

Pengaruh *Green Human Resource Management (GHRM)* dan *Self-Efficacy* terhadap *Green Culture* melalui *Commitment to Sustainability*

Ilham Purnama Aji^{1*}, Sidiq Permono Nugroho²

Email korespondensi : b100210440@student.ums.ac.id

Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta, Indonesia^{1*,2}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Green Human Resource Management (GHRM)* dan *Self-Efficacy* terhadap *Green Culture* dengan *Commitment Sustainability* sebagai variabel mediasi. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Hermina Wonogiri. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode *Partial Least Square (PLS)* dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Green Human Resource Management* dan *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green Culture* melalui *Commitment Sustainability*. Di antara kedua variabel tersebut, *Self-Efficacy* memiliki pengaruh paling kuat, diikuti oleh *GHRM*. *Commitment Sustainability* berperan sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara *GHRM* dan *Self-Efficacy* terhadap pembentukan *Green Culture*. Penelitian ini penting karena adopsi budaya hijau di sektor layanan kesehatan masih terbatas di Indonesia, sementara tuntutan keberlanjutan meningkat secara global. Temuan ini memberikan implikasi praktis bahwa rumah sakit perlu memperkuat penerapan *GHRM*, meningkatkan efikasi diri karyawan, serta memperdalam komitmen terhadap keberlanjutan untuk membangun budaya organisasi yang lebih hijau, beretika, dan berkelanjutan.

Kata kunci: *Green Human Resource Management; Efikasi Diri; Budaya Hijau; Praktik Keberlanjutan; Rumah Sakit*

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

Pendahuluan

Pemikiran utama dalam pengelolaan berkelanjutan adalah mempertahankan bagi masa depan yang menjanjikan untuk lingkungan dan menciptakan generasi mendatang yang peduli terhadap kelestarian lingkungan pada dunia organisasi maupun individu. Tanggung jawab utama bagi organisasi dan individu adalah menjaga kelestarian lingkungan. Terdapat 17 tujuan pembangunan berkelanjutan SDGs yang diusulkan oleh PBB, terdapat masalah lingkungan yang signifikan. Menurut (Foster et al., 1983) mengenai 17 isu permasalahan yang dijelaskan oleh PBB, isu lingkungan termasuk kedalam permasalahan yang diusulkan oleh PBB. Contoh masalah lingkungan yang diajukan oleh PBB adalah; menciptakan air layak dan tempat sanitasi yang baik, memastikan energi yang stabil dan berkelanjutan, memberikan pekerjaan yang baik dan peningkatan ekonomi, membuat infrastruktur yang kuat, serta mendukung pengembangan industri yang melibatkan semua orang, dan bekerja sama untuk pembangunan yang berkelanjutan. Itulah tujuan pembangunan lingkungan berkelanjutan (SDGs) yang diajukan oleh PBB. Mereka juga menyatakan bahwa mereka mendorong semua negara untuk menerapkan perlindungan lingkungan. Perlindungan memerlukan kebijakan nasional dan peningkatan kesadaran individu terkait dengan terciptanya perlindungan

lingkungan. Ruang lingkup lingkungan bisnis, penerapan rencana keberlanjutan lingkungan bisnis dalam sistem manajemen lingkungan tidak akan efisien jika terdapat karyawan yang tidak tepat mengintegrasikan. Karyawan harus berpartisipasi aktif dalam menerapkan integrasi dan kebijakan ramah lingkungan dengan Iso 14001. Menurut International Organization for Standardization (ISO), Sistem Manajemen Lingkungan Iso 14001 (SML ISO 14001) diterbitkan pada tahun 1996 di Geneva, Swiss. Diperkirakan bahwa adanya sistem ini dapat membantu dalam pembuatan mekanisme terintegrasi yang secara konsistensi untuk meningkatkan sebuah kinerja lingkungan pada kegiatan produksi sehari-hari (Aprilasani et al., 2017). Standar ISO 14001 dibuat untuk menjamin kinerja sistem manajemen lingkungan. Standar ini sebenarnya dibuat karena banyaknya masalah lingkungan yang dibahas masyarakat, unit-unit sistem bekerja terstruktur berdasarkan proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi (PDCA-Plan, Do, Check and Act) (Kamalia et al., 2020). Akan tetapi organisasi mencoba untuk mendorong perilaku seperti; daur ulang, mematikan dan menyalakan peralatan listrik, menggunakan konferensi video sebagai pengganti perjalanan, dan menggunakan transportasi umum untuk mendorong penghematan energi yang lebih bersih dan mengurangi dampak lingkungan organisasi. Kegiatan ini mungkin terlihat tidak relevan bagi tingkat individu maupun organisasi, mereka mungkin dapat memiliki pengaruh yang sedikit signifikan terhadap kinerja lingkungan organisasi.

Penelitian mengenai pengaruh dari *Green Human Resource Management* menciptakan banyak praktik-praktik yang harus dilakukan untuk menjaga keberlangsungan lingkungan. Disebutkan pada hal ini sistem yang dimana karyawan mempunyai sikap peduli terhadap lingkungan saat melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya disebut sebagai pro lingkungan dan masih pada tahap awal atau pengenalan secara mendasar. Selanjutnya, mengenai adanya keyakinan dan pendapat pribadi karyawan mengenai kemampuan mereka untuk bisa berkontribusi pada kelestarian lingkungan atau disebut sebagai efikasi diri, dan ditemukan adanya faktor yang sangat berpengaruh dalam menyebabkan perilaku peduli terhadap lingkungan. Terdapat tantangan yang terus meningkat terutama mengenai lingkungan seperti perubahan cuaca, polusi dan penipisan sumber daya alam yang terus diambil oleh kepentingan bersama tanpa melakukan pelestarian ulang. Dan membuat perubahan menuju cara kerja yang lebih berkelanjutan. Pendekatan ini melibatkan tiga cara yang saling berhubungan, yaitu mencegah pencemaran, mengelola produk, dan membangun secara berkelanjutan. Ini menunjukkan bahwa budaya hijau memiliki peranan penting, dan Rumah Sakit Hermina Wonogiri mulai menyadari pentingnya praktik yang ramah lingkungan. Selain itu, bisnis ini juga mulai menerapkan cara-cara baru yang mendukung lingkungan sejalan dengan perkembangan global yang terjadi di dunia. Namun, hal ini baru terjadi di beberapa negara saja, dan hanya sedikit perusahaan di Indonesia yang menerapkan budaya hijau. Oleh karena itu, penelitian ini perlu dilakukan untuk menyelidiki pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Hijau dan keyakinan diri terhadap budaya hijau. Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan, fokus dari masalah dalam penelitian ini adalah tentang bagaimana *Green Human Resource Management* (GHRM) dan kepercayaan diri mempengaruhi budaya ramah lingkungan di Rumah Sakit Hermina Wonogiri. Selain itu, penelitian ini juga melihat apakah komitmen terhadap keberlanjutan berfungsi sebagai penghubung dalam hubungan antara GHRM dan kepercayaan diri terhadap budaya ramah lingkungan. Jadi, penelitian ini bertujuan untuk memahami seberapa besar cara pengelolaan sumber daya manusia yang peduli

lingkungan dan keyakinan diri para karyawan bisa membentuk serta memperkuat budaya ramah lingkungan di Rumah Sakit Hermina Wonogiri.

Landasan Teori

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Green Human Resource Management* dan *Self-Efficacy* terhadap *Green Culture* dengan *Commitment Sustainability* sebagai variabel mediasi. Dengan mengacu pada teori-teori utama dalam bidang manajemen sumber daya manusia, psikologi sosial, dan pembangunan berkelanjutan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan praktik keberlanjutan di sektor layanan kesehatan Indonesia.

Green Human Resource Management (GHRM)

Green Human Resource Management (GHRM) merupakan strategi penting yang bertujuan untuk mendorong perilaku karyawan agar lebih bertanggung jawab terhadap lingkungan. Urgensi penerapan GHRM muncul karena isu lingkungan yang semakin kompleks menjadi tantangan utama bagi organisasi di era revolusi industri yang terus berkembang. Oleh karena itu, setiap kegiatan bisnis perlu mengadopsi pendekatan manajemen yang berorientasi pada kelestarian lingkungan melalui kebijakan dan praktik sumber daya manusia yang ramah lingkungan. Menurut Renwick (2023), GHRM merupakan proses integrasi antara ilmu manajemen lingkungan dengan manajemen sumber daya manusia dalam rangka menciptakan praktik kerja yang berkelanjutan. Sementara itu, Opata dalam Nomor (2019) mendefinisikan GHRM sebagai seluruh aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan kepedulian karyawan terhadap lingkungan dan mengubah perilaku mereka agar mendukung tujuan keberlanjutan organisasi. Dengan kata lain, GHRM menggabungkan fungsi-fungsi SDM seperti rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kinerja dengan prinsip ramah lingkungan, sehingga membentuk karyawan yang peduli terhadap isu keberlanjutan. Selain itu, GHRM juga memperkuat kesadaran ekologis dan mendorong keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan terkait kebijakan lingkungan. Hal ini menjadikan karyawan lebih berperan aktif sebagai agen perubahan lingkungan (*green employees*) yang berkontribusi terhadap tujuan organisasi (Musaddiq et al., 2024). Namun, penelitian empiris mengenai keterkaitan antara GHRM, *self-efficacy*, dan *green culture* masih relatif terbatas, khususnya di konteks organisasi pelayanan publik dan sektor kesehatan di Indonesia.

Self-Efficacy

Self-efficacy atau efikasi diri merupakan faktor psikologis individual yang memengaruhi perilaku pro-lingkungan seseorang. Berdasarkan *Social Cognitive Theory* yang dikemukakan oleh Bandura (1977), efikasi diri didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk melakukan tindakan tertentu secara efektif. Dalam konteks organisasi, efikasi diri mencerminkan tingkat kepercayaan karyawan terhadap kemampuan mereka dalam menginisiasi dan mempertahankan perilaku ramah lingkungan. Penelitian oleh Nurul Alam et al. (2023) menunjukkan bahwa efikasi diri berkaitan erat dengan kesadaran karyawan terhadap tanggung jawab mereka dalam menjaga lingkungan kerja. Demikian pula, Chiang (2023) menegaskan bahwa individu dengan efikasi diri tinggi lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas-tugas yang bermanfaat bagi lingkungan dan mampu memotivasi rekan kerja lainnya untuk melakukan hal yang sama. Dalam praktiknya, efikasi diri memainkan peran vital dalam membentuk perilaku karyawan yang berorientasi pada keberlanjutan. Karyawan dengan efikasi diri tinggi lebih mampu mengatasi hambatan, gigih dalam mencapai tujuan lingkungan, dan berkontribusi terhadap implementasi GHRM yang efektif. Dengan demikian, efikasi diri

berfungsi sebagai mekanisme psikologis yang memperkuat hubungan antara GHRM dan budaya hijau di lingkungan kerja (Kromah et al., 2024).

Commitment Sustainability

Commitment Sustainability atau komitmen terhadap keberlanjutan adalah tekad dan kesediaan individu maupun organisasi untuk menjaga keseimbangan antara dimensi sosial, ekonomi, dan lingkungan dalam kegiatan operasionalnya. Menurut *Brundtland Report* (1987), pembangunan berkelanjutan didefinisikan sebagai proses pemenuhan kebutuhan generasi saat ini tanpa mengorbankan kemampuan generasi mendatang untuk memenuhi kebutuhannya sendiri. Penelitian oleh Ketprapakorn dan Kantabutra (2022) menegaskan bahwa keberlanjutan hanya dapat tercapai melalui sinergi tiga pilar utama: sosial, ekonomi, dan lingkungan. Dalam konteks organisasi, komitmen terhadap keberlanjutan membantu menginternalisasi nilai-nilai tanggung jawab ekologis ke dalam kebijakan perusahaan, meningkatkan motivasi karyawan untuk berperilaku pro-lingkungan, serta memperkuat budaya organisasi yang berorientasi pada keberlanjutan. Selain itu, keberlanjutan juga menuntut organisasi untuk mengadopsi kebijakan yang seimbang antara efisiensi ekonomi dan pelestarian lingkungan. Tekanan sosial, kebijakan pemerintah, serta tuntutan konsumen mendorong organisasi untuk menempatkan keberlanjutan sebagai prioritas strategis dalam misi dan visinya (Jerónimo et al., 2020). Dengan demikian, komitmen keberlanjutan berperan sebagai penghubung penting antara GHRM dan budaya hijau yang berfungsi memperkuat tanggung jawab sosial organisasi.

Green Culture

Green culture atau budaya hijau merupakan seperangkat nilai, keyakinan, dan norma organisasi yang mendorong perilaku ramah lingkungan. Menurut Schein (2010), budaya organisasi terbentuk dari keyakinan dasar dan kebiasaan bersama yang berkembang dalam menghadapi permasalahan internal maupun eksternal organisasi. Pemimpin organisasi memainkan peran penting dalam membentuk budaya hijau melalui kebijakan, pelatihan, dan sistem penghargaan yang menekankan pentingnya tanggung jawab ekologis. Radulescu et al. (2022) menjelaskan bahwa budaya hijau menjadi instrumen penting dalam mendukung strategi keberlanjutan karena membentuk perilaku kolektif yang berorientasi pada pengelolaan lingkungan. Selanjutnya, Chandra et al. (2021) menambahkan bahwa budaya hijau membantu organisasi mengintegrasikan prinsip keberlanjutan ke dalam setiap aspek operasi bisnis, sehingga seluruh anggota organisasi berkomitmen untuk mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan. Budaya hijau tidak hanya mempromosikan efisiensi sumber daya, tetapi juga menciptakan keselarasan antara pertumbuhan ekonomi dan pelestarian lingkungan. Dengan demikian, *green culture* berperan sebagai fondasi nilai yang memperkuat implementasi GHRM dan efikasi diri dalam membangun organisasi yang berkelanjutan dan bertanggung jawab secara sosial.

Metode Analisis

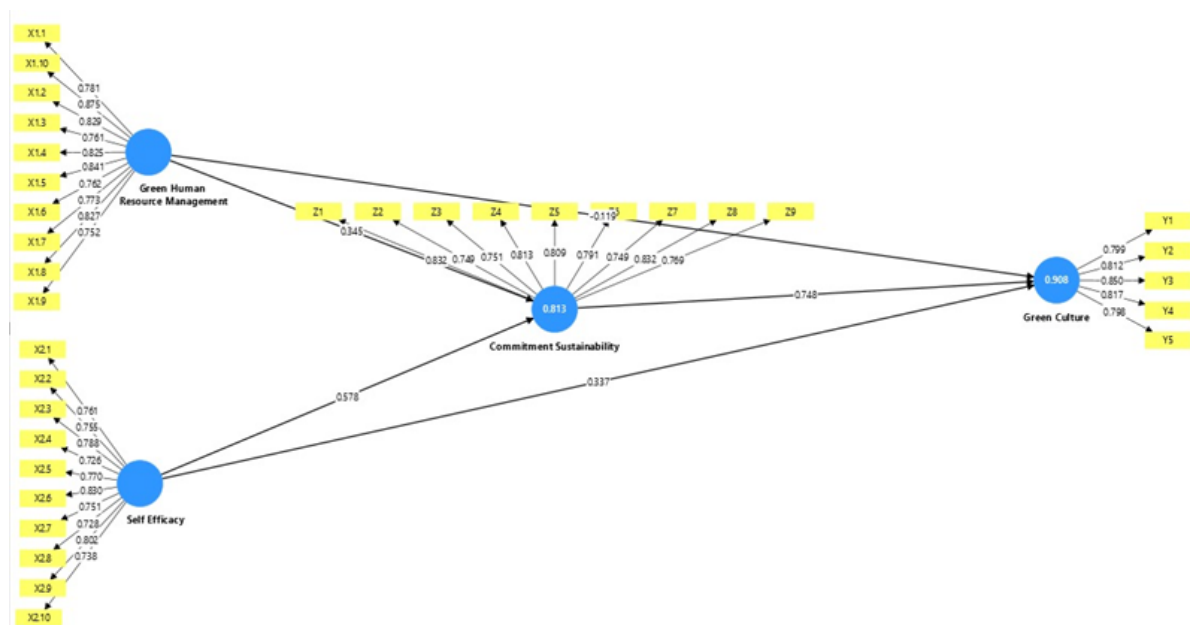
Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui pengisian kuesioner untuk mengumpulkan informasi. Tipe penelitian ini lebih fokus pada pengolahan data, yang berupa angka yang akan dianalisis untuk menghasilkan kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari pegawai di Rumah Sakit Umum Hermina Wonogiri yang berjumlah 88 orang. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah Non-probability sampling, yang menjelaskan bahwa tidak setiap individu dalam

populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah sampling jenuh ketika semua individu dalam populasi diambil sebagai sampel. Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah teknik jenuh, yang berarti bahwa seluruh populasi yang sedang dianalisis dijadikan sebagai sampel. Pendekatan ini menggunakan sampling jenuh, yang berarti metode pengambilan sampel ini meliputi semua individu dari populasi yang akan diteliti, dengan memperhatikan populasi yang relatif kecil. Teknik ini dipilih agar peneliti dapat memastikan bahwa sampel yang diambil memiliki pemahaman dan pengalaman yang cukup mengenai tema yang sedang dianalisis, yaitu dampak *GHRM* dan *self efficacy* terhadap budaya hijau melalui komitmen terhadap keberlanjutan.

Dengan kriteria yaitu karyawan di Rumah Sakit Hermina Wonogiri yang terlibat atau memiliki pengetahuan tentang kebijakan rumah sakit terkait lingkungan dan keberlanjutan, serta telah bekerja selama minimal satu tahun. Penelitian ini mengaplikasikan cara pengumpulan informasi melalui teknik survei dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada partisipan. Kuesioner yang diterapkan memuat sejumlah pertanyaan yang dibuat untuk menggali informasi terkait persepsi, pendapat, dan sikap responden terhadap topik yang sedang diteliti (Creswell 2013). Dalam pengukuran sikap responden, digunakan skala likert dengan lima pilihan jawaban, yaitu 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (netral), 4 (setuju), dan 5 (sangat setuju). Tujuan dari alat ini adalah untuk mencari tahu responden setuju atau tidak setuju dengan jawaban yang diberikan pada kuesioner (Damanik, 2023). Setelah data terkumpul, proses analisis dilakukan untuk mengidentifikasi pola atau kecenderungan jawaban yang dapat memberikan gambaran menyeluruh tentang topik yang diteliti. Metode yang digunakan untuk memproses data dalam penelitian ini adalah analisis Model Persamaan Struktural (SEM) melalui pendekatan Partial Least Square (PLS). Software yang digunakan adalah SmartPLS versi 4. Dalam penelitian ini, model yang diterapkan adalah model kausalitas atau analisis jalur, yang bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara variabel serta pengaruh dari berbagai faktor. Untuk menguji hipotesis yang diajukan, teknik yang digunakan adalah analisis kecocokan model melalui Structural Equation Modeling (SEM), yang dilaksanakan dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Seluruh indikator memenuhi syarat validitas konvergen ($AVE > 0,5$) dan reliabilitas komposit ($CR > 0,7$). Penelitian ini mengimplementasikan outer model dan inner model sebagai cara untuk menemukan hasil penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Temuan ini menegaskan peran kunci *commitment sustainability* dalam memperkuat hubungan *GHRM* dan *Self-Efficacy* terhadap *Green Culture*. Berdasarkan Tabel Outer Loading, terungkap bahwa sebagian besar indikator variabel dalam penelitian ini memiliki nilai loading luar yang lebih besar dari 0,7. Ini membuktikan bahwa banyak tanda memiliki kaitan yang cukup kuat dengan hal yang mereka gambarkan. Penting untuk dicatat bahwa Semakin besar nilai outer loading, maka semakin berfungsi dengan baik indikator tersebut dalam merepresentasikan konstruk yang dipakai. Sebagai contoh, indikator pada variabel *Green Human Resource Management* (X1), seperti X1.10 (0.875) dan X1.5 (0.841), memiliki nilai outer loading yang sangat tinggi, yang menandakan kedekatan hubungan yang kuat dengan konstruk *Green Human Resource Management*.



Gambar 1 Outer Model

Sumber: Data Primer yang diolah (2025)

Berdasarkan Tabel AVE, seluruh variabel dalam studi ini memiliki nilai AVE di atas 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel telah memenuhi kriteria uji validitas diskriminan. Variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini, yaitu *Green Human Resource Management* (X1) dengan nilai AVE 0. 646, *Self Efficacy* (X2) 0. 586, *Commitment Sustainability* (Z) 0. 622, dan *Green Culture* (Y) 0. 665, semuanya menunjukkan validitas AVE yang memadai. Ini menandakan bahwa setiap faktor dalam studi ini dapat dianggap sah berdasarkan validitas diskriminan. Dengan kata lain, faktor-faktor tersebut mampu menjelaskan variasi yang berkaitan dengan konsep yang diinvestigasi dalam penelitian ini. Validitas ini memberikan dasar yang kuat untuk melanjutkan kajian yang lebih mendalam.

Menurut penelitian ini, nilai reliabilitas komposit untuk tiap variabel melebihi angka 0,7, seperti yang tertera dalam Tabel 4. 7. Variabel Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau (X1) mencatat nilai 0,927, Efikasi Diri (X2) sebesar 0,877, Komitmen Keberlanjutan (Z) mencapai 0,941, dan Budaya Hijau (Y) mencapai 0,923. Hal ini mengindikasikan bahwa semua variabel telah memenuhi kriteria reliabilitas komposit, yang menunjukkan bahwa variabel-variabel dalam studi ini memiliki tingkat keandalan yang sangat baik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini dapat dianggap stabil dan konsisten dalam mengukur konstruk yang ingin diteliti, serta dapat dipercaya untuk digunakan dalam analisis yang lebih lanjut.

Berdasarkan Tabel Cronbach Alpha, terlihat bahwa angka alpha Cronbach untuk setiap variabel dalam studi ini melebihi 0,6, yang menandakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat keandalan yang tinggi. Angka alpha Cronbach untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut: *Green Human Resource Management* (X1) dengan nilai 0. 924, *Self Efficacy* (X2) sebesar 0. 874, *Commitment Sustainability* (Z) yaitu 0. 939, dan *Green Culture* (Y) yang mencapai 0. 921. Hal ini menunjukkan bahwa semua unsur dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan keandalan, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini layak dianggap sebagai variabel yang dapat diandalkan dan konsisten dalam mengukur aspek yang dimaksud.

Tabel 1 Nilai Outer Loading

Variabel	Indicator	Outer Loading
Green Human Resource Management	X1.1	0,781
	X1.2	0.829

	X1.3	0,761
	X1.4	0,825
	X1.5	0,841
	X1.6	0,762
	X1.7	0,773
	X1.8	0,827
	X1.9	0,752
	X1.10	0,875
Self Efficacy	X2.1	0,761
	X2.2	0,755
	X2.3	0,788
	X2.4	0,726
	X2.5	0,770
	X2.6	0,830
	X2.7	0,751
	X2.8	0,728
	X2.9	0,802
	X2.10	0,738
Commitment Sustainability	Z1	0,832
	Z2	0,749
	Z3	0,751
	Z4	0,813
	Z5	0,809
	Z6	0,791
	Z7	0,749
	Z8	0,832
	Z9	0,769
Green Culture	Y1	0,799
	Y2	0,812
	Y3	0,850
	Y4	0,817
	Y5	0,798

Sumber : Data primer yang diolah (2025)

Tabel 2 Nilai Average Variance Extracted

Variabel	AVE	Deskripsi
Green Human Resource Management (X1)	0,646	Valid
Self Efficacy (X2)	0,586	Valid
Commitment Sustainability (Y)	0,622	Valid
Green Culture (z)	0,665	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah (2025)

Tabel 3 Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Green Human Resource Management (X1)	0,927
Self Efficacy (X2)	0,877
Commitment Sustainability (Y)	0,941
Green Culture (z)	0,923

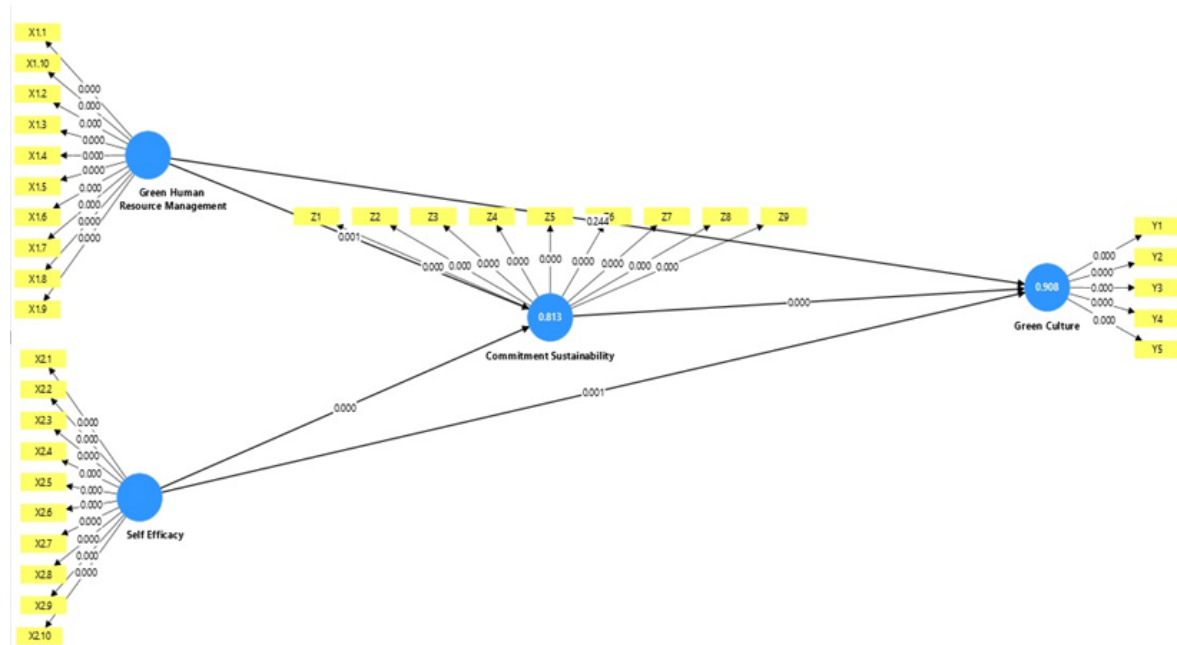
Sumber: Data Primer yang diolah (2025)

Tabel 4 Cronbachs Alpha

Variabel	Cronbachs Alpha
Green Human Resource Management (X1)	0,924
Self Efficacy (X2)	0,874
Commitment Sustainability (Y)	0,939

Sumber: Data Primer yang diolah (2025)

Penelitian ini mengungkapkan bahwa setiap elemen di dalamnya telah memenuhi kriteria keandalan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang ada dalam studi ini dapat dianggap sebagai variabel yang terpercaya dan stabil dalam menilai aspek yang dimaksud.



Gambar 2 Inner Model

Sumber: Data Primer yang diolah (2025)

Tabel 5 R-Square

	R-square	R-Square Adjusted
Commitment Sustainability	0,813	0,808
Green Culture	0,908	0,905

Sumber: Data Primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 5, nilai R-Square dimanfaatkan untuk menilai sejauh mana satu variabel mempengaruhi konstruk yang sedang diteliti. Pada variabel Komitmen Keberlanjutan, nilai R-Square yang mencapai 0,813 dan R-Square yang disesuaikan Sebesar 0,808 menandakan bahwa model ini mampu menggambarkan sekitar 81,3% perubahan dari konstruk itu, yang menunjukkan adanya hubungan yang cukup berarti antara variabel ini dengan model yang efisien. Selanjutnya, variabel *Green Culture*, nilai R-Square yang tercatat adalah 0,908 dan R-Square yang disesuaikan adalah 0,905. Ini menunjukkan bahwa model ini dapat menjelaskan kira-kira 90,8% perubahan dari *Green Culture*, yang menggambarkan adanya keterkaitan yang sangat kuat dan model yang efektif dalam menjelaskan konsep tersebut.

Tabel 6 Path Coefisient (Direct Effect)

Hipotesis		Original Sample	t- Statistics	P Values	Keterangan
Green Human Resource Management -> Green Culture	H1	0.209	2.237	0.025	Diterima
Self Efficacy -> Green Culture	H2	0.769	5.913	0.000	Diterima
Green Human Resource Management -> Commitment Sustainability	H3	0.345	3.470	0.001	Diterima

<i>Self Efficacy -> Commitment Sustainability</i>	H4	0.578	5.675	0.000	Diterima
<i>Commitment Sustainability -> Green Culture</i>	H5	0.748	9.967	0.000	Diterima

Sumber: Data Primer yang diolah (2025)

Hipotesis awal menguji apakah *Green Human Resource Management* memiliki dampak baik dan signifikan terhadap *Green Culture*. Berdasarkan tabel, nilai t-statistic yang didapat tercatat 2.237, sementara nilai pengaruhnya adalah 0.209 dan p-value mencapai 0.025. Dengan melihat bahwa t-statistik lebih besar dari 1.96 dan p-value di bawah 0.05, maka kita bisa menyimpulkan bahwa hipotesis awal diterima. Dengan demikian, terdapat hubungan yang signifikan antara *Green Human Resource Management* dan *Green Culture*. Hipotesis kedua mengevaluasi apakah sel efficacy memiliki dampak positif yang berarti terhadap *Green Culture*. Berdasarkan pada tabel yang disediakan, angka t-statistik yang diperoleh adalah 5.913 dengan besaran hubungan menghasilkan 0.769 dan angka p-value sebesar 0.000. Dengan mempertimbangkan bahwa t-statistik tersebut jauh diatas dari 1.96 dan nilai p-value yang jauh dibawah dari 0.05, maka menghasilkan bahwa hipotesis kedua dapat diterima. Maka dari itu, terdapat hubungan yang sangat signifikan antara *Self Efficacy* dan *Green Culture*.

Hipotesis ketiga menguji apakah manajemen sumber daya manusia hijau memiliki dampak yang baik dan penting terhadap *Commitment Sustainability*. Merujuk kepada kolom, angka t-statistik dan di dapatkan adalah 3,470 dan nilai mempengaruhi sebesar 0,345 dan p value 0,001. Dan memperhatikan bahwa t-statistik besar 1,96 dan p-value lebih kecil 0,05, bisa ditentukan mengenai hipotesis ketiga dapat diterima. Dengan demikian, adanya hubungan yang signifikan bagi green human resource managemen dan *Commitment Sustainability*. Hipotesis yang keempat menginvestigasi apakah *Self Efficacy* memiliki dampak positif dan signifikan bagi *commitment sustainability*. Berdasarkan informasi yang terdapat dalam tabel, t-statistik yang didapat adalah 5.675, dengan nilai efek sebesar 0.578 dan p value berupa 0.000. Dan mempertimbangkan bahwa t-statistik lebih besar 1.96 dan p value lebih rendah 0.05, bisa menyimpulkan adanya hipotesis keempat dapat diterima. Oleh karena itu, adanya hubungan yang sangat signifikan bagi *Self Efficacy* dan *Commitment Sustainability*. Hipotesis kelima menyelidiki apakah Komitmen terhadap Keberlanjutan memiliki dampak positif terhadap *Budaya Hijau*. Fokus pada kolom, nilai t-statistik yang dihasilkan adalah 9.967 dengan nilai pengaruh sebesar 0.748 dan p-value sebesar 0.000. Mengingat t-statistic yang jauh lebih besar dari 1.96 dan p-value yang jauh lebih kecil dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima diterima. Dengan demikian, terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara *Commitment Sustainability* dan *Green Culture*.

Tabel 7 Specific Indirect Effect

Hipotesis		Original Sample	t-Statistics	P Values	Keterangan
<i>Green Human Resource Management (X1)-> Commitment Sustainability (Z) -> Green Culture (Y)</i>	H6	0.258	2.940	0.003	Diterima
<i>Self Efficacy (X2) Commitment Sustainability (Z) -> Green Culture (Y)</i>	H7	0.432	5.920	0.000	Diterima

Sumber: Data Primer yang diolah (2025)

Hipotesis keenam mengetahui apakah *Green Human Resource Management* (X1) berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara *Commitment Sustainability* (Z) dan *Green Culture* (Y). Berdasarkan tabel yang disajikan sebelumnya, nilai t-statistik tertulis pada angka 2.940 dan pengaruh yang menunjukkan nilai 0.258 dan p-value mencapai 0.003. Mengingat bahwa nilai t-statistik melebihi 1.96 dan p value yang diperoleh rendah daripada 0.05, maka menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara *Commitment Sustainability* dan *Green Culture* melalui *Green Human Resource Management* sebagai mediasi signifikan baik secara statistik. Oleh sebab itu, maka hipotesis keenam bisa diterima. Hipotesis ketujuh menginvestigasi apakah *Self Efficacy* (X2) berperan sebagai perantara dalam interaksi antara *Commitment Sustainability* (Z) dan *Green Culture* (Y). Berdasarkan data yang diperoleh, nilai t-statistik terindeks pada angka 5.920 dengan efek sebesar 0.432 untuk angka p value 0.000. Mengingat angka t-statistik yang melebihi 1.96 dan p-value yang kurang 0.05, maka menyimpulkan bahwa terdapat suatu hubungan antara *Commitment Sustainability* dan *Green Culture* melalui *Self Efficacy* sebagai mediasi signifikan baik secara statistik. Oleh sebab itu, hipotesis ketujuh diterima.

Pembahasan

Pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Green Culture*

Penelitian meneliti bagaimana *green human resource managemen* mempengaruhi budaya ramah lingkungan di kalangan karyawan di Rumah Sakit Hermina Wonogiri. manajemen sumber daya manusia hijau dalam konteks ini mengacu pada aturan dan cara kerja sumber daya manusia yang mendukung pemeliharaan lingkungan. Berdasarkan hasil analisis statistik, diketahui bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Budaya Hijau, dengan t-statistik sebesar 2.237, ukuran efek sebesar 0.209, dan p-value sebesar 0.025, yang berada di bawah batas signifikan 0.05. Oleh karena itu, pandangan yang menyatakan Manajemen Sumber Daya Manusia yang peduli lingkungan memberi dampak baik pada budaya ramah lingkungan. Selain itu, ada bukti yang jelas bahwa keyakinan diri memengaruhi budaya ramah lingkungan dengan t-statistik 5,675 dan nilai p 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Temuan penelitian ini menghasilkan bahwa penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dan tingkat keyakinan diri yang tinggi dapat saling mendukung dan dapat mendorong pembentukan budaya ramah lingkungan di organisasi, dengan komitmen terhadap keberlanjutan sebagai perantara yang memperkuat hubungan tersebut. Pernyataan sesuai pada hasil penelitian (Renwick, 2023) yang menguraikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau memainkan peran yang krusial dalam menciptakan budaya organisasi yang peduli terhadap lingkungan, melalui pengarahan kebijakan serta praktik SDM yang mendukung keberlanjutan.

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Green Culture*

Penelitian ini menyelidiki dampak dari *Self Efficacy* terhadap *green culture* di kalangan Karyawan Rumah Sakit Hermina Wonogiri. Dalam konteks ini, *Self Efficacy* berarti keyakinan karyawan mengenai kemampuan mereka untuk berpartisipasi dalam inisiatif keberlanjutan dan budaya ramah lingkungan di lingkungan kerja. Berdasarkan Hasil analisis angka yang ada di penelitian ini menunjukkan bahwa angka t-statistik yang diperoleh adalah 5,913 dengan ukuran pengaruh 0,769 dan p-value sebesar 0,000. Karena t-statistik tersebut jauh lebih besar dari 1,96 dan p-value yang jauh di bawah 0,05, kita bisa menyimpulkan bahwa *Self Efficacy* sangat berpengaruh terhadap *Green Culture*. Penemuan ini menunjukkan bahwa semakin besar keyakinan karyawan pada kemampuan

diri mereka, semakin mereka mendukung dan menerapkan budaya ramah lingkungan di rumah sakit. Kemampuan diri dapat memperkuat rasa percaya diri karyawan untuk terlibat secara aktif dalam praktik keberlanjutan; namun, perlu dicatat bahwa keberhasilan ini juga dipengaruhi oleh dukungan dari organisasi serta kebijakan yang mendukung keberlanjutan. Pernyataan ini selaras dengan pendapat Bandura (1997) pada penelitian (Flammer, 2015) yang mengungkapkan bahwa keyakinan diri seseorang, yang disebut *self-efficacy*, sangat mempengaruhi cara mereka berperilaku dan seberapa termotivasi mereka untuk bertindak. Dalam hal menjaga lingkungan, karyawan yang percaya pada kemampuannya cenderung lebih aktif dalam ikut serta dalam kegiatan yang mendukung perilaku ramah lingkungan di tempat kerja. Pendapat ini juga disokong oleh penelitian yang dilakukan oleh Gist pada tahun 1987. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa keyakinan diri berfungsi sebagai petunjuk penting untuk meningkatkan kinerja dan semangat kerja individu, terutama dalam menerapkan kebijakan dan tindakan yang peduli terhadap lingkungan di tempat kerja. Hasil dari penelitian itu menunjukkan bahwa semakin besar kepercayaan karyawan terhadap kemampuan diri mereka, semakin kuat pula dukungan dan pelaksanaan budaya ramah lingkungan di rumah sakit.

Pengaruh Green Human Resource Management terhadap Commitment Sustainability

Penelitian ini mempelajari bagaimana manajemen sumber daya manusia yang peduli lingkungan dapat mempengaruhi rasa komitmen karyawan terhadap keberlanjutan di Rumah Sakit Hermina Wonogiri. Dalam hal ini, manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan berarti cara pengelolaan karyawan yang membantu menjaga lingkungan. Ini mencakup proses rekrutmen, pelatihan, serta pengembangan karyawan yang fokus pada isu-isu keberlanjutan. Berdasarkan analisis statistik yang dilakukan dalam penelitian ini, ditemukan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Keberlanjutan. Hal ini terlihat dari nilai *t*-statistik yang mencapai 3,470 dan *p*-value yang tercatat sebesar 0,001. Mengingat bahwa *t*-statistik melebihi 1.96 dan nilai *p* berada di bawah 0.05, kita dapat menyimpulkan bahwa hipotesis ketiga, yang menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau berpengaruh terhadap Komitmen Keberlanjutan, disetujui. Temuan dari studi ini menunjukkan bahwa Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang ramah lingkungan dapat membantu meningkatkan komitmen pekerja terhadap isu-isu keberlanjutan dengan pelatihan yang sesuai dan menciptakan suasana kerja yang mendukung prinsip keberlanjutan. Pernyataan ini menekankan bahwa praktik sumber daya manusia yang fokus pada keberlanjutan bisa membuat para pegawai lebih berkomitmen untuk menjalani aktivitas yang peduli lingkungan. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jabbour dan Santos (2008) dalam penelitian (Amjad et al., 2021) yang menunjukkan bahwa penerapan Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang ramah lingkungan (GHRM) yang efisien dapat meningkatkan ketahanan terhadap komitmen keberlanjutan dalam suatu organisasi. Mereka berpendapat bahwa kebijakan SDM yang mendukung keberlanjutan, seperti pelatihan berbasis lingkungan dan rekrutmen yang selektif terhadap nilai-nilai keberlanjutan, dapat meningkatkan keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap praktik ramah lingkungan di tempat kerja.

Pengaruh Self Efficacy terhadap Commitment Sustainability

Studi ini menganalisis dampak dari *Self Efficacy* terhadap *komitmen keberlanjutan* di kalangan karyawan Rumah Sakit Hermina Wonogiri. *Self Efficacy*, dalam konteks ini, merujuk

pada keyakinan karyawan terhadap kemampuan mereka untuk mencapai tujuan terkait keberlanjutan dan menjalankan praktik ramah lingkungan di tempat kerja. Berdasarkan Hasil dari analisis statistik pada penelitian menunjukkan bahwa *Self Efficacy* memiliki dampak positif dan penting bagi *Commitment Sustainability*, dengan angka t statistik sebesar 5,675 dan p value 0,000. Melihat t -statistik yang jauh lebih tinggi dari 1,96 dan p value yang lebih rendah dari 0,05, kita bisa menarik kesimpulan bahwa hipotesis keempat, yang mengatakan bahwa *Self Efficacy* mempengaruhi Komitmen Keberlanjutan, bisa diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Self Efficacy* bisa memperkuat komitmen karyawan terhadap keberlanjutan. Ini karena karyawan yang percaya pada kemampuan diri mereka biasanya lebih termotivasi untuk membantu inisiatif yang mendukung lingkungan di tempat kerja. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Lee et al. (2013) terdapat di penelitian (Soomro et al., 2024), yang menunjukkan bahwa keyakinan pada kemampuan diri untuk mencapai tujuan keberlanjutan dapat meningkatkan komitmen individu dalam menerapkan praktik yang ramah lingkungan di dalam organisasi.

Pengaruh *Commitment Sustainability* terhadap *Green Culture*

Penelitian ini menguji pengaruh *Commitment Sustainability* terhadap *Green Culture* pada karyawan Rumah Sakit Hermina Wonogiri. *Commitment Sustainability*, dalam konteks ini, merujuk pada tingkat komitmen karyawan terhadap praktik keberlanjutan dan tujuan ramah lingkungan yang diterapkan di tempat kerja. Berdasarkan hasil analisis statistika yang disajikan dalam penelitian ini, ditemukan bahwa Komitmen terhadap Keberlanjutan Memberikan dampak yang positif dan penting pada Budaya Hijau, dengan nilai t -statistik mencapai 9.967 dan nilai p value 0.000. Jika kita lihat t -statistik yang jauh lebih besar dari 1,96 dan p -value yang jauh lebih kecil dari 0,05, kita bisa menyimpulkan bahwa hipotesis ke lima yang bilang bahwa Komitmen Keberlanjutan berpengaruh pada Budaya Hijau adalah benar. Hasilnya menunjukkan bahwa komitmen keberlanjutan dapat meningkatkan budaya hijau, karena karyawan yang memprioritaskan keberlanjutan cenderung menjadi peserta yang lebih aktif di tempat kerja yang ramah lingkungan. Hal ini sesuai dengan adanya temuan penelitian oleh (Sharma et al., 2021) yang menyebutkan bahwa komitmen terhadap keberlanjutan berperan sebagai pendorong penting dalam membentuk dan memperkuat budaya hijau di organisasi. Mereka berpendapat bahwa karyawan yang berkomitmen terhadap tujuan keberlanjutan lebih cenderung mengadopsi perilaku yang mendukung nilai-nilai ramah lingkungan, yang pada gilirannya memperkuat budaya organisasi yang pro-lingkungan.

Commitment Sustainability* dapat memediasi *Green Human Resource

Penelitian ini akan menginvestigasi apakah *Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau* (X1) berperan sebagai perantara dalam hubungan antara *Komitmen terhadap Keberlanjutan* (Z) dan *Budaya Hijau* (Y) di kalangan karyawan Rumah Sakit Hermina Wonogiri. Berdasarkan analisis statistik yang disajikan dalam studi ini, nilai t -statistik yang tercatat adalah 2.940 dengan dampak sebesar 0.258 dan nilai p value sebesar 0.003. Berdasarkan nilai t -statistik yang melebihi 1.96 dan p value yang lebih rendah 0.05, bisa menyimpulkan terdapat adanya hubungan yang positif dan signifikan secara statistik *Commitment Sustainability* dan *Green Culture* oleh *Green Human Resource Management* sebagai perantara. Oleh sebab itu, hipotesis ke enam yang mengatakan bahwa *Green Human Resource Management* berfungsi sebagai mediator diterima. Hasil dari memperlihatkan bahwa *Green Human Resource Management* dapat memediasi hubungan

antara *Commitment Sustainability* dan *Green Culture*, yang mengindikasikan bahwa praktik SDM yang berfokus pada keberlanjutan dapat memperkuat budaya ramah lingkungan di lingkungan kerja. Berdasarkan ini sesuai pada temuan penelitian (Miah et al., 2024) yang menyatakan *green human resource management* (GHRM) berfungsi mediator yang efektif dalam hubungan antara komitmen keberlanjutan dan budaya hijau di organisasi. Mereka berpendapat bahwa dengan menerapkan kebijakan SDM yang mendukung keberlanjutan, seperti pelatihan berbasis lingkungan dan sistem penghargaan untuk perilaku ramah lingkungan, organisasi dapat memperkuat hubungan antara *komitmen keberlanjutan* dan *budaya hijau* yang diterapkan di tempat kerja.

Commitment Sustainability dapat memediasi Self Efficacy terhadap Green Culture

Penelitian ini menguji apakah *Self Efficacy* (X2) berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara *Commitment Sustainability* (Z) dan *Green Culture* (Y) pada karyawan Rumah Sakit Hermina Wonogiri. Berdasarkan hasil uji statistik yang tertera dalam penelitian ini, nilai t-statistik tercatat 5.920 adanya hubungan 0.432 dan skor p value 0.000. Mengingat t statistik yang diatas 1. 96 dan p-value yang di bawah 0.05, dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang signifikan secara statistik *komitmen terhadap keberlanjutan dan budaya hijau* dengan *self efficacy* sebagai variabel perantara. Sebagai hasilnya, hipotesis yang ketujuh yang menyebutkan bahwa *self efficacy* berperan sebagai perantara diterima. Hasil menunjukkan bahwa *self efficacy* dapat mediator hubungan *commitment sustainability* dan *green culture*, yang mengindikasikan bahwa keyakinan diri karyawan dalam kemampuan mereka dapat meningkatkan pengaruh perilaku berkelanjutan terhadap budaya ramah lingkungan di tempat kerja. Penemuan ini didukung studi yang dilakukan (Soomro et al., 2024) dan menghasilkan yaitu *self-efficacy* berfungsi menjadi mediator yang efektif pada keterkaitan antara komitmen organisasi dan budaya organisasi ramah pada lingkungan. Hasil ini menunjukkan *Self Efficacy* dapat mediator hubungan bagi *Commitment Sustainability* dan *Green Culture*, yang mengindikasikan bahwa keyakinan diri karyawan dalam kemampuan mereka dapat meningkatkan pengaruh perilaku berkelanjutan terhadap budaya ramah lingkungan di tempat kerja.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penemuan yang telah dilaksanakan, bisa menyimpulkan tentang *Green Human Resource Management* dan *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *Green Culture* melalui *Commitment Sustainability* pada karyawan Rumah Sakit Hermina Wonogiri. Penelitian ini memperluas literatur GHRM di sektor layanan kesehatan dengan membuktikan peran mediasi sustainability commitment. Studi ini menjelaskan mengenai *Green Human Resource Management* dapat memperkuat budaya hijau (*Green Culture*) dengan meningkatkan komitmen terhadap keberlanjutan, serta *Self Efficacy* yang memiliki dampak positif dalam membantu karyawan untuk mengutamakan mendukung dan berperan selalu dalam praktik ramah lingkungan. Selain itu, *Commitment Sustainability* berperan penting sebagai mediator yang memperkuat hubungan *Green Human Resource Management* dan *Green Culture*, serta antara *Self Efficacy* dan *Green Culture*. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa praktik keberlanjutan yang diterapkan melalui kebijakan SDM dan keyakinan karyawan terhadap kemampuan mereka berperan besar dalam menciptakan budaya ramah lingkungan yang kuat di lingkungan rumah sakit.

Penelitian ini memberikan beberapa implikasi penting untuk praktik manajerial, pengembangan teori, integrasi program penghargaan berbasis kinerja hijau, audit

lingkungan internal rumah sakit dan kontribusi sosial di Rumah Sakit Hermina Wonogiri. Secara praktis, hasil studi ini menjelaskan bahwa pengaplikasian *Green Human Resource Management* yang mendukung keberlanjutan, seperti pelatihan berbasis ramah lingkungan dan penguatan *Self Efficacy* karyawan, dapat memperkuat *Green Culture* di rumah sakit, sehingga mendorong partisipasi aktif karyawan dalam inisiatif hijau. Dari sisi teoritis, penelitian ini memperkaya pemahaman tentang *Green Human Resource Management* dengan menunjukkan bahwa kebijakan SDM yang berfokus pada keberlanjutan tidak hanya berdampak langsung terhadap *Green Culture*, tetapi juga melalui peningkatan komitmen karyawan terhadap keberlanjutan. Selain itu, temuan ini mengembangkan pemahaman tentang *Self Efficacy* dan pengaruhnya terhadap keberlanjutan organisasi. Dari sudut pandang sosial, studi ini mengajak karyawan untuk lebih sadar dan terlibat dalam kebiasaan yang baik bagi lingkungan. Ini tidak hanya membuat tempat kerja menjadi lebih baik, tetapi juga memberikan manfaat yang baik untuk masyarakat di sekitarnya. Secara keseluruhan, studi ini memberikan pondasi yang kokoh bagi organisasi lain, terutama di bidang kesehatan, untuk menerapkan kebijakan keberlanjutan yang lebih efektif dan mendukung budaya ramah lingkungan di tempat kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan agar Rumah Sakit Hermina Wonogiri terus memperkuat implementasi *green human resource managemen* melalui keputusan dan pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada keberlanjutan, seperti pelatihan dan rekrutmen yang menekankan nilai-nilai ramah lingkungan. Selain itu, peningkatan *self-efficacy* karyawan perlu dilakukan melalui pelatihan atau workshop yang dapat membangun kepercayaan diri serta mendorong partisipasi aktif dalam kegiatan yang mendukung praktik hijau. Rumah sakit juga perlu memperkuat komitmen terhadap keberlanjutan dengan menanamkan nilai-nilai lingkungan di seluruh level organisasi dan memastikan penerapan kebijakan efisiensi sumber daya secara konsisten. Untuk memperkuat budaya hijau, dapat dilakukan program penghargaan bagi karyawan yang berkontribusi nyata terhadap keberlanjutan. Di samping itu, pengembangan kebijakan yang menekankan praktik ramah lingkungan, seperti pengelolaan limbah dan efisiensi energi, perlu diintegrasikan dengan GHRM agar tujuan keberlanjutan rumah sakit dapat tercapai secara optimal. Melalui langkah-langkah tersebut, diharapkan Rumah Sakit Hermina Wonogiri mampu membangun budaya hijau yang lebih kuat dan berkelanjutan.

Ucapan Terima kasih

Penulis studi ini mengucapkan terimakasih banyak kepada semua pihak yang terlibat dalam penulisan journal ini. Pihak dari Rumah Sakit Hermina Wonogiri yang telah membantu untuk menjadi responden penelitian saya ucapkan terimakasih. Dan untuk Universitas Muhammadiyah Surakarta saya berterimakasih telah membantu memberikan fasilitas untuk menyelesaikan penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Amjad, F., Abbas, W., Zia-ur-rehman, M., Baig, S. A., Hashim, M., Khan, A., & Rehman, H.-. (2021). *Pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia hijau pada keberlanjutan organisasi : peran mediasi lingkungan dan kinerja karyawan*.
- Aprilasani, Z., Abdini Abidin Said, C., & Edhi Budhi Soesilo dan Adis Imam Munandar, T. (2017). Pengaruh Sertifikasi Sistem Manajemen Lingkungan ISO 14001 pada Kinerja Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, VII(2), 316–329.

- Brundtland, G. H. (1987). Our common future—Call for action. *Environmental conservation*, 14(4), 291-294.
- Chandra, K., Arafah, W., & Basri, Y. Z. (2021). Analysis of the Effect of Green Organizational Culture on Organizational Performance and Competitive Advantages of Green through Green Innovation in Manufacturing Industries. *Journal of Hunan University (Natural Sciences)*, 48(6), 112-121. <http://jonuns.com/index.php/journal/article/view/596>
- Chiang, S. W. P. (2023). *Menjelajahi Efek Mediasi Teori Perencanaan Perilaku pada Hubungan antara Lingkungan*.
- Ercantan, O., & Eyupoglu, S. (2022). How Do Green Human Resource Management Practices Encourage Employees to Engage in Green Behavior? Perceptions of University Students as Prospective Employees. *Sustainability (Switzerland)*, 14(3). <https://doi.org/10.3390/su14031718>
- Flammer, A. (2015). Self-Efficacy. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition*, 504–508. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.25033-2>
- Foster, H. (1983). The anti-aesthetic: Essays on postmodern culture.
- García-Machado, J. J., & Martínez-Ávila, M. (2019). Environmental performance and green culture: The mediating effect of green innovation. An application to the automotive industry. *Sustainability (Switzerland)*, 11(18). <https://doi.org/10.3390/su11184874>
- Jaganjac, J., Lukić Nikolić, J., & Lazarević, S. (2024). The importance of green human resource management practices for sustainable organizational development: Evidence from Serbia and Bosnia and Herzegovina. *Journal of East European Management Studies*, 29(1), 157–180. <https://doi.org/10.5771/0949-6181-2024-1-157>
- Jerónimo, H. M., Henriques, P. L., Lacerda, T. C. De, Pires, F., & Vieira, P. R. (2020). *Jurnal Penelitian Bisnis*. 112(November 2019), 413–421.
- Kamalia, S., Sari, K. E., & Purnamasari, W. D. (2020). Sistem Manajemen Lingkungan Berdasarkan ISO 14001 Di Universitas Brawijaya Malang. *Planning for Urban Regional Environment Journal*, 9(1), 101–108.
- Kromah, M. D., Ayoko, O. B., & Ashkanasy, N. M. (2024). Commitment to organizational change: The role of territoriality and change-related self-efficacy. *Journal of Business Research*, 174(February 2023), 114499. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2024.114499>
- Ketprapakorn, N., & Kantabutra, S. (2022). Toward an organizational theory of sustainability culture. *Sustainable production and consumption*, 32, 638-654.
- Miah, M., Szabó-Szentgróti, G., & Walter, V. (2024). A systematic literature review on green human resource management (GHRM): an organizational sustainability perspective. *Cogent Business and Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2371983>
- Musaddiq, R., Ullah, S., & Usman, M. (2024). Effect of Green HRM and Green Self-efficacy on Pro-environment Behavior-Mediating Role of Environmental Commitment. *Annals of*

- Nomor, J. (2019). *Definisi Hijau dan Sumber Daya Manusia Hijau Manajemen : Sebuah Studi Konseptual*. 8, 1–10.
- Ogiemwonyi, O., Alam, M. N., Alshareef, R., Alsolamy, M., Azizan, N. A., & Mat, N. (2023). Environmental factors affecting green purchase behaviors of the consumers: Mediating role of environmental attitude. *Cleaner Environmental Systems*, 10, 100130.
- Radulescu, M., Yousaf, Z., Nassani, A. A., & Javed, A. (2022). *Mencapai Inovasi Hijau dalam Industri Energi melalui Sosial Jaringan , Kemampuan Dinamis Hijau , dan Hijau*.
- Renwick, D. W. S. (2023). Green HRM: Green human resource management. *Encyclopedia of Human Resource Management, Second Edition*, 160–161.
- Sharma, S., Prakash, G., Kumar, A., Mussada, E. K., Antony, J., & Luthra, S. (2021). Analysing the relationship of adaption of green culture, innovation, green performance for achieving sustainability: Mediating role of employee commitment. *Journal of Cleaner Production*, 303, 1–27. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.127039>
- Soomro, B. A., Zehri, A. W., Anwar, S., Abdelwahed, N. A. A., & Shah, N. (2024). Developing the relationship between corporate cultural factors and employees' organizational commitment via self-efficacy. *South Asian Journal of Business Studies*, 13(3), 325–347. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-12-2021-0459>
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (Vol. 2). John Wiley & Sons.