

# Pengaruh Green Human Resource Management, Komitmen Karyawan dan Perilaku Ramah Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan

(Studi: Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Solo)

Poppy Tensa Nurmadani<sup>1</sup>, Jati Waskito<sup>2\*</sup>

[jw271@ums.ac.id](mailto:jw271@ums.ac.id)<sup>2\*</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia<sup>1,2\*</sup>

## Abstrak

Globalisasi telah memfasilitasi penyebaran norma dan standar lingkungan melintasi batas negara. Seiring dengan operasionalisasi negara-negara dan perusahaan secara global, mereka semakin dituntut pertanggungjawabannya atas praktik lingkungan oleh konsumen, investor, dan regulator di seluruh dunia. Tekanan untuk memenuhi standar lingkungan internasional ini telah menyebabkan perubahan perilaku individu, di mana orang-orang mencari produk ramah lingkungan dan perusahaan yang memprioritaskan keberlanjutan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari semua karyawan yang bekerja di Kantor Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Solo. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling probabilitas. Dengan hasil sebagai berikut: 1) GHRM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Komitmen karyawan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) Perilaku pro-lingkungan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** *Manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan, komitmen karyawan, perilaku ramah lingkungan, kinerja karyawan, Green Human Resource Management.*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

## Pendahuluan

Globalisasi telah memberikan dampak yang signifikan terhadap perilaku individu dengan menciptakan rasa saling keterkaitan dan tanggung jawab bersama terhadap lingkungan. Salah satu cara di mana globalisasi telah mempengaruhi perilaku individu adalah melalui penyebaran informasi dan kesadaran tentang isu-isu lingkungan. Keberadaan internet dan media sosial, kini setiap orang memiliki akses informasi tentang lingkungan, perubahan iklim, dan isu-isu lingkungan lainnya yang mendesak dari seluruh dunia. Perasaan saling keterkaitan ini dapat mengarah pada perubahan perilaku, seperti mengadopsi praktik-praktik berkelanjutan, mengurangi limbah, dan mendukung upaya-upaya pelestarian lingkungan.

Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau (Green Human Resource Management) mengacu pada integrasi pertimbangan lingkungan ke dalam praktik-praktik manajemen sumber daya manusia. Sebelumnya, sumber daya manusia tidak efektif dalam menyelamatkan lingkungan dari limbah berbahaya. Lingkungan di dunia ini berbahaya dan merusak manusia dan makhluk hidup lainnya. Saat ini, "organisasi beralih ke sistem manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan" (Adeel et al., 2022). Tujuan dari GHRM adalah untuk menyelamatkan lingkungan dan mendegradasi limbah secara memadai serta mempromosikan

perilaku ramah lingkungan di antara karyawan, meningkatkan kinerja karyawan, dan menumbuhkan budaya keberlanjutan.

Organisasi yang memprioritaskan tanggung jawab lingkungan, melibatkan karyawan dalam inisiatif ramah lingkungan, dan mempromosikan praktik berkelanjutan di seluruh tenaga kerja lebih mungkin untuk mencapai tingkat kinerja karyawan yang lebih tinggi, mengurangi jejak ekologi mereka, dan berkontribusi pada bumi yang lebih sehat untuk generasi mendatang. "Komitmen karyawan untuk peduli terhadap lingkungan sangat penting untuk keberhasilan inisiatif ramah lingkungan di dalam organisasi. Ketika karyawan berkomitmen terhadap kelestarian lingkungan, mereka menunjukkan kesediaan untuk secara aktif terlibat dalam perilaku ramah lingkungan baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi mereka. Komitmen ini dapat diwujudkan dengan berbagai cara, seperti mendaur ulang, mengurangi konsumsi energi, melestarikan sumber daya, dan mendukung inisiatif ramah lingkungan yang diterapkan oleh organisasi. Karyawan yang berkomitmen untuk peduli terhadap lingkungan cenderung menyelaraskan nilai-nilai mereka dengan tujuan keberlanjutan organisasi". Mereka bertanggung jawab atas dampak lingkungan mereka dan secara aktif mencari cara untuk mengurangi jejak karbon baik di tempat kerja maupun di luar tempat kerja.

#### Green Human Resources Management

Green Human Resources Management (Green HRM) mempromosikan praktik berkelanjutan dan tanggung jawab sosial dengan mendorong perilaku ramah lingkungan, penggunaan sumber daya yang berkelanjutan, dan budaya keberlanjutan di antara karyawan" (Qianwen Yin, 2023) "serta pemberlakuan efisiensi sumber daya, untuk membangun citra perusahaan yang positif (Snezhana, 2020). GHRM melibatkan sikap pro-ekologis di tempat kerja dengan kesadaran green kompetensi, pelatihan lingkungan, dan pendidikan bagi karyawan untuk meningkatkan kelestarian lingkungan" (Izabela2023). "Adanya peningkatan keterlibatan kerja dengan menyelaraskan nilai-nilai organisasi dengan kecenderungan ramah lingkungan karyawan, menumbuhkan kepemilikan psikologis, dan meningkatkan sikap positif terhadap organisasi" (Elif, 2022).

GHRM bertujuan untuk menyelaraskan praktik SDM dengan tujuan dan sasaran lingkungan organisasi. Penggabungan prinsip-prinsip GHRM, tidak hanya dapat meningkatkan kinerja karyawan mereka tetapi juga meningkatkan keterlibatan karyawan dan menarik bakat yang sadar lingkungan" (Zhao & Huang, 2022). Selain itu, GHRM juga dapat menghasilkan penghematan biaya bagi organisasi melalui pengurangan konsumsi energi dan biaya pengelolaan limbah, menjadikannya pendekatan strategis yang menguntungkan lingkungan dan keuntungan. GHRM memainkan peran penting dalam mendorong keberlanjutan dalam organisasi, menguntungkan lingkungan dalam meningkatkan reputasi organisasi dan citra merek sebagai entitas yang bertanggung jawab secara sosial dan sadar lingkungan, yang dapat berdampak positif pada loyalitas pelanggan dan hubungan pemangku kepentingan. Pendekatan GHRM yang melibatkan interaksi dengan lingkungan sekitar mengedepankan dalam penekanan kramahan lingkungan, dan berjuang untuk efektivitas biaya. Aksi ini merupakan "strategi yang efektif untuk mendorong operasi bisnis yang berkelanjutan sebagai kepedulian terhadap kehidupan ekologis yang telah mengubah dunia. Terdapat berbagai indikator utama yang perlu dipertimbangkan mengenai pelaksanaan GHRM" (Jamal dkk, 2021), diantaranya:

### Green Involvement

Sebuah keterlibatan karyawan organisasi dalam kegiatan ramah lingkungan. Keterlibatan karyawan dalam kegiatan ramah lingkungan ini mendorong dan menginspirasi mereka untuk mendukung pencegahan polusi dan pemborosan yang berlebihan" (Guerci Carollo, 2015). Sebagai bagian dari penerapan praktik ramah lingkungan, organisasi harus mendorong dan menginspirasi tenaga kerja mereka untuk terlibat dengan memulai gagasan ramah lingkungan. Hal ini dapat dicapai dengan memberdayakan pekerja (Nicolaescu, 2015). Untuk dorongan ini, departemen sumber daya manusia dapat berupaya menyoroti pentingnya dan persyaratan untuk menciptakan lingkungan kerja yang partisipatif bagi manajer tingkat strategis: lingkungan di mana karyawan merasa percaya diri dan tidak takut untuk tidak setuju dengan keputusan manajemen puncak atau bernegosiasi dengan mereka". Dengan kata lain, "lingkungan di mana karyawan dapat mengajukan atau menawarkan beragam ide untuk menangani masalah organisasi yang penting" (Zibarras, 2015). Namun, pentingnya pemberdayaan karyawan dan partisipasi mereka bersumber dari fakta bahwa karyawan suka mandiri dalam mengambil keputusan terkait masalah lingkungan dan isu- isu lain yang terkait dengan keberlanjutan yang mungkin muncul dalam penerapan corporate sustainability dan berbagai inisiatifnya (Tahir, 2020). Untuk mencapai hal ini, karyawan harus dilibatkan dalam perumusan strategi lingkungan, yang kemudian memungkinkan mereka untuk mengembangkan dan memperluas pengetahuan yang diperlukan untuk produk dan layanan ramah lingkungan.

### Green Recruitment and Selection

Proses menarik kandidat yang berkomitmen atau memiliki potensi tinggi untuk berkontribusi pada isu-isu lingkungan yang terkait dengan organisasi. Praktik GHRM menganggap perekrutan dan seleksi ramah lingkungan sebagai komponen penting yang membantu mengidentifikasi karyawan ramah lingkungan yang menunjukkan kecenderungan ramah lingkungan dan membantu mengembangkan budaya ramah lingkungan. Memastikan bahwa karyawan baru tidak hanya harus memahami budaya hijau organisasi yang mapan, tetapi juga berbagi nilai- nilai lingkungannya melalui peningkatan pengetahuan lingkungan yang berkelanjutan tentang rekrutan dan menanamkan nilai-nilai dan keyakinan (Rawashdeh, 2018).

### Green Pay and Reward

Sistem penghargaan finansial dan non-finansial yang bertujuan untuk mencapai tujuan menarik, mempertahankan, dan akhirnya memotivasi karyawan yang paling cocok untuk berkontribusi menuju tujuan ramah lingkungan organisasi. Mencapai tujuan penghijauan organisasi dapat ditingkatkan dengan memberi penghargaan kepada karyawan atas komitmen mereka untuk menunjukkan dan mempromosikan perilaku ramah lingkungan serta praktik berkelanjutan. Dalam konteks ini, keberlanjutan perusahaan dapat memperoleh manfaat dari sistem penghargaan dan kompensasi jika berkonsentrasi pada pembatasan atau penghapusan perilaku yang tidak diinginkan dan mendorong perilaku ramah lingkungan. Untuk mencapai tujuan ini, sistem penghargaan harus dirancang untuk mencerminkan komitmen manajer tingkat strategis terhadap penghijauan. Komitmen tingkat strategis ini akan menginspirasi para pekerja juga untuk menjadi lebih bertanggung jawab terhadap lingkungan dan lebih terlibat dalam inisiatif ramah lingkungan (Tahir, 2020).

## Green Training

Kegiatan terkoordinasi yang mendorong dan menginspirasi karyawan untuk memperoleh keterampilan seputar perlindungan lingkungan dan mempertimbangkan isu-isu lingkungan yang memainkan peran kunci dalam mencapai tujuan lingkungan. Pelatihan membantu meningkatkan kesadaran, pengetahuan, dan keterampilan karyawan yang relevan dengan kegiatan lingkungan, menganjurkan dan merekomendasikan berbagai praktik pelatihan dan pengembangan ramah lingkungan, seperti pelatihan karyawan untuk memastikan analisis ruang kerja yang ramah lingkungan, efisiensi energi, pengelolaan limbah dan daur ulang, serta pengembangan kapasitas pribadi pada konsep dan strategi ramah lingkungan (Aykan E, 2017).

## Komitmen Karyawan

Komitmen Karyawan adalah kepercayaan seseorang terhadap nilai bisnis. Menurut Shoaib (2021) percaya bahwa "komitmen psikologis karyawan untuk mempertahankan perilaku ramah lingkungan dalam organisasi mencerminkan kesediaan individu untuk berkontribusi dalam memahami agenda strategis ramah lingkungan bisnis. Gagasan inti dari teori pertukaran sosial adalah prinsip saling menguntungkan" (Jo, 2019). "Hubungan antara organisasi dan karyawan pada dasarnya adalah hubungan pertukaran timbal balik, dan pertukaran yang saling menguntungkan terbentuk antara dukungan organisasi dan komitmen karyawan" (Elif, 2022).

Komitmen karyawan mengacu pada dedikasi dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilainya, yang memengaruhi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Keberhasilan organisasi, mendorong produktivitas, dedikasi, dan kesadaran kualitas. terdiri dari komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan, yang memengaruhi kinerja organisasi dan niat untuk bertahan. Komitmen karyawan dipengaruhi oleh kontrak psikologis relasional dan seimbang, yang menekankan kesetiaan, keyakinan, dan keamanan kerja atas kesepakatan transaksional dan transisional (Sabreya, 2023). Adanya aspek organisasi vital yang melibatkan rasa kewajiban, kesetiaan, dan kewajiban moral terhadap organisasi, yang memengaruhi kinerja secara positif, terutama selama masa-masa sulit (Ahmed, 2023). Hal ini dapat dipupuk melalui pelatihan, pengembangan karir, dan pengakuan atas upaya individu (Richmond, 2022).

Memberi karyawan peluang untuk berkembang dan berkembang tidak hanya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, tetapi juga menunjukkan investasi organisasi dalam kesuksesan jangka panjang mereka, yang semakin memperkuat komitmen mereka terhadap perusahaan. Apalagi, organisasi yang memprioritaskan inisiatif pembelajaran dan pengembangan berkelanjutan cenderung mengalami tingkat pergantian yang lebih rendah dan tingkat keterlibatan karyawan yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berkontribusi pada lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif. Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif saat ini, organisasi yang memprioritaskan dan memupuk komitmen karyawan memiliki posisi yang lebih baik untuk beradaptasi terhadap perubahan, berinovasi, dan mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan.

Komitmen karyawan adalah fenomena kompleks yang mencakup berbagai dimensi. Ini melibatkan keterlibatan emosional individu dengan organisasi, yang mengarah pada rasa koneksi. Partisipasi aktif seorang karyawan dalam peran mereka merupakan bentuk dedikasi. Sebagaimana diuraikan oleh Triatna (2015), "dedikasi menandakan tingkat kesetiaan karyawan kepada organisasi, ditunjukkan melalui kecenderungan mereka untuk tetap berafiliasi dengan organisasi dan secara

konsisten menjunjung tinggi reputasinya. Dedikasi karyawan tidak terwujud secara spontan tetapi membutuhkan dorongan yang berakar pada kepercayaan pribadi dalam organisasi, menyoroti pentingnya menggunakan indikator yang dapat diukur. dengan nilai-nilai dan tujuan perusahaan, dan tingkat komitmen yang penting. Menunjukkan dedikasi yang tinggi sering dicontohkan oleh keinginan yang tulus, seperti yang ditunjukkan oleh faktor-faktor yang disebutkan di atas. Dengan menumbuhkan dedikasi, tujuan organisasi menjadi lebih mudah tercapai serta mempunyai arah yang jelas (Triatna, 2015).

#### Perilaku Ramah Lingkungan

Perilaku ramah lingkungan didefinisikan sebagai perilaku sadar lingkungan karyawan, yang dapat mencakup perilaku dalam peran & peran ekstra. Tugas utamanya terkait dengan evaluasi kinerja karyawan dilambangkan sebagai perilaku ramah lingkungan dalam peran (Aboramadan, 2021). Peran ekstra perilaku ramah lingkungan, di sisi lain, menggambarkan tindakan ramah lingkungan sukarela yang tidak harus diikuti dan juga tidak secara khusus dibahas dalam tinjauan kinerja karyawan (Aboramadan, 2019). Perilaku ramah lingkungan mencakup tindakan dan keputusan yang mengutamakan keberlanjutan dan pelestarian lingkungan. Penelitian menunjukkan bahwa perilaku ramah lingkungan tidak hanya dipengaruhi oleh nilai-nilai pribadi tetapi juga oleh interaksi dan preferensi sosial. Menurut Cai (2023) Green Mind theory mengusulkan "hubungan antara pikiran, tubuh, dan lingkungan alam manusia, menyoroti keterkaitan antara individu dan lingkungannya, menekankan pentingnya ruang hijau untuk kesejahteraan dan ekonomi yang berkelanjutan. Perilaku ramah lingkungan mengacu pada tindakan dan keputusan yang dibuat individu untuk berkontribusi pada keberlanjutan lingkungan dengan membuat pilihan yang ramah lingkungan, seperti daur ulang, mengurangi konsumsi energi, menggunakan produk ramah lingkungan, dan mendukung upaya konservasi" (Bin Liao, 2021). Menjelaskan bahwa perilaku ini tidak hanya oleh nilai-nilai pribadi tetapi juga oleh preferensi orang lain dalam interaksi sosial. "Individu dapat terlibat dalam perilaku ramah lingkungan untuk menyelaraskan dengan preferensi lingkungan hidup yang mengarah pada upaya kolektif menuju konservasi lingkungan. Motivasi di balik perilaku hijau dapat berasal dari faktor internal (keyakinan dan nilai pribadi) dan faktor eksternal (pengaruh dan interaksi sosial). Keberadaan motivasi penting untuk mempromosikan praktik berkelanjutan dan menumbuhkan budaya tanggung jawab lingkungan dalam masyarakat.

Dalam Sarkar (2023) konteks tenaga kerja, perilaku ramah lingkungan di tempat kerja dapat mencakup inisiatif seperti mengurangi penggunaan kertas, menerapkan praktik hemat energi, mempromosikan program daur ulang, dan mendorong karyawan untuk mengadopsi praktik berkelanjutan dalam rutinitas kerja sehari-hari mereka. Peduli lingkungan sendiri dapat memengaruhi perilaku ramah lingkungan, individu dan organisasi berkontribusi pada tujuan keseluruhan keberlanjutan lingkungan, yang penting untuk melestarikan ekosistem dan sumber daya planet untuk kesejahteraan semua makhluk hidup. Perilaku ramah lingkungan mengacu pada tindakan yang diambil oleh individu, kelompok, atau komunitas untuk mengurangi dampak lingkungan mereka dan mempromosikan keberlanjutan ekologis. Ini melibatkan pengambilan keputusan dan terlibat dalam kegiatan yang berkontribusi pada konservasi keanekaragaman hayati, perlindungan ekosistem, dan pelestarian sumber daya alam. Kaiser dan Wilson (2004), secara umum perilaku ramah lingkungan dapat dikelompokkan menjadi 6 aspek:

- Energy conservation  
Praktik mengurangi jumlah energi yang dikonsumsi dengan memanfaatkan teknologi hemat energi dan melakukan upaya sadar untuk mengurangi penggunaan energi dalam berbagai aspek kehidupan sehari-hari.
- Transportation and mobility  
"Pergeseran manusia dan barang dari satu tempat ke tempat lain, melibatkan berbagai alat transportasi seperti mobil, transportasi umum, bersepeda, berjalan kaki, dan sebagainya.
- Waste avoidance  
Strategi dan praktik yang bertujuan meminimalkan timbulnya limbah dengan sikap mengurangi konsumsi, menggunakan kembali barang, dan memilih produk dengan kemasan minimal untuk mencegah terciptanya limbah sejak awal.
- Consumerism  
Pemahaman sosial dan ekonomi yang mendorong perolehan barang dan jasa dalam jumlah yang terus meningkat yang menyebabkan konsumsi berlebihan, materialisme, dan prioritas belanja dan harta benda di masyarakat.
- Recycling  
Proses mengubah bahan limbah menjadi produk baru untuk mencegah pemborosan sumber daya yang berpotensi bermanfaat. Ini membantu mengurangi konsumsi bahan baku segar, penggunaan energi, dan polusi sambil mengurangi jumlah limbah yang dikirim ke tempat pembuangan sampah.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi. "Kinerja ini menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu organisasi, karena kualitas output karyawan akan berdampak langsung terhadap produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan" (Putra & Arifin, 2021). Kinerja karyawan umumnya diukur melalui berbagai aspek seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kemampuan bekerja sama dalam tim. Banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, antara lain motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompetensi, dan kepemimpinan. "Karyawan yang memiliki motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik karena mereka merasa dihargai dan didukung dalam lingkungannya" (Pratiwi & Yuniarsih, 2022). Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif juga menciptakan suasana yang nyaman dan meningkatkan semangat kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas.

Peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui berbagai strategi, seperti pelatihan dan pengembangan kompetensi, pemberian insentif, serta kepemimpinan yang efektif. Organisasi yang mampu memberikan dukungan dan fasilitas yang memadai bagi karyawannya akan lebih mudah mencapai target organisasi (Rahmawati & Nugroho, 2023). Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia memiliki peran sentral dalam menciptakan sistem kerja yang mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Putra & Arifin (2021) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dapat diukur melalui diantaranya sebagai berikut:

- **Kualitas Kerja**  
Menggambarkan sejauh mana hasil kerja karyawan memenuhi standar dan harapan organisasi. Karyawan dengan kualitas kerja tinggi biasanya memiliki ketelitian, tanggung jawab, dan hasil kerja yang minim kesalahan.
- **Kuantitas Kerja**  
Berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu. Kuantitas kerja yang baik menunjukkan efisiensi karyawan dalam mengelola waktu dan tanggung jawab.
- **Ketepatan Waktu**  
Merujuk pada kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai deadline yang ditentukan. Indikator ini menunjukkan kedisiplinan dan manajemen waktu.
- **Kerjasama**  
"Kemampuan individu untuk bekerja sama dengan tim atau rekan kerja dalam mencapai tujuan bersama. Kerjasama mencerminkan sikap kooperatif, komunikasi yang baik, dan empati terhadap sesama rekan kerja".
- **Inisiatif dan Tanggung Jawab**  
Menunjukkan dorongan internal karyawan untuk bekerja lebih dari yang diharapkan tanpa harus selalu diarahkan. Karyawan yang memiliki inisiatif cenderung proaktif dan menunjukkan rasa kepemilikan terhadap pekerjaannya.

## **Metode Analisis**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan angka sebagai data dan statistika untuk menganalisisnya" (Winasih & Hakim, 2021). Penelitian ini dikategorikan sebagai jenis penelitian survey dimana informasi yang dikumpulkan diperoleh dari responden dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang berisikan serangkaian pernyataan yang telah disiapkan oleh peneliti sesuai dengan indikator tiap variabel. Untuk menjamin keakuratan dan keandalan data yang dikumpulkan, responden yang dipilih di minta untuk mengisi kuesioner dengan jawaban yang sesuai dengan kondisi dan pengalaman mereka yang sebenar-benarnya. Penggunaan data primer melalui kuesioner diharapkan dapat memberikan informasi yang relevan dan terkini terkait variabel yang sedang dikaji dalam penelitian ini. Data primer ini akan menjadi sumber utama dalam proses analisis dan penarikan kesimpulan nantinya.

Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan yang bekerja di Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Solo Populasi tersebut dipilih sebab Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Solo merupakan salah satu lembaga yang terjun langsung menangani lingkungan hidup untuk kepentingan bersama sesuai visi misi yang dimiliki. Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Solo adalah contoh komitmen kuat untuk menanamkan nilai-nilai peduli lingkungan yang tercermin dari kinerja dan dedikasi karyawannya untuk memberikan pelayanan terbaik. "Sampel adalah bagian dari populasi yang dapat menjadi representatif dan benar-benar dapat mewakili semua individu di dalam populasi" (Hikmawati, 2017). Disebabkan oleh jumlah populasi yang hanya terdiri atas 86 orang, maka akan diambil seluruh karyawan yang terlibat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sendiri secara spesifik adalah teknik probability sampling dengan maksud agar setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih.

Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan serta kuesioner yang diberikan secara langsung kepada seluruh pegawai di Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Solo., demikian pula pengembaliannya diambil langsung oleh peneliti sesuai yang telah disepakati. "Studi kepustakaan dilakukan untuk menganalisis serta pola Green Human Resource Management, komitmen karyawan dan perilaku ramah lingkungan terhadap kinerja karyawan di Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Solo Sementara itu, kuesioner digunakan untuk mengambil data langsung dari pegawai. Sedangkan, skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala likert yang jawabannya terdiri dari angka 1 sampai dengan 5. Dengan keterangan: 1= sangat tidak setuju; 2 = tidak setuju; 3 = netral; 4 = setuju; dan 5 = sangat setuju".

Dalam penelitian kuantitatif, yang disebut analisis data adalah rangkaian kegiatan penelitian setelah memperoleh data dari responden dan sumber lain" (Romlah, 2021) Metode statistik yang digunakan peneliti adalah Partial Least Square atau PLS melalui aplikasi SmartPLS 4.0. Langkah-langkah berikut digunakan:

#### Analisis Deskriptif

"Tes ini diterapkan sebagai alat analisis untuk data yang diperoleh dengan menggambarkan sampel dari suatu populasi, dari mana kesimpulan ditarik. Data statistik deskriptif dapat ditampilkan dalam bentuk tabel, diagram lingkaran, grafik, dan lain-lain. Data yang dikumpulkan berupa teks dan gambar bukan angka. Selanjutnya, apa pun yang dikumpulkan cenderung menjadi kunci untuk subjek penyelidikan dan tidak ada kesimpulan atau generalisasi yang dimaksudkan. Data yang diperoleh diproses untuk memfasilitasi pemrosesan data, disajikan dalam bentuk tabel frekuensi" (Syahrizal & Jailani, 2023)

#### Analisis Structural Equating Modeling (SEM)

Pemodelan Persamaan Struktural (juga dikenal sebagai SEM) didefinisikan sebagai seperangkat teknik statistik yang memungkinkan serangkaian tes yang relatif kompleks dan tidak dapat diselesaikan dengan persamaan regresi linier. Dalam SEM terdapat tiga kegiatan yang dapat dilakukan secara bersamaan. Yaitu, memeriksa validitas dan reliabilitas instrument (confirmatory factor analysis), menguji model hubungan antar variabel (path analysis), dan memperoleh model yang cocok untuk prediksi (model struktural dan 21 analisis regresi). Model yang lengkap pada dasarnya terdiri dari model pengukuran dan model struktural atau kausal. Model pengukuran dijalankan untuk membuat penilaian dalam hal validitas dan validitas diskriminan, sedangkan model struktural adalah model yang menggambarkan hubungan hipotetik" (Romlah, 2021)

#### Definisi Partial Least Squares (PLS)

Partial Least Squares (PLS) adalah metode analisis penelitian soft modeling. Metode ini menghilangkan konsep kuadrat terkecil biasa (OLS). Dalam OLS, data harus multivariat normal dan tidak ada masalah multikolinearitas antar variabel eksogen" (Syahrizal & Jailani, 2023). Berikut ini adalah langkah-langkah pembentuk:

#### Konseptualisasi model

lalah langkah awal dari analisis PLS, dibagi jadi:

- Merancang model pengukuran atau outer model  
Outer model menerangkan bagaimana hubungan pada setiap blok indikator dengan variabel laten.
- Merancang model struktural atau inner model

Inner model menerangkan bagaimana hubungan antara variabel laten atau konstruksi berdasarkan pada teori substantif.

#### Evaluasi Model

Evaluasi model PLS dilakukan dengan menggunakan ukuran prediktif yang bersifat nonparametrik. Tujuan dari evaluasi ini adalah untuk menilai sejauh mana model memiliki validitas dan reliabilitas. Dengan kata lain, evaluasi ini bertujuan untuk menilai keabsahan dan konsistensi model melalui pengujian terhadap kedua aspek tersebut" (Romlah, 2021).

#### Model Pengukuran (Outer Model)

"Outer model menggambarkan hubungan antara setiap blok indikator dengan variabel laten. Tujuan dari outer model ini adalah untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas model" (Syahrizal & Jailani, 2023).

#### Uji Validitas

- Validitas Konvergen (Convergent Validity)  
Ini adalah tes yang mengarah pada prinsip bahwa metrik konstituen harus sangat berkorelasi. Tes ini menggunakan indeks refleksi yang dinilai berdasarkan faktor stres dari masing-masing indeks individu. Sebagai pedoman, nilai loading factor harus  $> 0,7$  dan nilai sample mean variance (AVE) harus  $> 0,5$ . Namun, nilai load factor  $0,5$  hingga  $0,6$  dianggap cukup" (Syahrizal & Jailani, 2023).
- Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)  
Ini adalah percobaan yang berorientasi bahwa berbagai metrik bagian tidak boleh terlalu berkorelasi. Diuji pakai penunjuk refleksi pakai memeriksa etik crossload tiap penyebab dan harus  $> 0,7$ . Cara lain adalah pakai menyamakan pokok kuadrat AVE setiap bagian bagian dalam kaca pakai hubungan antar bagian lainnya" (Syahrizal & Jailani, 2023).

#### Uji Reabilitas

Tes yang digunakan untuk menunjukkan ketelitian, ketelitian, dan konsistensi suatu instrumen dalam mengukur konstruk. Metode yang digunakan adalah cronbach's alpha dan composite reliability. Pada "Composite Reliability (CR) lebih baik dalam mengukur internal consistency dibandingkan Cronbach's Alpha dalam SEM dikarenakan CR yang tidak mengasumsikan kesamaan boot di setiap indikator. Cronbach's Alpha cenderung menaksir lebih rendah pada construct reliability dibandingkan dengan Composite Reliability (CR)" (Syahrir et al., 2020). Interpretasi dari Composite Reliability (CR) adalah Cronbach Alfa. Oleh karena itu, nilai batas  $>0,7$  dapat diterima dan nilai  $>0,8$  sangat memuaskan.

#### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya koreksi antar variabel independent. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Multikolinieritas dapat nilai cut off yang menunjukkan nilai tolerance  $> 0,1$  atau sama dengan nilai VIF  $< 5$ .

#### Model Struktural (Inner Model)

"Model struktural PLS menerangkan bahwa hubungan antara variabel laten atau konstruksi didasarkan pada sebuah teori substantif" (Syahrizal & Jailani, 2023)  
Nilai R – Square

“Nilai R-squared digunakan untuk mengukur pengaruh variabel laten ekstrinsik (independen) terhadap variabel laten intrinsik (tergantung). “Semakin tinggi nilai R-Square maka semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan”.

#### Nilai Q2

Setelah melalui langkah-langkah pengukuran nilai R – Square, langkah selanjutnya adalah mencari nilai Q2. “Q2 (predicted relevance) digunakan untuk validasi model. Nilai  $Q^2 > 0$  membuktikan relevansi prediktif model”. “Namun nilai  $Q^2 < 0$  membuktikan bahwa model tersebut tidak memiliki relevansi prediktif” (Syahrizal & Jailani, 2023).

#### Pengujian Hipotesis

Pengujian ini dilakukan dengan melihat statistik t exposure eksternal dan membandingkannya dengan nilai t tabel = 1,96. Tingkat signifikansi untuk nilai ini adalah 0,05 (5%). Hasil dari bootstrap dengan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Suatu indikator refleksi dikatakan valid dan reliabel jika t hitung > t tabel. Maka disimpulkan bahwa variabel eksogen berpengaruh besar terhadap variabel endogen” (Romlah, 2021).

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil Penelitian

#### Deskripsi Data Responden

Deskripsi responden akan menggambarkan karakteristik demografis pegawai BPDAS Solo seperti jenis kelamin, usia, jabatan, dan lama bekerja. Informasi ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai profil partisipan yang terlibat dalam penelitian ini. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh green human resource management, komitmen karyawan, dan perilaku ramah lingkungan terhadap kinerja lingkungan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan Google Form. Kuisisioner ini disebarakan kepada seluruh pegawai BPDAS Solo.

Adapun jumlah responden yang berhasil dikumpulkan dalam penelitian ini adalah sebanyak 84 pegawai di BPDAS Solo. Analisis data dilakukan menggunakan aplikasi Smart PLS 3.2, yang memungkinkan untuk menguji hubungan antar variabel serta memvalidasi model struktural yang menghubungkan green human resource management, komitmen karyawan, perilaku ramah lingkungan dengan kinerja lingkungan.

**Tabel 1. Deskripsi Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Perempuan	50	60%
Laki-laki	34	40%
<b>Jumlah</b>	<b>84</b>	<b>100 %</b>

*Sumber: Data primer yang diolah, 2025*

Berdasarkan data tabel 1, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa sebanyak 34 responden atau sekitar 40% dari total responden adalah laki-laki. Kemudian, responden perempuan berjumlah 50 orang dengan persentase 60%. Dengan demikian, mayoritas responden dalam sampel ini adalah perempuan, sedangkan laki-laki menyumbang kurang dari setengah dari total

responden. Pembagian ini memberikan gambaran tentang komposisi jenis kelamin dari sampel yang terlibat.

**Tabel 1. Deskripsi Usia**

Usia	Frekuensi	Persentase
< 20	0	0%
21-25	7	8%
26-30	15	18%
31-35	18	22%
36-40	12	14%
41-45	6	7%
46-50	14	17%
>50	12	18%
<b>Jumlah</b>	<b>84</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 2, mayoritas pegawai BPDAS Solo berada dalam rentang usia produktif hingga dewasa menengah ke atas. Kelompok usia 31-35 tahun adalah yang paling banyak dengan 18 pegawai (22%), disusul oleh usia 26-30 tahun dan di atas 50 tahun masing-masing dengan 15 pegawai (18%). Pegawai berusia muda (di bawah 20 tahun) tidak ada, sementara kelompok 21-25 tahun hanya menyumbang 7 pegawai (8%). Selebihnya, pegawai usia 36-40 tahun sebanyak 12 orang (14%), 41-45 tahun sebanyak 6 orang (7%), dan 46-50 tahun sebanyak 14 orang (17%). Ini menunjukkan komposisi pegawai BPDAS Solo didominasi oleh individu dengan pengalaman dan kematangan usia.

**Tabel 3. Jabatan**

Jabatan	Frekuensi	Persentase
Staf Keuangan	5	6%
Pengolahan data dan informasi	6	7%
Pengadministrasi persuratan	5	6%
Arsiparis	5	6%
Pranata komputer ahli muda	7	8%
Penelaah teknis kebijakan	8	10%
Pengelola Barang Milik Negara	10	12%
PEH Ahli	7	8%
Kasubag Tata Usaha	1	1%
kasie perencanaan dan evaluasi	1	1%
kasie penguatan kelembagaan	1	1%
Kasie rehabilitasi hutan dan lahan	1	1%
Ahli pertama ppbj	4	5%
APK APBN Penyelia	5	6%
Staf BPDAS Solo	13	15%
Staf TU	5	6%
<b>Jumlah</b>	<b>84</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 3, komposisi jabatan pegawai BPDAS Solo sangat beragam, mencerminkan berbagai fungsi yang ada di instansi tersebut. Jabatan Staf BPDAS Solo memiliki proporsi tertinggi dengan 13 staff BPDAS yang mendukung operasional (15%), Posisi Pengelola Barang Milik Negara dengan 10 pegawai (12%). Beberapa jabatan menunjukkan frekuensi yang serupa, seperti Pranata Komputer Ahli Muda dan PEH Ahli yang masing-masing memiliki 7 pegawai (8%). Jabatan lain seperti Staf Keuangan, Pengadministrasi Persuratan, Arsiparis, APK APBN Penyelia, dan Staf TU masing-masing diisi oleh 5 pegawai (6%). Jabatan Penelaah Teknis Kebijakan memiliki 8 pegawai (10%), sementara Pengolahan Data dan Informasi memiliki 6 pegawai (7%). Pada level kepala seksi, masing-masing Kasubag Tata Usaha, Kasie Perencanaan dan Evaluasi, Kasie Penguatan Kelembagaan, dan Kasie Rehabilitasi Hutan dan Lahan hanya diisi oleh 1 pegawai (1%). Ini wajar karena posisi tersebut biasanya adalah jabatan struktural tunggal. Terakhir, Ahli Pertama PPBJ berjumlah 4 pegawai (5%). Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa BPDAS Solo memiliki struktur

organisasi yang lengkap, dengan pembagian tugas yang jelas di berbagai tingkatan dan spesialisasi, mulai dari staf pendukung hingga kepala seksi.

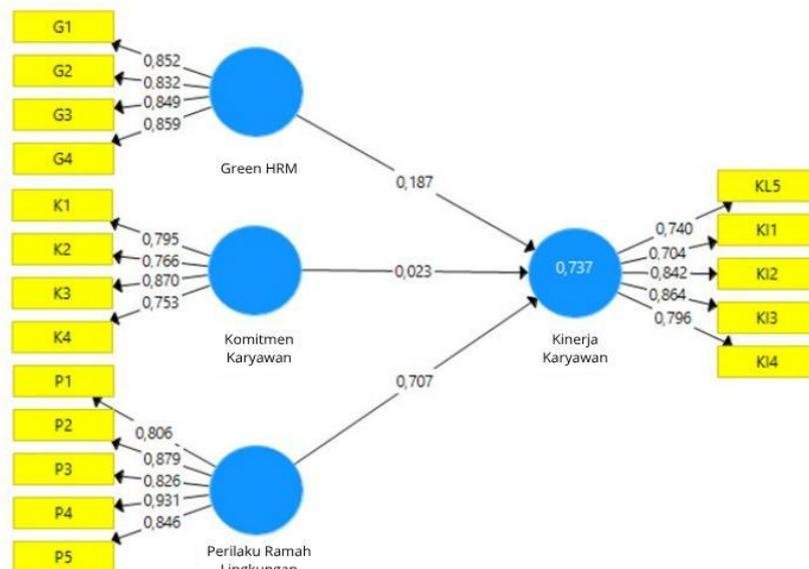
**Tabel 4. Dekripsi Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
<1 tahun	10	12%
1-3 tahun	17	20%
4-6 tahun	19	23%
7-9 tahun	16	19%
>9 tahun	22	26%
<b>Jumlah</b>	<b>84</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4, kelompok terbesar adalah karyawan dengan masa kerja lebih dari 9 tahun, mencapai 26% (22 orang), mengindikasikan tingkat retensi yang tinggi dan basis karyawan senior yang kuat. Diikuti oleh karyawan dengan masa kerja 4-6 tahun sebanyak 23% (19 orang), menunjukkan sejumlah besar karyawan yang loyal dan produktif. Sementara itu, karyawan dengan masa kerja 1-3 tahun berjumlah 20% (17 orang), dan masa kerja 7-9 tahun sedikit di bawahnya dengan 19% (16 orang). Karyawan dengan masa kerja kurang dari 1 tahun merupakan kelompok terkecil, hanya 12% (10 orang), menunjukkan proporsi karyawan baru yang relatif kecil pada saat survei dilakukan.

Pengujian outer model digunakan dan dilakukan untuk menentukan spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya, pengujian ini meliputi validitas, reliabilitas dan multikolinieritas.



**Gambar 1. Outer Model**

Suatu indikator dinyatakan memenuhi convergent validity dalam kategori baik apabila nilai outer loading >0,7. Berdasarkan tabel 4.5, diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian banyak memiliki nilai outer loading > 0,7. "Skala pengukuran nilai loading 0,5 hingga 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat convergent validity. Dengan demikian, semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut" (Setiabudhi et al., 2025).

**Tabel 5. Outer Loading**

Variabel	Indikator	Outer Loading	Ket
GHRM (X1)	G1	0.852	Valid
	G2	0.832	Valid
	G3	0.849	Valid
	G4	0.859	Valid
Komitmen Karyawan (X2)	K1	0.795	Valid
	K2	0.766	Valid
	K3	0.870	Valid
	K4	0.753	Valid
Perilaku Ramah Lingkungan (X3)	P1	0.806	Valid
	P2	0.879	Valid
	P3	0.826	Valid
	P4	0.931	Valid
	P5	0.846	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	K11	0.740	Valid
	K12	0.704	Valid
	K13	0.842	Valid
	K14	0.864	Valid
	K15	0.796	Valid

**Sumber:** Data Primer yang diolah, 2025

Discriminant validity dapat diketahui melalui metode AVE (Average Variance Extracted) > 0.5 sehingga dapat dikatakan valid secara validitas convergen (Fornell, C., & Larcker, 1981). Berikut nilai AVE dari masing-masing variabel penelitian ini:

**Tabel 6. Nilai Average Variance Extracted**

Variabel	AVE	Keterangan
GHRM (X1)	0,848	Valid
Komitmen Karyawan (X2)	0,797	Valid
Perilaku Ramah Lingkungan (X3)	0,859	Valid
Kinerja karyawan(Y)	0,791	Valid

**Sumber:** Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 6, setiap variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai yaitu > 0,5, menandakan bahwa setiap variabel memiliki validitas diskriminan yang baik. Nilai AVE untuk GHRM adalah 0,848, komitmen karyawan sebesar 0,797, perilaku ramah lingkungan sebesar 0,859, dan untuk Kinerja karyawan adalah 0,791. Semua nilai AVE ini menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan valid secara validitas diskriminan.

Composite reliability adalah keandalan pengukuran konstruk merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi composite reliability apabila memiliki nilai composite reliability > 0.7". Di bawah ini merupakan nilai composite reliability dari masing-masing variabel yang ada dalam penelitian ini:

**Tabel 7. Composite Reliability**

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
GHRM (X1)	0,911	Reliabel
Komitmen Karyawan (X2)	0,874	Reliabel
Perilaku Ramah Lingkungan (X3)	0,893	Reliabel
Kinerja karyawan(Y)	0,933	Reliabel

**Sumber:** Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 7, dapat ditunjukkan untuk nilai composite reliability semua variabel penelitian bernilai > 0.7. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel sudah memenuhi composite reliability sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Uji reliabilitas yang ke dua adalah Cronbachs Alpha. Cronbachs Alpha adalah teknik statistika yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal indikator variabel psikometrik, dengan syarat nilai cronbach's alpha lebih dari 0.60.

**Tabel 8. Cronbach's Alpha**

Variabel	Cronbach's Alpa	Keterangan
GHRM (X1)	0,871	Reliabel
Komitmen Karyawan (X2)	0,808	Reliabel
Perilaku Ramah Lingkungan (X3)	0,910	Reliabel
Kinerja karyawan(Y)	0,849	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 8, menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha semua variabel dalam penelitian ini bernilai di atas > 0,6 yang artinya nilai cronbach's alpha telah memenuhi syarat sehingga seluruh konstruk dapat dikatakan reliabel.

Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor(VIF). Multikolinieritas dapat dideteksi dengan nilai cut off yang menunjukkan nilai tolerance > 0,1 atau sama dengan nilai VIF < 5, yang dimaksud bahwa tidak ada korelasi yang kuat antar variabel independen.

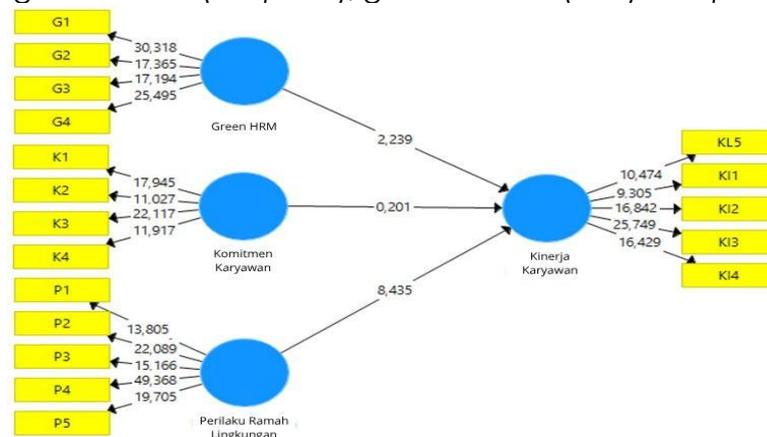
**Tabel 9. Collinearity Statistic (VIF)**

Inner VIF Values	VIF	Keterangan
X1 → Y	2,307	Non multicollinearity
X2 → Y	3,639	Non multicollinearity
X3 → Y	2,690	Non multicollinearity

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 9, hasil dari Collinierity Statistics (VIF) untuk melihat uji multikolinieritas dengan hasil dari variabel GHRM terhadap Kinerja karyawan sebesar 2,307, variabel komitmen karyawan terhadap Kinerja karyawan sebesar 3,639, dan nilai dari variabel perilaku ramah lingkungan terhadap Kinerja karyawan sebesar 2,690. Dari setiap variabel mempunyai nilai cut off > 0,1 atau sama dengan nilai VIF < 5 maka hal itu tidak melanggar uji multikolinieritas.

Inner model digunakan untuk menguji pengaruh antara satu variabel laten dengan variabel laten lainnya. Pengujian inner model dapat dilakukan dengan tiga analisis yaitu mengukur nilai R<sup>2</sup> (R-square), goodness of fit (Gof) dan path coefficient.



**Gambar 2. Inner Model**

Nilai R<sup>2</sup> atau R-Square menunjukkan determinasi variabel eksogen terhadap variabel endogennya. Semakin besar nilai R<sup>2</sup> menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik. Nilai R<sup>2</sup> 0.75, 0.50, dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate (sedang), dan lemah (Ghozali, 2014).

**Tabel 10. Nilai R-Square**

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja karyawan(Y)	0.737	0.727

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 10, R-Square digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel GHRM, komitmen karyawan, dan perilaku ramah lingkungan terhadap Kinerja karyawan yaitu dengan nilai 0,737 atau 73,7% maka hubungan ini adalah hubungan yang moderat mendekati kuat yang berarti mempunyai hubungan yang sedang.

Uji selanjutnya adalah uji Q-Square. "Nilai Q<sup>2</sup> dalam pengujian model struktural dilakukan dengan melihat nilai Q<sup>2</sup> (Predictive relevance). Nilai Q<sup>2</sup> dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model juga parameternya. Nilai Q<sup>2</sup> > 0 menunjukkan bahwa model mempunyai predictive relevance, sedangkan nilai Q<sup>2</sup> < 0 menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance". Berikut ini merupakan hasil perhitungan nilai Q-Square:

$$\begin{aligned}
 Q\text{-Square} &= 1 - (1 - R^2) \\
 &= 1 - (1 - 0,737) \\
 &= 1 - (0,263) \\
 &= 1 - 0,737 \\
 &= 0,737
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil penelitian diatas didapat nilai Q-Square sebesar 0,737. Nilai tersebut menjelaskan keragaman dari data penelitian dapat dijelaskan model penelitian sebesar 73,7%, sedangkan sisanya sebesar 26,3% dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar model penelitian ini.dengan demikian, dari hasil perhitungan tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki goodness of fit yang moderat.

Dalam pengujian model struktural dilakukan dengan melihat Q<sup>2</sup> (Predictive relevance). Uji ini dilakukan untuk mengetahui kapabilitas prediksi seberapa baik nilai yang dihasilkan, apabila nilai yang dihasilkan 0,002 (kecil), 0,15 (sedang), 0,35 (besar) berpengaruh pada level struktural. Berikut adalah nilai dari koefisien determinasi dalam penelitian ini

**Tabel 11. F-Square (F<sup>2</sup>)**

	Kinerja Lingkungan
GHRM (X1)	0,058
Komitmen Karyawan (X2)	0,001
Perilaku Ramah Lingkungan (X3)	0,707

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 11 menunjukkan bahwa kapabilitas prediksi nilai GHRM terhadap Kinerja karyawan sebesar 0,058 tergolong kecil, prediksi nilai komitmen karyawan terhadap Kinerja karyawan sebesar 0,001 tergolong kecil, sedangkan untuk nilai perilaku ramah lingkungan terhadap Kinerja karyawan sebesar 0,707 tergolong besar atau kuat.

Pengujian hipotesis di penelitian ini dapat menggunakan tabel nilai path coefficient untuk pengaruh langsung. Menguji path coefisien dengan menggunakan proses bootsrapping untuk melihat nilai t statistics atau p values (critical ratio) dan nilai original sample yang diperoleh dari proses tersebut. Nilai p value < 0.05 menunjukkan ada pengaruh langsung antar variabel sedangkan nilai p value > 0.05 menunjukkan tidak ada pengaruh langsung antar variabel. Pada penelitian ini nilai signifikasi yang digunakan adalah  $t_{tabel}$  1.96 (significant level = 5%). Jika nilai  $t_{tabel}$  > 1.96 maka terdapat pengaruh signifikan. dibawah ini merupakan nilai path coefficient hasil pengujian.

**Tabel 12. Path coefficient (Direct Effect)**

	Hipotesis (H)	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values	Ket
GHRM (X1) → Kinerja karyawan(Y)	H1	0.187	0.084	2.239	0.026	Positif Signifikan
Komitmen Karyawan (X2) → Kinerja karyawan(Y)	H2	0.023	0.115	0.201	0.841	Tidak Signifikan
Perilaku Ramah Lingkungan (X3) → Kinerja karyawan(Y)	H3	0.707	0.084	8.435	0.000	Positif Signifikan

**Sumber:** Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 12, interpretasinya sebagai berikut:

- Pengujian H1 (Diduga GHRM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Lingkungan) Dari tabel diatas menunjukkan *original sample* sebesar 0,187, nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yakni  $2,239 > 1.96$ , dan nilai *p-value* sebesar  $0,026 < 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Jadi GHRM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Lingkungan.
- Pengujian H2 (Diduga Komitmen Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Lingkungan). Dari tabel diatas menunjukkan *original sample* sebesar 0,023, nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yakni  $0,201 < 1.96$ , dan nilai *p-value* sebesar  $0,841 > 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak. Jadi komitmen karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Lingkungan.
- Pengujian H3 (Diduga Perilaku Ramah Lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Lingkungan) Dari tabel diatas menunjukkan *original sample* sebesar 0,707, nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yakni  $8,435 > 1.96$ , dan nilai *p-value* sebesar  $0,000 < 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima. Jadi Perilaku Ramah Lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Lingkungan.

## Pembahasan

### *Pengaruh Green Human Resource Management terhadap Kinerja Lingkungan*

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, bahwa variabel hasil penelitian yang tersedia, pengaruh green human resource management terhadap Kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan (Hipotesis 1 diterima), dibuktikan dengan uji terhadap 84 pegawai BPDAS Solo dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yakni  $2,239 > 1.96$ , dan nilai *p-value* sebesar  $0,026 < 0.05$ . GHRM membantu membangun kesadaran lingkungan di kalangan karyawan melalui seleksi dan pelatihan yang menanamkan nilai-nilai ramah lingkungan. Karyawan yang terlibat dalam praktik GHRM cenderung menunjukkan perilaku ramah lingkungan yang secara langsung meningkatkan Kinerja karyawan organisasi. Implementasi GHRM mendorong terciptanya budaya

organisasi yang peduli lingkungan, sehingga karyawan lebih termotivasi untuk berkontribusi pada pengelolaan dan pelestarian lingkungan.

Green Human Resource Management adalah integrasi praktik manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada keberlanjutan lingkungan dalam organisasi. Praktik GHRM mencakup rekrutmen, pelatihan, penilaian, dan kompensasi yang mempertimbangkan kesadaran dan perilaku ramah lingkungan karyawan. Dengan menerapkan GHRM, organisasi menciptakan tenaga kerja yang lebih sadar dan berkomitmen terhadap pelestarian lingkungan. Korelasi positif antara green human resource management dengan Kinerja karyawan sejalan dengan pendapat Hadi et al., (2023) dan Kurniawan et al., (2024) berarti semakin kuat dan efektif penerapan GHRM dalam suatu organisasi, semakin baik pula Kinerja karyawan yang dicapai, karena karyawan menjadi lebih sadar, termotivasi, dan bertanggung jawab dalam menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan sekitarnya. Lingkungan kerja yang mendukung keberlanjutan dan pelestarian sangat memengaruhi efektivitas GHRM dalam meningkatkan kinerja lingkungan. Jika lingkungan kerja tidak kondusif, maka dampak GHRM terhadap Kinerja karyawan bisa berkurang” (Yang & Li, 2023). Budaya organisasi yang mendukung nilai-nilai keberlanjutan dan ramah lingkungan memperkuat hubungan GHRM dengan kinerja lingkungan. Budaya ini membantu internalisasi nilai-nilai hijau dalam perilaku karyawan (Martínez-Falcó et al., 2024).

#### *Pengaruh Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Lingkungan*

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, bahwa variabel hasil penelitian yang tersedia, pengaruh komitmen karyawan terhadap Kinerja karyawan memiliki tidak berpengaruh (Hipotesis 2 ditolak), dibuktikan dengan uji terhadap 84 pegawai BPDAS Solo dengan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yakni  $0,201 < 1,96$ , dan nilai p-value sebesar  $0,841 > 0,05$ . Komitmen karyawan terhadap Kinerja karyawan seringkali terhambat oleh beberapa faktor saling terkait. Salah satunya adalah kurangnya kesadaran dan pendidikan; banyak karyawan mungkin belum sepenuhnya memahami pentingnya atau dampak tindakan mereka terhadap lingkungan tanpa pelatihan yang memadai. Faktor lain adalah budaya perusahaan yang tidak mendukung, di mana keberlanjutan tidak dihargai atau didorong, sehingga karyawan merasa komitmen lingkungan tidak menjadi prioritas (Melinawaty et al., 2024). Hal ini diperparah oleh kepemimpinan yang lemah; jika manajemen tidak menunjukkan contoh atau dukungan terhadap isu lingkungan, motivasi karyawan akan menurun.

Selain itu, fokus pada kinerja jangka pendek sering kali mengesampingkan tujuan keberlanjutan jangka panjang, membuat karyawan merasa upaya lingkungan tidak penting (Malik et al., 2021). Kurangnya insentif juga berperan besar, karena tanpa penghargaan atau pengakuan, motivasi untuk berkontribusi pada Kinerja karyawan akan rendah. Ditambah lagi, lingkungan kerja yang tidak mendukung secara fisik misalnya, kurangnya fasilitas daur ulang menjadikan praktik ramah lingkungan sulit diterapkan oleh karyawan (Tran, 2023). Terakhir, faktor eksternal seperti “kondisi ekonomi atau kebijakan pemerintah juga dapat memengaruhi seberapa besar komitmen yang dapat ditunjukkan karyawan terhadap Kinerja karyawan (Tanjung et al., 2023). Hambatan lainnya yaitu berupa minimnya pemahaman dan budaya lingkungan yang optimal di kalangan karyawan menjadi hambatan. Ketidaksihinggaan implementasi, kurangnya kesadaran terhadap indikator kinerja lingkungan, dan budaya kerja yang belum mendukung praktik 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) menyebabkan belum ketercapaian dalam meningkatkan Kinerja karyawan (Kurniawan et al., 2024)

Penelitian pada PT. Jasa Tirta Energi Kediri menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh parsial signifikan terhadap kinerja karyawan" (Hasna et al., 2023) Hal ini menunjukkan kurangnya pengaruh komitmen organisasi dari karyawan terhadap kinerja perusahaan secara langsung. Menurut Oktavia et al., (2025) "komitmen karyawan perlu dimediasi oleh faktor lain agar berdampak pada kinerja, begitupun pengaruh komitmen karyawan terhadap Kinerja karyawan dapat menjadi tidak signifikan dalam kondisi-kondisi tertentu", antara lain:

- Kondisi lingkungan kerja yang sudah ideal dan kondusif  
Jika lingkungan kerja sudah sangat baik dan nyaman, maka variabel komitmen karyawan tidak memberikan pengaruh signifikan tambahan terhadap Kinerja karyawan karena karyawan sudah merasa nyaman dan termotivasi secara otomatis tanpa tergantung pada tingkat komitmen yang berbeda-beda.
- Kemampuan adaptasi karyawan terhadap lingkungan kerja  
Karyawan yang mampu beradaptasi dengan berbagai kondisi lingkungan kerja, baik ideal maupun kurang ideal, cenderung mempertahankan kinerja mereka tanpa pengaruh signifikan dari komitmen (Hasna et al., 2023) . Hal ini menyebabkan hubungan komitmen dengan Kinerja karyawan menjadi lemah atau tidak signifikan.
- Adanya faktor lain yang lebih dominan memengaruhi Kinerja karyawan  
Dalam penelitian aktor-faktor seperti dukungan manajemen, kompensasi, disiplin kerja, atau inovasi hijau bisa jadi lebih berperan dalam meningkatkan Kinerja karyawan dibandingkan komitmen karyawan. Jika faktor-faktor ini lebih kuat, pengaruh komitmen menjadi tidak signifikan" (Prasojo & Wajdi, 2022)
- Kurangnya pemahaman atau internalisasi nilai lingkungan dalam komitmen  
Komitmen yang tidak spesifik terhadap isu lingkungan atau belum terinternalisasi sebagai nilai penting dalam organisasi dapat menyebabkan pengaruh komitmen terhadap Kinerja karyawan menjadi tidak signifikan secara statistik ( Hermawati & Lestariningsih, 2020)
- Variasi hasil penelitian dan konteks organisasi  
Penelitian Riko Iswanto & Irmawati, (2024) dan; Supomo et al., 2024) menemukan hasil berbeda terkait pengaruh komitmen, tergantung pada karakteristik organisasi, jenis pekerjaan, dan metode penelitian yang digunakan.

#### *Pengaruh perilaku ramah lingkungan terhadap kinerja lingkungan*

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, bahwa variabel hasil penelitian yang tersedia, pengaruh perilaku ramah lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Hipotesis 3 diterima), dibuktikan dengan uji terhadap 84 pegawai BPDAS Solo dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yakni  $8,435 > 1,96$ , dan nilai p-value sebesar  $0,000 < 0,05$ . Didukung pendapat Fitria, (2023) karyawan yang menerapkan perilaku ramah lingkungan cenderung meningkatkan Kinerja karyawan organisasi secara nyata. Karyawan yang menerapkan perilaku ramah lingkungan secara konsisten akan meningkatkan efektivitas Kinerja karyawan organisasi, baik dalam pengelolaan sumber daya, pengurangan limbah, maupun efisiensi energi. Pertama, implementasi perilaku tersebut, seperti konservasi energi dan air serta manajemen limbah yang efektif (misalnya, daur ulang dan pengurangan kertas), secara agregat berkontribusi pada peningkatan efisiensi operasional dan pengurangan jejak ekologis perusahaan (Martínez-Falcó et al., 2024).

Hal ini tercermin dari penurunan konsumsi sumber daya, minimasi limbah, dan emisi gas rumah kaca. Kedua, karyawan yang proaktif dalam perilaku ramah

lingkungan cenderung mengidentifikasi dan menginisiasi inovasi berbasis lingkungan, baik dalam proses produksi yang lebih efisien, penggunaan material berkelanjutan, maupun pengembangan produk/layanan hijau, sehingga mendorong adopsi teknologi ramah lingkungan dan praktik bisnis inovatif (Putri & Nugroho, 2024). Ketiga, demonstrasi komitmen terhadap keberlanjutan melalui perilaku karyawan secara signifikan meningkatkan reputasi dan citra perusahaan, menarik konsumen dan talenta berkualitas, serta memperkuat posisi kompetitif di pasar (Isrososiawan et al., 2021)

Keempat, kesadaran dan praktik lingkungan karyawan memfasilitasi kepatuhan terhadap regulasi lingkungan dan pengelolaan risiko yang lebih efektif, memitigasi potensi sanksi hukum dan kerugian reputasi, sekaligus memungkinkan deteksi dini dan mitigasi risiko lingkungan (Ahmed et al., 2023). Terakhir, "lingkungan kerja yang mendukung praktik ramah lingkungan dapat meningkatkan moral, kepuasan, dan produktivitas karyawan, karena mereka merasa menjadi bagian dari tujuan yang lebih besar, yang pada gilirannya memperkuat keterlibatan dan kolaborasi dalam inisiatif keberlanjutan organisasi (Azmy, 2024).

## Simpulan dan Saran

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *Green Human Resource Management* (GHRM), komitmen karyawan, dan perilaku ramah lingkungan terhadap Kinerja karyawan pada 84 pegawai BPDAS Solo, dengan pengumpulan data menggunakan Google Form dan teknik *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

- GHRM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Hipotesis 1 diterima) : yang dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 2,239 ( $> 1.96$ ) dan nilai p-value 0,026 ( $< 0.05$ ). Hal ini mengindikasikan bahwa praktik GHRM yang efektif, seperti seleksi dan pelatihan yang menanamkan nilai-nilai ramah lingkungan, mampu membangun kesadaran dan memotivasi karyawan untuk berkontribusi pada pelestarian lingkungan.
- Komitmen karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Hipotesis 2 ditolak) : dengan nilai thitung sebesar 0,201 ( $< 1.96$ ) dan nilai p-value 0,841 ( $> 0.05$ ). Penolakan hipotesis ini dapat dijelaskan oleh beberapa faktor, termasuk kurangnya kesadaran dan pendidikan lingkungan, budaya perusahaan yang belum mendukung, kepemimpinan yang lemah, fokus pada kinerja jangka pendek, minimnya insentif, serta lingkungan kerja fisik yang tidak mendukung praktik ramah lingkungan. Selain itu, komitmen karyawan mungkin perlu dimediasi oleh faktor lain agar berdampak signifikan, atau pengaruhnya bisa melemah jika lingkungan kerja sudah sangat ideal, karyawan memiliki adaptasi tinggi, terdapat faktor dominan lain, internalisasi nilai lingkungan yang kurang, atau variasi konteks organisasi.
- Perilaku ramah lingkungan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Hipotesis 3 diterima) : dengan nilai thitung sebesar 8,435 ( $> 1.96$ ) dan nilai p-value 0,000 ( $< 0.05$ ). Hasil ini menyatakan bahwa perilaku ramah lingkungan karyawan secara langsung meningkatkan efisiensi operasional dan mengurangi jejak ekologis organisasi melalui konservasi sumber daya dan manajemen limbah. Perilaku ini juga memicu inovasi berbasis lingkungan, meningkatkan reputasi perusahaan, memfasilitasi kepatuhan regulasi serta pengelolaan risiko, dan pada akhirnya, mendorong budaya organisasi yang positif serta produktivitas karyawan.

## Referensi

- Aboramadan, M., & Karatepe, O. M. (2021). Green human resource management, perceived green organizational support and their effects on hotel employees' behavioral outcomes. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(10), 3199-3222.
- Aboramadan, M., Albashiti, B., Alharazin, H., & Dahleez, K. A. (2019). Human resources management practices and organizational commitment in higher education: The mediating role of work engagement. *International Journal of Educational Management*, 34(1), 154-174.
- Ahmed, R. R., Akbar, W., Aijaz, M., Channar, Z. A., Ahmed, F., & Parmar, V. (2023). The role of green innovation on environmental and organizational performance: Moderation of human resource practices and management commitment. *Heliyon*, 9(1).
- Aisha, AlKetbi., John, Rice. (2024). The Impact of Green Human Resource Management Practices on Employees, Clients, and Organizational Performance: A Literature Review. *Administrative Sciences*, doi: 10.3390/admsci14040078
- Azmy, A. (2024). The Roles of Green Human Resources on Employees Eco-Friendly Behavior, Organizational Commitment, and Corporate's Environmental Performance. *Studies in Business and Economics*, 19(1), 22–45. <https://doi.org/10.2478/sbe-2024-0002>
- Aquino, S. M., Lacap, J. P., Arcilla, R. A., Solano, K. C., Alipante, K. J., & Lacanilao, T. S. (2023). The Intervening Effect of Organizational Commitment on the Link Between Green Human Resource Management and Eco-Friendly Behavior: The Case of Select Green Companies in Metro Manila, Philippines. In P. Suanpang (Ed.), *Modern Perspectives and Current Trends in Asian Education, Psychology, and Sociology*.
- Bin, Liao., Lin, Li., Zhao, Yang. (2021). Perceived social green preference: the motivation mechanism of inducing green behaviour. *Current Psychology*, 1-17. doi: 10.1007/S12144-021-02483-Z
- Cai, B., Chen, Y., & Ayub, A. (2023). "Quiet the Mind, and the Soul Will Speak"! Exploring the Boundary Effects of Green Mindfulness and Spiritual Intelligence on University Students' Green Entrepreneurial Intention–Behavior Link. *Sustainability*, 15(5), 3895.
- Calia, R. C., Guerrini, F. M., & de Castro, M. (2009). The impact of Six Sigma in the performance of a Pollution Prevention program. *Journal of cleaner production*, 17(15), 1303-1310.
- Elif, Baykal., Osman, Bayraktar. (2022). Green human resources management: A novel tool to boost work engagement. *Frontiers in Psychology*, doi: 10.3389/fpsyg.2022.951963
- Guerci, M., & Carollo, L. (2016). A paradox view on green human resource management: Insights from the Italian context. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(2), 212-238.
- Lestari, J. S., Farida, U., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerjaterhadap Prestasi Kerja Guru. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 38–55. <https://doi.org/10.24269/asset.v2i2.2388>
- Maharani, N. A., & Saputro, E. P. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Family Supportive Supervisor Behaviour, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 8(2), 1–14. <https://doi.org/10.23917/benefit.v8i2.3033>

- Nicolăescu, E., Alpopi, C., & Zaharia, C. (2015). Measuring corporate sustainability performance. *Sustainability*, 7(1), 851-865.
- 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.
- Purba, S. D., Tarigan, J. W., Sinaga, M., & Tarigan, V. (2021). Pelatihan Penggunaan Software SPSS Dalam Pengolahan Regresi Linear Berganda Untuk Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun Di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Karya Abdi*, 5(2), 202-208.
- Putra, Y. P., & Arifin, Z. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 45-52.
- Pratiwi, A. F., & Yuniarsih, T. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 14(2), 88-96.
- Rahmawati, D., & Nugroho, A. (2023). Pelatihan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Industri Retail. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, Rawashdeh, A. M. (2018). The impact of green human resource management on organizational environmental performance in Jordanian health service organizations. *Management Science Letters*, 8(10), 1049-1058.
- Romlah, S. (2021). PENELITIAN KUALITATIF DAN KUANTITATIF ( Pendekatan Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif ). 16(1), 1-13.
- Syahrizal, H., & Jailani, M. S. (2023). Jenis-Jenis Penelitian Dalam Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. 1, 13-23.
- Sabreya, Khanom, Zuma., Jahangir, Alam. (2023). Fostering Employee Commitment: The Role of Psychological Contract. *Asian Journal of Management*, doi: 10.52711/2321-5763.2023.00041 Richmond, Baffour, Sencherey., Naail, Mohammed, Kamil., Mariama, Zakari., Enya, Ameza, Xemalordzo. (2022). The role of employee commitment on organizational performance and the intention to stay. doi: 10.17576/ebangi.2022.1905.11
- Sarkar, S. S., & Biswas, J. (2023). Environmental perspective of workforce across industries. In *Advances in Management Research* (pp. 91- 115). Routledge.
- Satria, J. J., & Resmawa, I. N. (2022). Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Komitmen Karyawan, Eco-Friendly Behavior Dan Kinerja karyawan Pada Karyawan Hotel Bintang 4 Di Surabaya. *IKRAITH-EKONOMIKA*.
- Snezhana, Hristova., Dusica, Stevcevska, Srbinovska. (2020). "green" hrm in pursuit of sustainable competitive advantage. doi: 10.5281/ZENODO.4393537
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Ahmed, R. R., Akbar, W., Aijaz, M., Channar, Z. A., Ahmed, F., & Parmar, V. (2023). The role of green innovation on environmental and organizational performance: Moderation of human resource practices and management commitment. *Heliyon*, 9(1), e12679. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e12679>
- Azmy, A. (2024). The Roles of Green Human Resources on Employees Eco-Friendly Behavior, Organizational Commitment, and Corporate's Environmental Performance. *Studies in Business and Economics*, 19(1), 22-45. <https://doi.org/10.2478/sbe-2024-0002>
- Fitria, P. F. (2023). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan Pada Kinerja Dengan Menggunakan Perilaku Ramah Lingkungan Sebagai Variabel Mediasi (studi .... <https://eprints.ums.ac.id/id/eprint/107400> <https://eprints.ums.ac.id/107400/1>

/NASKAH PUBLIKASI.pdf

- Hadi, S., Rajiani, I., Mutiani, M., Syifa, N. L. A., Ansari, A. H., & Ilhami, M. R. (2023). Green Human Resource Management in Supporting Environmentally Friendly Behavior. *The Innovation of Social Studies Journal*, 5(1), 84. <https://doi.org/10.20527/issj.v5i1.9728>
- Hasna, S. J., Kurniawati, E., & Arida, R. W. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jasa Tirta Energi Kediri. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 138–154. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v1i3.667>
- Hermawati, F. A., & Lestariningsih, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Self Efficacy dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(8)(8), 188. <https://media.neliti.com/media/publications/269323-pengaruh-stres-kerja-terhadap-kinerja-ka-eca4adfe.pdf>
- Isrososiawan, S., Rahayu, A., & Wibowo, L. A. (2021). Green Human Resources Management Mendukung Kinerja karyawan Industri Perhotelan. *Jurnal Co Management*, 3(2), 457–470. <https://doi.org/10.32670/comanagement.v3i2.425>
- Kurniawan, M., Hendriani, S., & Nuryanti, N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Green Human Resource Management (GHRM) Terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Pacific Indopalm Industries). *Jurnal Multidisiplin Teknologi Dan Arsitektur*, 2(2), 764–780. <https://doi.org/10.57235/motekar.v2i2.3913>
- Malik, S. Y., Mughal, Y. H., Azam, T., Cao, Y., Wan, Z., Zhu, H., & Thurasamy, R. (2021). Corporate social responsibility, green human resources management, and sustainable performance: is organizational citizenship behavior towards environment the missing link? *Sustainability (Switzerland)*, 13(3), 1–24. <https://doi.org/10.3390/su13031044>
- Martínez-Falcó, J., Sánchez-García, E., Marco-Lajara, B., & Georgantzis, N. (2024). Green human resource management and sustainable performance in the wine industry: the mediating role of green innovation. *Benchmarking*, 13(2), 313–332. <https://doi.org/10.1108/BIJ-12-2023-0854>
- Melinawaty, M., Anden, T. E., & Mahrita, A. (2024). Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Green Innovation (Studi pada PT. Catur Sentosa Adiprana. Tbk Cabang Kota Palangka Raya). *Competence: Journal of Management Studies*, 18(2), 34–51. <https://doi.org/10.21107/kompetensi.v18i2.28019>
- Oktavia, T., Senen, S. H., & Sobandi, A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja yang Dimediasi oleh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai Perguruan Tinggi Swasta di Wilayah Sukabumi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(2), 1484–1499. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i2.4175>
- Prasojo, S. A., & Wajdi, F. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. 6.
- Putri, S. D. A., & Nugroho, S. P. (2024). Pengaruh Green Human Resource Management, Eco Friendly Attitude Dan Eco Friendly Behavior Terhadap Green Innovation Melalui Green Work Engagement Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Surakarta. *EKUILNOMI: Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 6(3), 602–615.
- Riko Iswanto, & Irmawati. (2024). Pengaruh Green Human Resource Management terhadap Kinerja karyawan yang Dimediasi oleh Komitmen Organisasional (Studi Kasus pada PT Bank Boyolali). *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(7), 3957–3974. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i7.4178>
- Supomo, Sholahuddin, M., & Isa, M. (2024). ANALISIS PENGARUH VARIABEL

PENGALAMAN KERJA, PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN LAZ SOLOPEDULI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7, 16967–16975.

- Tanjung, R., Romi, H. A., & Firmansyah, F. (2023). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dharma Pacific Engineering. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 6(1), 69–80. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v6i1.2385>
- Tran, N. K. H. (2023). An empirical investigation on the impact of green human resources management and green leadership on green work engagement. *Heliyon*, 9(11), e21018. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e21018>
- Yang, M., & Li, Z. (2023). The influence of green human resource management on employees' green innovation behavior: The role of green organizational commitment and knowledge sharing. *Heliyon*, 9(11), e22161. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e22161>
- Sujata, Das., Madhusmita, Dash. (2023). Green HRM -Need of The Hour for Environmental Sustainability. *International Journal of Reviews and Research in Social Sciences*, doi: 10.52711/2454-2687.2023.00011
- Tahir, M., Safwan, N., Usman, A., & Adnan, A. (2020). Green HRM as predictor of firms' environmental performance and role of employees' environmental organizational citizenship behavior as a mediator. *Journal of Research and Reviews in Social Sciences Pakistan*, 3(1), 699-715.
- Triatna, Cipi. 2015. *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakay
- Xinping, Wang. (2023). The Effect of Green Values on Green Consumption Behaviour. *International journal of education and*
- Zibarras, L. D., & Coan, P. (2015). HRM practices used to promote pro- environmental behavior: a UK survey. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(16), 2121- 2142.
- Zonghua, Liu., Shiye, Mei., Yulang, Guo. (2020). Green human resource management, green organization identity and organizational citizenship behavior for the environment: the moderating effect of environmental values. *Chinese Management Studies*, doi: 10.1108/CMS-10-2019-0366