungan, yang ditandai dengan komitmen bersama untuk mengubah tindakan untuk mendukung perusahaan dalam upaya mereka untuk menerapkan pengelolaan lingkungan (proteksi). Kegiatan Green HRM berkontribusi pada peningkatan dan peningkatan kinerja lingkungan (Pinzone et al., 2016).

Proses *Green Human Resource Management* Pengelolaan sumber daya manusia harus dimulai dengan perekrutan, pelatihan, penilaian, dan kompensasi karyawan (Safroni et al., n.d.). Diharapkan bahwa karyawan akan berubah untuk berperilaku ramah lingkungan di tempat kerja mereka setelah kebijakan dan praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menetapkan komitmen untuk perilaku ramah lingkungan. Proses penerapan *Green HRM* ada kebijakan dan prosedur di lingkungan perusahaan mengakibatkan terstrukturnya segala aktivitas operasional perusahaan dengan keberlangsungan hidup lingkungan sekitar (Winaya & Bandung, n.d.).

Implementasi *Green HRM* Bisa mempengaruhi lingkungan kerja yang nyaman dan aman sehingga karyawan merasa nyaman saat bekerja. (Khatimah, 2023). Kenyamanan yang diperoleh selama bekerja mendorong karyawan untuk lebih mudah meningkatkan kinerjanya. Ada keyakinan bahwa praktik dan kebijakan going green dapat meningkatkan partisipasi dan produktivitas karyawan (Dumont et al., 2017). Sebagai gagasan yang sekarang menjadi trend di seluruh dunia, *Green HRM* telah dikonseptualisasikan untuk mempengaruhi perilaku ramah lingkungan (green) karyawan di tempat kerja. Kondisi lingkungan di tempat kerja sangat memengaruhi tingkat kinerja mereka. Ada kemungkinan bahwa karyawan akan merasa nyaman bekerja di tempat kerja ketika lingkungannya bersih dan sehat.

Sektor yang paling berkembang dan maju di Bali adalah pariwisata. (Made et al., n.d.). Daerah ini memiliki banyak tempat wisata, termasuk wisata alam, wisata sejarah, dan wisata budaya. Kabupaten Tabanan, dilengkapi dengan keindahan laut dan pegunungan, seni, dan arsitektur, menarik wisatawan untuk berlibur ke pulau Bali. Salah satu objek wisata yang menarik di Kabupaten Tabanan adalah Pura Ulun Danu Beratan, yang merupakan peninggalan sejarah dari kejayaan Kerajaan Mengwi selama berabad-abad. Bagian Pura berada di tengah danau Beratan, yang membuatnya unik. (Winaya & Bandung, n.d.) Orang Bali sangat menyakralkan danau karena mereka percaya bahwa itu membawa kemakmuran. Bahkan pesona Pura Ulun Danu Beratan dan danau Beratan tampaknya sangat menarik perhatian wisatawan lokal dan asing.

Human Resource merupakan salah satu departemen yang ada di Daya Tarik Wisata Ulun Danu Beratan yang memiliki peran penting dalam pengembangan sumber daya manusia

yang berkontribusi dalam operasional Daya Tarik Wisata. Sumber daya manusia adalah komponen penting untuk mendukung praktik *Green HRM* dalam sebuah organisasi. *Green HRM* merupakan bagian dari manajemen SDM yang peduli dengan lingkungan, sehingga karyawan dapat mencapai tujuan lingkungan organisasi dan akhirnya membuat kontribusi yang signifikan (Yusuf Fathussalam et al., n.d.). *Green Human Resource Management* mempromosikan keterlibatan karyawan dalam pengelolaan lingkungan, yang didasarkan pada komitmen kolektif untuk mengubah tindakan dalam rangka mendukung perusahaan dalam upaya mereka menerapkan pengelolaan lingkungan (proteksi) peran kegiatan *Green HRM* dalam memperkuat dan mendorong kinerja lingkungan (Pinzone et al., 2016).

Beberapa penelitian menemukan bahwa *Green HRM* memiliki pengaruh terhadap *Employee Performance*. Penelitian oleh (Ariani Wulansari et al., 2018; Hoxhaj et al., 2023; Winstinindah Sandroto, 2022) menemukan bahwa *Green HRM* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*. Peneliti (Ariani Wulansari et al., 2018) dalam penelitiannya mendukung hasil bahwa penerapan *Green HRM* dapat meningkatkan *Employee Performance* melalui *Organizational Identification*. (Li et al., 2023) mengungkapkan bahwa *Green HRM* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan Pro-environmental behavior untuk memediasi penelitian tersebut. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dumont et al., 2017b; Hamdan Al-Abbadi, 2021; Okumus et al., 2019) yang menemukan bahwa *Green HRM* tidak berdampak signifikan terhadap *Employee Performance*.

Dikarenakan masih terdapat ketimpangan hasil penelitian terdahulu, maka akan dikaji ulang penelitian mengenai pengaruh *Green HRM* terhadap *Employee Performance* untuk mengisi celah pengetahuan ini dan mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana variabel – variabel tersebut dapat saling mempengaruhi dalam konteks meningkatkan *Employee Performance*. Dengan demikian, perusahaan di sektor pariwisata dan sebagainya dapat menggunakan pengetahuan ini untuk mengembangkan praktik yang lebih baik untuk meningkatkan kesadaran terhadap lingkungan yang kedepannya akan memberikan kontribusi positif bagi pertumbuhan bisnis.

2. KAJIAN PUSTAKA

Green Human Resource Management

Green Human Resource Management (GHRM) adalah suatu kebijakan perusahaan untuk pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan yang mempertimbangkan kelestarian lingkungan saat mengelola perusahaan (Astuti Prodi Manajemen & Catur Wahyuni, 2018). Sebagian besar orang percaya bahwa praktik dan kebijakan going green dapat meningkatkan produktivitas dan keterlibatan karyawan (Dumont et al., 2017). Ini sesuai dengan fungsi SDM, yaitu membantu organisasi menjaga kelestarian lingkungan dengan menyesuaikan praktik dan kebijakan dengan tujuan berkelanjutan yang berfokus pada lingkungan (Dumont et al., 2017).

Employee Performance

Kinerja seseorang didasarkan pada jumlah pekerjaan dan yang mereka lakukan selama periode waktu tertentu untuk menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan (Kloutsiniotis & Mihai, 2020). Menurut (Rahayu, 2022) Kinerja ialah hasil yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Pro-Environmental Behavior

Konsep *Green HRM* diperkenalkan dengan tujuan untuk mempromosikan *Pro-Environmental Behavior* dan nilai-nilai di kalangan karyawan (Tang et al., 2018). Untuk

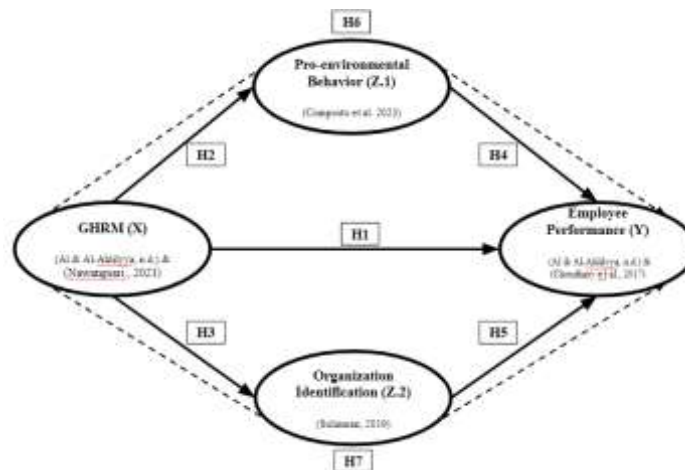
mencapai hal ini, *HRM* harus merancang dan mengembangkan program pelatihan mereka sedemikian rupa sehingga dapat menanamkan kesadaran efektif tentang lingkungan, nilai-nilai bisnis, sikap dan pengetahuan (Dumont et al., 2017).

Organizational Identification

Rasa identitas karyawan terhadap organisasi mereka dapat diartikan sebagai identifikasi organisasi. Identifikasi biasanya disebut sebagai persepsi karyawan tentang kesatuan dan keanggotaan kelompok dan memiliki potensi untuk mempengaruhi hubungan pertukaran sosial (Miao et al., 2019). Baik perusahaan maupun karyawannya dapat berbangga dengan citra diri yang baik. Meskipun citra diri ini hanya menjadi identitas perusahaan, karyawan yang memiliki rasa organisasi yang tinggi juga akan merasa bangga jika perusahaan tempat mereka bekerja memiliki citra diri yang baik (Sulaiman & Abdullah, 2019).

Kerangka Konseptual

Konsep dari penelitian mengenai *Green HRM, Employee Performance, Training and Development dan Organization Identification* dapat dilihat pada kerangka konseptual dibawah ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

- H1: Semakin baik praktik *Green HRM* diterapkan maka akan semakin meningkatkan *Employee Performance*.
- H2: Semakin baik diterapkannya *Green HRM* maka akan semakin dapat meningkatkan *Pro-Environmental Behavior*
- H3: Semakin baik penerapan praktik *Green HRM* ini diterapkan maka dapat meningkatkan *Organizational Identification*
- H4: Semakin baik praktik *Pro-environmental behavior* maka akan dapat meningkatkan *Employee Performance*.
- H5: Semakin baik praktik *Organizational Identification* maka akan dapat meningkatkan *Employee Performance*
- H6: Semakin baik diterapkannya *Pro-environmental behavior* maka akan dapat meningkatkan *Green HRM* dan *Employee Performance*
- H7: Semakin baik diterapkannya *Organizational Identification* maka akan dapat meningkatkan *Green HRM* dan *Employee Performance*

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian berjenis Kuantitatif. Menurut (Sugiyono 2017) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Daya Tarik Wisata Ulun Danu Beratan yang berjumlah 108 orang. Pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan probability sampling dengan teknik pengambilan sampel secara sampling jenuh. Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus, sampling jenuh (sensus)

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan melalui pengiriman instrument kepada responden secara tertulis, kemudian dikumpulkan kembali pada peneliti (Djaali, 2020). Seiring perkembangan jaman pengumpulan kuesioner tidak lagi disebarkan dengan media kertas, namun dapat dilakukan melalui aplikasi *Google form* kemudian disebar luaskan melalui Grup Karyawan.

Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik yang dapat digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan secara empiris suatu data disebut dengan statistik deskriptif (Sugiyono 2017). Statistik deskriptif menggunakan bentuk seperti tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean, desil, persentil, dan persentase. Data didistribusikan melalui perhitungan rata-rata dan standar deskriptif (Sugiyono 2017).

Analisis Statistik Inferensial

Data dianalisis menggunakan Teknik *Partial Least Squares (PLS)*. Teknik ini dipilih karena estimasi model dihasilkan oleh SEM-PLS umumnya menunjukkan tingkat kekuatan statistik yang lebih tinggi serta memberikan hasil yang serupa dalam signifikansi statistik dan estimasi koefisien jalur (Filho et al., 2020). *Struktural Equation Modeling* merupakan Teknik statistik yang digunakan untuk membangun dan menguji model statistik yang biasanya dalam bentuk sebab akibat (Sarwono, 2018). SEM-PLS memiliki keunggulan dalam hal pemodelan karena SEM-PLS mengizinkan model dengan indikator reflektif dan formatif (Sarwono, 2018). Persentase varian yang dijelaskan digunakan untuk mengevaluasi model struktural atau inner model yaitu dengan melihat R^2 (*R-square* variabel eksogen) untuk konstruk laten dependen dengan menggunakan ukuran *Stone-Geisser Q Square test* dan melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya. Estimasi dan stabilitas ini dievaluasi dengan menggunakan uji t-statistik yang didapat lewat prosedur *bootstrapping* (Salisu, 2020).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Measurement Evaluation (Outer Model)

Outer model atau Measurement Model dalam analisis SEM merupakan bagian dari model persamaan struktural yang digunakan dalam metode Partial Least Squares. Outer model berfungsi untuk mengukur validitas konstruk, yakni sejauh mana variabel laten

diwakili oleh indikator-indikator yang dapat diamati, dengan menggunakan indikator yang terukur langsung. Outer model mengevaluasi kualitas pengukuran variabel laten yang tidak dapat diamati secara langsung (J. F. Hair et al., 2018). Analisis outer model dalam SmartPLS mencakup tiga aspek utama yaitu Loading Factor, validitas dan reliabilitas konstruk, serta validitas diskriminan.



Gambar 2. Pengujian Outer Model

Convergent Validity

Loading Factor dapat diartikan sebagai koefisien yang menunjukkan seberapa baik setiap indikator mengukur variabel dalam model pengukuran reflektif. Nilai *Loading Factor* menunjukkan kekuatan hubungan antara indikator dan variabelnya. *Loading Factor* digunakan untuk menilai validitas konvergen, dan memastikan bahwa indikator-indikator tersebut benar-benar mencerminkan variabel yang diwakilinya. Nilai *Loading Factor* dianggap baik apabila memiliki nilai di atas 0,7. Kemudian, indikator yang memiliki nilai *Loading Factor* kurang dari 0,7 harus dihapus dari kerangka model penelitian karena dianggap tidak mampu mewakili variabel yang digunakan dalam penelitian (Hair et al., 2017a). Nilai *Loading Factor* setiap indikator pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 1. Nilai Loading Factor Setiap Indikator

| No | Indikator | Loading Factor | Keterangan |
|----|-----------|----------------|------------|
| 1 | EP1 | 0,796 | Valid |
| 2 | EP2 | 0,720 | Valid |
| 3 | EP3 | 0,733 | Valid |
| 4 | EP4 | 0,777 | Valid |
| 5 | EP5 | 0,720 | Valid |
| 6 | EP6 | 0,785 | Valid |
| 7 | GRHM1 | 0,772 | Valid |
| 8 | GRHM2 | 0,753 | Valid |
| 9 | GRHM3 | 0,764 | Valid |
| 10 | GRHM4 | 0,753 | Valid |
| 11 | OI1 | 0,723 | Valid |
| 12 | OI2 | 0,738 | Valid |
| 13 | OI3 | 0,803 | Valid |
| 14 | OI4 | 0,821 | Valid |
| 15 | OI5 | 0,796 | Valid |
| 16 | PEB1 | 0,759 | Valid |
| 17 | PEB2 | 0,790 | Valid |
| 18 | PEB3 | 0,712 | Valid |

| | | | |
|----|------|-------|-------|
| 19 | PEB4 | 0,751 | Valid |
| 20 | PEB5 | 0,747 | Valid |
| 21 | PEB6 | 0,768 | Valid |

Sumber : Output SmartPLS, (2024)

Menurut tabel di atas nilai *Loading Factor* setiap indikator menunjukkan nilai *Loading Factor* > 0,7. Oleh karena itu, Semua indikator dapat dimasukkan ke dalam penelitian, dan tidak ada alasan untuk tidak dikecualikan dari proses penelitian.

Average Variance Extracted (AVE)

Average Variance Extracted (AVE) merupakan ukuran statistik yang digunakan untuk mengukur sejauh mana variasi dalam indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur suatu konstruk dapat dijelaskan oleh konstruk itu sendiri. Seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh variabel laten terhadap varians indikator yang diukur ditunjukkan oleh AVE (J. F. Hair et al., 2018). Dalam proses pengambilan keputusan, nilai AVE dianggap tidak menunjukkan masalah reabilitas; jika nilainya melebihi angka 0,5, variabel tersebut dapat digunakan untuk studi.

Tabel 2. Hasil Uji Average Variance Extracted

| Variabel | Average Variance Extracted (AVE) |
|------------------------------------|----------------------------------|
| <i>Employee Performance</i> | 0,571 |
| <i>Pro-environmental Behavior</i> | 0,570 |
| <i>Organization Identification</i> | 0,604 |
| <i>GHRM</i> | 0,579 |

Sumber : Output SmartPls, (2024)

Tabel tersebut terbukti bahwa setiap variabel yang ada memiliki makna *Average Variance Extracted* yang melebihi angka 0,5. Oleh karena itu, setiap variabel yang dieksplorasi dalam studi ini memiliki kemampuan untuk menggambarkan variabel laten yang diwakilinya. Dengan demikian Semua indikator dapat dimasukkan ke dalam penelitian dan tidak perlu dihilangkan selama prosesnya.

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criterion

Uji *Fornell-Larcker Criterion* untuk mengetahui bagaimana variabel strukturnya berhubungan satu sama lain. Pada tahap ini, nilai hubungan antara variabel itu sendiri dan variabel lainnya dinilai dengan dua cara berbeda.

Dalam pengujian kriteria Fornell-Larcker, yang mengevaluasi nilai AVE (*Average Variance Extracted*) untuk setiap variabel. Nilai AVE variabel harus lebih besar daripada nilai korelasi antara variabel dalam konstruksi yang sama. Dalam kasus di mana nilai AVE tidak memenuhi syarat ini, maka dianggap rendahnya korelasi internal antara variabel konstruk dan kriteria Fornell-Larcker tidak berlaku.

Tabel 3. Uji Fornell-Larcker Criterion

| Variabel | <i>Employee Performance</i> | <i>GHRM</i> | <i>Organization Identification</i> | <i>Pro-environmental Behavior</i> |
|------------------------------------|-----------------------------|-------------|------------------------------------|-----------------------------------|
| <i>Employee Performance</i> | 0,756 | | | |
| <i>GHRM</i> | 0,598 | 0,761 | | |
| <i>Organization Identification</i> | 0,522 | 0,517 | 0,777 | |
| <i>Pro-environmental Behavior</i> | 0,491 | 0,498 | 0,337 | 0,755 |

Sumber : Output SmartPls, (2024)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai korelasi antara variabel-variabel tertentu menghasilkan angka yang lebih besar. Akibatnya, dapat dikatakan bahwa kriteria pengujian Fornell-Larcker telah dipenuhi.

Cross Loading

Cross loading menggambarkan situasi di mana sebuah indikator berkorelasi kuat dengan lebih dari satu variabel laten. *Cross loading* yang tinggi dapat menunjukkan bahwa indikator tersebut mungkin tidak benar-benar menunjukkan variabel laten tertentu secara eksklusif (J. Hair et al., 2019a). Nilai *cross-loading* indikator yang baik adalah diatas 0,700 dengan tingkat korelasi yang paling tinggi pada variabel latennya. Nilai *cross loading* setiap indikator dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. Nilai Cross Loading Setiap Indikator

| Indikator | <i>Employee Performance</i> | <i>GHRM</i> | <i>Organization Identification</i> | <i>Pro-environmental Behavior</i> |
|-----------|-----------------------------|--------------|------------------------------------|-----------------------------------|
| EP1 | 0,796 | 0,491 | 0,434 | 0,433 |
| EP2 | 0,720 | 0,468 | 0,418 | 0,382 |
| EP3 | 0,733 | 0,499 | 0,291 | 0,296 |
| EP4 | 0,777 | 0,447 | 0,330 | 0,349 |
| EP5 | 0,720 | 0,411 | 0,440 | 0,350 |
| EP6 | 0,785 | 0,393 | 0,438 | 0,403 |
| GRHM1 | 0,471 | 0,772 | 0,337 | 0,473 |
| GRHM2 | 0,458 | 0,753 | 0,350 | 0,400 |
| GRHM3 | 0,457 | 0,764 | 0,415 | 0,336 |
| GRHM4 | 0,434 | 0,753 | 0,474 | 0,301 |
| OI1 | 0,303 | 0,329 | 0,723 | 0,310 |
| OI2 | 0,452 | 0,488 | 0,738 | 0,232 |
| OI3 | 0,355 | 0,422 | 0,803 | 0,193 |
| OI4 | 0,402 | 0,349 | 0,821 | 0,215 |
| OI5 | 0,479 | 0,387 | 0,796 | 0,363 |
| PEB1 | 0,306 | 0,441 | 0,234 | 0,759 |
| PEB2 | 0,384 | 0,389 | 0,271 | 0,790 |
| PEB3 | 0,393 | 0,330 | 0,362 | 0,712 |
| PEB4 | 0,425 | 0,414 | 0,298 | 0,751 |
| PEB5 | 0,352 | 0,327 | 0,226 | 0,747 |
| PEB6 | 0,357 | 0,339 | 0,123 | 0,768 |

Sumber : Output SmartPLS, (2024)

Berdasarkan nilai *cross loading* Setiap metrik yang digunakan dalam penyelidikan ini, seluruh indikator memiliki nilai *cross loading* diatas 0,700 dan memiliki korelasi tertinggi dengan variabel latennya. Sehingga, Tidak ada indikator yang perlu dihilangkan.

Reliability Test

Reliability Test mengukur seberapa baik Indikator yang digunakan benar-benar menggambarkan struktur yang dimaksudkan dalam analisis. Ini juga menunjukkan seberapa baik pengukuran ini benar-benar menunjukkan ide serta karakteristik dari variabel laten yang akan ditentukan. Reliabilitas mengacu pada seberapa hasil pengukuran yang konsisten dari indikator yang digunakan untuk mengukur struktur yang persis. Jika Jika suatu indikator dianggap memiliki keandalan tinggi, hasilnya cenderung konsisten ketika diukur pada populasi yang sama berulang kali (Hair et al., 2017b). Dalam SmartPLS, *Reability Test* dapat dinilai melalui *Cronbach's Alpha*, dan *Composite Reliability*.

Cronbach's Alpha

Cronbach's alpha Koefisien indikator dalam Smartpls digunakan untuk menunjukkan konstruk atau variabel laten yang ditemukan dalam analisis jalur parsial dan mengukur keandalan internal atau konsistensi indikator. Nilai alfa Cronbach berkisar antara 0 dan 1 (J. Hair et al., 2019b). Dalam hal uji Cronbach's Alpha, keputusan dibuat dengan melihat nilainya. Jika nilainya melebihi 0,7, variabel terbukti memenuhi persyaratan reliabilitas uji dan dapat digunakan dalam penelitian (Garson, 2016). Tabel berikut menunjukkan nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel yang terlibat dalam penelitian ini:

Tabel 5. Nilai Cronbach's Alpha Setiap Variabel

| Variabel | Cronbach's Alpha |
|------------------------------------|------------------|
| <i>Employee Performance</i> | 0,849 |
| <i>Pro-environmental Behavior</i> | 0,849 |
| <i>Organization Identification</i> | 0,836 |
| <i>GHRM</i> | 0,757 |

Sumber : Output SmartPLS, (2024)

Tabel sebelumnya menunjukkan bahwa setiap variabel yang tercantum memiliki nilai di atas 0,7. Oleh karena itu, semua variabel yang diterapkan dalam penelitian ini menunjukkan tingkat konsistensi yang konsisten dalam setiap pengukuran. Dengan demikian, Semua metrik dapat dimasukkan ke dalam penelitian, dan tidak ada alasan untuk melakukannya dihilangkan selama prosesnya.

Composite Reliability

Composite Reliability merujuk pada seberapa erat dan signifikan indikator yang mengukur suatu variabel saling berhubungan (Garson, 2016). Keputusan terkait *Composite Reliability* diambil dengan memeriksa apakah sebuah variabel memiliki nilai *Composite Reliability* kurang dari 0,7. Jika demikian, ini menandakan bahwa variabel tersebut memiliki korelasi yang rendah antara indikator-indikatornya dan memerlukan pembenahan (Hair et al., 2017b). Nilai *Composite Reliability* setiap variabel dalam penelitian ini ditunjukkan dalam tabel berikut :

Tabel 6. Hasil Composite Reliability Setiap Variabel

| Variabel | Composite Reliability |
|------------------------------------|-----------------------|
| <i>Employee Performance</i> | 0,889 |
| <i>Pro-environmental Behavior</i> | 0,888 |
| <i>Organization Identification</i> | 0,884 |
| <i>GHRM</i> | 0,846 |

Sumber : Output SmartPls, (2024)

Struktural Model/Inner Model

Inner model berkaitan dengan bagaimana struktur model penelitian berhubungan satu sama lain. Analisis Inner Model bermanfaat untuk memahami bagaimana variabel model penelitian berinteraksi satu sama lain secara kompleks. Ini karena model ini membantu menguji hipotesis tentang hubungan antara variabel laten dan mengevaluasi seberapa signifikan hubungan ini. Untuk menentukan signifikansi variabel terhadap hipotesis yang telah dibuat, perlu dilakukan pemeriksaan internal model. Inner model dalam penelitian ini menggunakan uji R Square, F Square, T Statistic atau uji hipotesis, dan Q Square.

R Square

R Square merupakan ukuran seberapa baik variabel independen dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen dalam model penelitian (Hair et al., 2017). Jika nilai R Square berkisar antara 0 dan 1, maka variabel independen memiliki kemampuan penuh untuk

menentukan variabel dependen yang akan diprediksi. Tabel di bawah ini merangkum nilai R Square untuk setiap variabel dependen dalam penelitian ini:

Tabel 7. Hasil Uji R Square

| Variabel | R Square | R Adjusted Square |
|------------------------------------|----------|-------------------|
| <i>Employee Performance</i> | 0,459 | 0,443 |
| <i>Organization Identification</i> | 0,267 | 0,260 |
| <i>Pro-environmental Behavior</i> | 0,248 | 0,241 |

Sumber : Output SmartPLS, (2024)

F-Square (F2)

Sebagaimana dijelaskan pada bab III metode penelitian, bahwa dalam menguji dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel lain prediktor (dikenal juga sebagai variabel laten eksogen) terhadap model struktural menggunakan uji efek pengaruh ukuran F-Square Test yang mana dnegan menggunakan rule of thumb yang dikembangkan oleh Hair et al. (2013), nilai 0,02; 0,15; dan 0,35 menunjukkan dampak kecil, menengah, dan besar dalam penelitian ini. Berikut hasil uji F-Square untuk variabel endogen sebagai ukuran interpretasi effect size pengaruh dari suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen yang ditampilkan pada Tabel 4.6 berikut:

Tabel 8. F-Square

| F-Square | <i>Employee Performance (EP)</i> | <i>Green Human Resource Management (GHRM)</i> | <i>Organization Identification (OI)</i> | <i>Pro-environmental Behavior (PEB)</i> |
|---|----------------------------------|---|---|---|
| <i>Employee Performance (EP)</i> | | | | |
| <i>Green Human Resource Management (GHRM)</i> | 0.137 | | 0.364 | 0.329 |
| <i>Organization Identification (OI)</i> | 0.094 | | | |
| <i>Pro-environmental Behavior (PEB)</i> | 0.072 | | | |

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Q Square

Q Square merujuk pada tes statistik yang digunakan untuk menganalisis berbagai variabel. Modeling Equation Structural (SEM) atau Partial Least Squares (PLS) menggunakan uji Q Square untuk menentukan seberapa signifikan perbedaan antara model struktural dan model pengukuran. Uji ini berguna bagi peneliti menentukan apakah ada diferensiasi yang signifikan antara parameter struktural dan pengukuran model. Nilai Q Square harus lebih besar dari 0 untuk uji Q Square. Berikut adalah hasil pengujian Q Square:

Tabel 9. Hasil Q Square

| Variabel | Q Square |
|------------------------------------|----------|
| <i>Employee Performance</i> | 0,249 |
| <i>Organization Identification</i> | 0,142 |
| <i>Pro-environmental Behavior</i> | 0,133 |

Sumber : Output SmartPLS, (2024)

Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada SmartPLS dilakukan melalui *Path coefficients bootstrapping*, digunakan untuk menghitung besaran dan sudut pandang pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut adalah hasil pengujian *path coefficients bootstrapping*:

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis

| Konstruk | Original Sample (O) | T Statistics (O/STDEV) | P Values | Hipotesis | Keterangan |
|--|---------------------|--------------------------|----------|-----------|------------|
| <i>GHRM -> Employee Performance</i> | 0,347 | 3,771 | 0,000 | H1 | Diterima |
| <i>GHRM -> Pro-environmental Behavior</i> | 0,498 | 5,858 | 0,000 | H2 | Diterima |
| <i>GHRM -> Organization Identification</i> | 0,517 | 7,304 | 0,000 | H3 | Diterima |
| <i>Pro-environmental Behavior -> Employee Performance</i> | 0,229 | 2,342 | 0,020 | H4 | Diterima |
| <i>Organization Identification -> Employee Performance</i> | 0,266 | 3,077 | 0,002 | H5 | Diterima |
| <i>GHRM -> Pro-environmental Behavior -> Employee Performance</i> | 0,114 | 2,022 | 0,044 | H6 | Diterima |
| <i>GHRM -> Organization Identification -> Employee Performance</i> | 0,137 | 2,753 | 0,006 | H7 | Diterima |

Sumber : Output SmartPLS, (2024)

Pembahasan

Pengaruh Green Human Resource Management terhadap Employee Performance

Hasil dari tes hipotesis awal menunjukkan bahwa pengaruh *Green Human Resources Management* terhadap *Employee Performance* memiliki nilai Original Sample sebesar 0,347, nilai T Statistic sebesar 3,771 > 1,96, dan P Value 0,000 < 0,05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa GHRM berpengaruh positif signifikan terhadap Employee Performance, maka Hipotesis diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Anyona, 2023; Arilanil Wulansaril et al., 2018; Hoxhaj et al., 2023; Wilnstilnilndah Sandroto, 2022) ditemukan bahwa *Green Human Resources Management* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*.

Pengaruh Green Human Resource Management terhadap Pro-environmental Behavior

Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa pengaruh *Green Human Resources Management* terhadap *Pro-environmental Behavior* memiliki nilai Original Sample sebesar 0,498, nilai T Statistic sebesar 5,858 > 1,96, dan P Value 0,000 < 0,05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa GHRM berpengaruh positif signifikan terhadap Pro-environmental Behavior, maka Hipotesis diterima. Hal ini menandakan bahwa dengan diterapkannya *Green Human Resources Management* pada perusahaan akan menciptakan suatu tindakan dan perilaku karyawan untuk melindungi lingkungan (*Pro Environmental Behavior*).

Pengaruh Green Human Resource Management terhadap Organizational Identification

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa pengaruh GHRM terhadap *Organization Identification* memiliki nilai Original Sample sebesar 0,517, nilai T Statistic sebesar 7,304 > 1,96, dan P Value 0,000 < 0,05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa GHRM berpengaruh positif signifikan terhadap *Organization Identification*, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti bahwa Semakin baik praktik *Green HRM* ini akan ditingkatkan *Organizational Identification*.

Pengaruh Pro-environmental Behavior terhadap Employee Performance

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa pengaruh *Pro-environmental Behavior* terhadap *Employee Performance* memiliki nilai Original Sample sebesar 0,229, nilai T Statistic sebesar 2,342 > 1,96, dan P Value 0,020 < 0,05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa *Pro-environmental Behavior* berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Performance*, maka hipotesis diterima. Hal ini mengidentifikasikan bahwa Semakin baik praktik *Pro-environmental behavior* maka akan dapat meningkatkan *Employee Performance*. Penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad et al., 2023) yang menemukan bahwa *Pro Environmental Behavior* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance*.

Pengaruh Organizational Identification terhadap Employee Performance

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa pengaruh *Organization Identification* terhadap *Employee Performance* memiliki nilai Original Sample sebesar 0,266, nilai T Statistic sebesar 3,077 > 1,96, dan P Value 0,002 < 0,05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa *Organization Identification* berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Performance*, maka hipotesis diterima. Hal ini mengidentifikasikan bahwa semakin baik praktik *Organizational Identification* maka akan dapat meningkatkan *Employee Performance*. Penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh (Deepalakshmi et al., 2024) menemukan bahwa *Organizational Identification* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance*.

Pengaruh Green Human Resource Management terhadap Employee Performance melalui Pro-environmental Behavior

Hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Employee Performance* melalui *Pro-environmental Behavior* memiliki nilai Original Sample sebesar 0,114, nilai T Statistic sebesar 2,022 > 1,96, dan P Value 0,044 < 0,05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa GHRM berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Performance* melalui *Pro-environmental Behavior*, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti bahwa semakin baik *Pro-Environmental behavior* akan meningkatkan *Green Human Resource Management* dan pada akhirnya meningkatkan *Employee Performance*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (AlKetbi & Rice, 2024) yang menemukan bahwa *Green Human Resources Management* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* dan *Green Behavior*.

Pengaruh Green Human Resource Management terhadap Employee Performance melalui Organizational Identification

Hasil pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa pengaruh *Green Human Resources Management* terhadap *Employee Performance* melalui *Organization Identification* memiliki nilai Original Sample sebesar 0,137, nilai T Statistic sebesar 2,753 > 1,96, dan P Value 0,006 < 0,05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa GHRM berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Performance* melalui *Organization Identification*, maka hipotesis diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Khan et al., 2024) yang menemukan bahwa *Green Human Resource Management* berpengaruh

positif dan signifikan terhadap *Organizational Identification* dan *Green Employee Performance*.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. GHRM berpengaruh positif signifikan terhadap Employee Performance.
2. GHRM berpengaruh positif signifikan terhadap Pro-environmental Behavior.
3. GHRM berpengaruh positif signifikan terhadap Organization Identification.
4. Pro-environmental Behavior berpengaruh positif signifikan terhadap Employee Performance.
5. Organization Identification berpengaruh positif signifikan terhadap Employee Performance.
6. GHRM berpengaruh positif signifikan terhadap Employee Performance melalui Pro-environmental Behavior.
7. GHRM berpengaruh positif signifikan terhadap Employee Performance melalui Organization Identification.

Saran

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yang dapat menjadi pertimbangan untuk peneliti selanjutnya diantaranya. Penelitian ini terbatas pada satu negara atau wilayah tertentu. Hal ini dapat mengurangi generalisasi temuan di konteks budaya dan ekonomi yang berbeda. Dinamika perubahan dalam organisasi, seperti perubahan manajerial atau kebijakan, dapat mempengaruhi keberhasilan praktik GHRM dan membuat sulit untuk menarik kesimpulan yang konsisten. Sampel yang lebih besar dan lebih representative juga dapat dipertimbangkan untuk hasil yang lebih akurat

DAFTAR PUSTAKA

- Aditia. (2022). Implementasi Tri Hita Karana Sebagai Strategi Pariwisata Bali Berbasis Environmental Security (Vol. 4, Issue 1).
- Ahmad, J., Al Mamun, A., Masukujjaman, M., Mohamed Makhbul, Z. K., & Mohd Ali, K. A. (2023). Modeling The Workplace Pro-Environmental Behavior Through Green Human Resource Management And Organizational Culture: Evidence From An Emerging Economy. *Heliyon*, 9(9), E19134. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.E19134>
- Alketbi, A., & Rice, J. (2024). The Impact Of Green Human Resource Management Practices On Employees, Clients, And Organizational Performance: A Literature Review. *Administrative Sciences*, 14(4). <https://doi.org/10.3390/admsci14040078>
- Anyona, B. O. (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/10.53819/81018102t4133>
- Ariani Wulansari, N., Setyo Witiastuti, R., & Ridloah, S. (2018). Employee Performance Measurement Development Based On Green Hrm Indicators. *Kne Social Sciences*, 3(10), 1179. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i10.3201>
- Astuti Prodi Manajemen, M., & Catur Wahyuni, H. (2018). Human Capital Integration Model With Technology Innovation In Small And Medium Enterprises (Sme).
- Deepalakshmi, Dr. N., Tiwari, Dr. D., Baruah, Dr. R., Seth, A., & Bisht, R. (2024). Employee Engagement And Organizational Performance: A Human Resource Perspective. *Educational Administration: Theory And Practice*, 30(4), 5941–5948. <https://doi.org/10.53555/kuey.v30i4.2323>

- Dewi Purnama, N., & Nawangsari, L. C. (2019). Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Sustainability Business: Pendekatan Konsep The Effect Of Green Human Resource Management Against Sustainability Business: A Conceptual Approach. In Universitas Mercu Buana Jakarta Tanjung Benoa-Bali (Vol. 29).
- Djaali. (2020). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Pt Bumi Aksara.
- Dumont, J., Shen, J., & Deng, X. (2017a). Effects Of Green Hrm Practices On Employee Workplace Green Behavior: The Role Of Psychological Green Climate And Employee Green Values. *Human Resource Management*, 56(4), 613–627. <https://doi.org/10.1002/Hrm.21792>
- Garson, D. G. (2016). Partial Least Squares : Regression & Structural Equation Models. In Statistical Associates Publishing. <https://doi.org/10.1201/B16017-6>
- Hair, J., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019a). When To Use And How To Report The Results Of Pls-Sem. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/Ebr-11-2018-0203>
- Hair, J., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019b). When To Use And How To Report The Results Of Pls-Sem. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/Ebr-11-2018-0203>
- Hamdan Al-Abbadi, L. (2021). The Effect Of Sustainable Hrm Practices On Employee Job Outcomes Of Service Industry In Jordan. In *Journal Of Management Information And Decision Sciences* (Vol. 24, Issue 6).
- Hoxhaj, J., Abdul, S., & Syla, S. (2023). Effect Of Green Human Resources Management And Employee Performance On Work-Life Balance. *Seeu Review*, 18(2), 90–104. <https://doi.org/10.2478/Seeur-2023-0077>
- Khan, R. U., Abbasi, M. A., Farhan, A. F. A., Al-Sakkaf, M. A., & Singh, K. S. D. (2024). Green Hrm, Organizational Identification And Sustainable Development In The Emerging Economy: Applications From Social Identity Theory. *Journal Of Economic And Administrative Sciences*. <https://doi.org/10.1108/Jeas-07-2022-0177>
- Khatimah, P. H. (2023). The Impact Of Green Human Resource Practices On Employee Performance.
- Kloutsiniotis, P. V., & Mihail, D. M. (2020). The Effects Of High Performance Work Systems In Employees' Service-Oriented Ocb. *International Journal Of Hospitality Management*, 90. <https://doi.org/10.1016/J.Ijhm.2020.102610>
- Li, M., Ul Abidin, R. Z., Qammar, R., Qadri, S. U., Khan, M. K., Ma, Z., Qadri, S., Ahmed, H., Khan, H. S. Ud Din, & Mahmood, S. (2023). Pro-Environmental Behavior, Green Hrm Practices, And Green Psychological Climate: Examining The Underlying Mechanism In Pakistan. *Frontiers In Environmental Science*, 11. <https://doi.org/10.3389/Fenvs.2023.1067531>
- Made, N., Ariani, P., & Utama, M. S. (N.D.). E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana Analisis Pengaruh Sektor Pariwisata Dan Pdrb Terhadap Pad Kabupaten/Kota Di Provinsi Bali. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/eeb/index>
- Miao, Q., Eva, N., Newman, A., & Schwarz, G. (2019). Public Service Motivation And Performance: The Role Of Organizational Identification. *Public Money & Management*, 39(2), 77–85. <https://doi.org/10.1080/09540962.2018.1556004>
- Okumus, F., Köseoglu, M. A., Chan, E., Hon, A., & Avci, U. (2019). How Do Hotel Employees' Environmental Attitudes And Intentions To Implement Green Practices Relate To Their Ecological Behavior? *Journal Of Hospitality And Tourism Management*, 39, 193–200. <https://doi.org/10.1016/J.Jhtm.2019.04.008>

- Pinzone, M., Guerci, M., Lettieri, E., & Redman, T. (2016). Progressing In The Change Journey Towards Sustainability In Healthcare: The Role Of 'Green' Hrm. *Journal Of Cleaner Production*, 122, 201–211. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.02.031>
- Safroni, I., Agus, R., Lili, A. W., & Santo, D. (N.D.). Green Human Resources Management Mendukung Kinerja Lingkungan Industri Perhotelan. In *Human Resources Management Mendukung...|* (Vol. 457).
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D.* | Pdf. (N.D.). Retrieved April 28, 2024, From <https://www.scribd.com/document/688009736/Metode-Penelitian-Kuantitatif-Kualitatif-Dan-R-D-Prof-Dr-Sugiyono-2017>
- Sulaiman, N. S., & Abdullah, Z. (2019). Conceptual Exploration On Internal Communication And Organizational Identification As Determinants Of Employee Performance. *International Journal Of Modern Trends In Social Sciences*, 2(9), 99–115. <https://doi.org/10.35631/ijmtss.29009>
- Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., Paillé, P., & Jia, 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>
- Teixeira, A. A., Jabbour, C. J. C., De Sousa Jabbour, A. B. L., Latan, H., & De Oliveira, J. H. C. (2016). Green Training And Green Supply Chain Management: Evidence From Brazilian Firms. *Journal Of Cleaner Production*, 116, 170–176. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2015.12.061>
- Winaya, U., & Bandung, M. (N.D.). The Influence Of Green Human Resource Management On Employee Performance (Case Study At Insan Mandiri School, Jakarta) Pengaruh Green Human Resource Managemen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Sekolah Insan Mandiri Jakarta) Efa Nasrifa. In *Jurnal Ekonomi Manajemen* (Vol. 5). Online.
- Winstinindah Sandroto, C. (2022). Nathania, Christine Winstinindah Sandroto / The Effect Of Green Human Resource Management On Performance With Green Lifestyle Moderation And Perceived Organizational Support The Effect Of Green Human Resource Management On Performance With Green Lifestyle Moderation And Perceived Organizational Support. *Review Of Management And Entrepreneurship*, 06, 2.
- Yoga, P., Pratama, C., & Pariwisata, J. (2023). Skripsi Penerapan Green Human Resource Management Dalam Upaya Meningkatkan Kesadaran Lingkungan Karyawan Di Fairfield By Marriott Bali Kuta Sunset Road Halaman Sampul.
- Yusuf Fathussalam, M., Ag Kom Agnam M, I. G., Dyah Ayuwati, I., Fitri L, D. A., Revi L, Y. A., Brata Hiroshi, G. P., & Ully Asfari, Dan. (N.D.). Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi Green Human Resource Management Pada Ormawa: Model Konseptual. In *Journal Of Advances In Information And Industrial Technology (Jaiit)* (Vol. 3, Issue 1).