



## Pengaruh GHRM terhadap *Environmental Performance* yang Dimediasi oleh *Green Innovation*, *Management Support*, dan *Green Organizational Culture* pada Karyawan Konveksi Baju di Kota Tangerang

Adinda Farhani Sofiyani<sup>1</sup>, Fatia Alydrus<sup>2</sup>, Netania Emilisa<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Trisakti

### Abstract

Received: 08 Agustus 2024  
Revised: 11 Agustus 2024  
Accepted: 28 Agustus 2024

Currently, environmental issues and sustainable development have greater relevance, especially in developed countries. Governments and non-governmental organizations around the world are pushing for the implementation of regulations to reduce the adverse impacts of industrial activities on natural resources and society. Green Human Resources Management (HRM), is one of the innovative approaches that can support these efforts. This research aims to see how the implementation of GHRM provided by companies can influence environmental performance, through green innovation, management support, and green organizational culture, focusing on the clothing convection industry in Tangerang City. The data used is primary data from a survey of employees from various convections in Tangerang City using a purposive sampling method, which was then analyzed using the Structural Equation Modeling (SEM) analysis method. The research results show that the implementation of GHRM, green innovation, management support, green organizational culture, and environmental performance can be felt by the employees. A positive and significant influence was found in the application of GHRM to green innovation, GHRM to management support, GHRM to green organizational culture, management support to environmental performance, and GHRM to environmental performance with the mediation of management support.

**Keywords:** *Environmental Performance*, *Green HRM*, *Intervening Variable*, *SEM*

(\*) Corresponding Author: [netania@trisakti.ac.id](mailto:netania@trisakti.ac.id)

**How to Cite:** Sofiyani, A., Alydrus, F., & Emilisa, N. (2024). Pengaruh GHRM terhadap Environmental Performance yang Dimediasi oleh Green Innovation, Management Support, dan Green Organizational Culture pada Karyawan Konveksi Baju di Kota Tangerang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(15), 1-19. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13763985>

## PENDAHULUAN

Saat ini masalah lingkungan hidup dan pembangunan berkelanjutan memiliki relevansi yang lebih besar, terutama di negara-negara maju (Verma *et al.*, 2023; Aboramadan, 2022). Pemerintah dan organisasi non pemerintah di seluruh dunia mendorong penerapan peraturan untuk mengurangi dampak buruk aktivitas industri terhadap sumber daya alam dan masyarakat (Cao *et al.*, 2020). Manajemen sumberdaya manusia ramah lingkungan atau *Green Human Resources Management* (GHRM), merupakan salah satu pendekatan inovatif yang mampu mendukung upaya tersebut. Melalui praktik-praktiknya, seperti perekrutan dan seleksi ramah lingkungan, GHRM dapat membantu perusahaan membangun budaya ramah lingkungan dan meningkatkan kinerja lingkungan mereka.

*Environmental performance* merupakan salah satu bentuk komitmen dengan asumsi perusahaan berupaya dalam melindungi lingkungan, serta menuju pada parameter operasi terukur dalam batas dan perawatan lingkungan (Úbeda-García *et al.*, 2022). Emilisa (2023) menjelaskan bahwa *environmental*



*performance* digunakan sebagai acuan untuk hasil pengurangan efek negatif terhadap lingkungan. Adapun *green innovation* yang memperkuat komitmen tersebut untuk memberikan dorongan dalam perubahan. *Green innovation* mengacu pada setiap inovasi yang mampu mengurangi dampak lingkungan dari kegiatan bisnis dengan mengurangi penggunaan energi, populasi, dan limbah melalui daur ulang, baik dengan sistem manajemen lingkungan melalui desain produk ramah lingkungan, atau dengan mengadopsi teknologi hijau terbarukan (Smith, 2015).

Dalam upaya meningkatkan *environmental performance, management support* merupakan salah satu faktor penting dalam mengalokasikan sumber daya dan pengambilan keputusan untuk mengembangkan inisiatif ramah lingkungan (Yusliza *et al.*, 2019). Keberhasilan praktik dan inisiatif ramah lingkungan bergantung pada komitmen manajerial terhadap permasalahan ini (Yang Spencer *et al.*, 2013). Komitmen manajemen puncak yang tinggi terhadap permasalahan lingkungan menghasilkan adaptasi praktik lingkungan yang lebih tinggi pula (Scott & Ashwin, 2013; Haldorai *et al.*, 2022). Selain itu, untuk menjamin terrealisasinya *environmental performance* dengan baik, perlu diperhatikannya *green organizational culture* pada karyawan. Menurut Milenxi & Murwaningsih (2023), *green organizational culture* mencakup kepercayaan, nilai, norma, simbol, dan stereotipe sosial tentang pengelolaan lingkungan organisasi dan pembentukan perilaku standar yang diharapkan dari seorang individu. Budaya ini juga dapat diartikan sebagai modifikasi organisasi yang pada prosesnya dapat meningkatkan efisiensi penghijauan lingkungan yang lebih ramah lingkungan.

Perusahaan sebagai suatu organisasi bisnis harus bisa berkontribusi dalam menjaga lingkungan sekitar, dan salah satu upayanya adalah menerapkan GHRM terhadap karyawan. GHRM adalah seluruh kegiatan dalam pengembangan, dan pemeliharaan suatu sistem yang bertujuan untuk menjadikan karyawan memiliki perilaku ramah lingkungan. GHRM memiliki peran penting dalam industri untuk mengatasi semua permasalahan terkait praktik kebijakan SDM dan menerapkan undang-undang yang berkaitan dengan perlindungan lingkungan, yang bertujuan pada pemanfaatan sumber daya secara lebih efisien (Willison & Buisman-Pijlman, 2016). Namun pada kenyataannya, perusahaan industri masih dianggap kurang dalam merealisasikan GHRM. Hal inilah yang menjadi menarik bagi peneliti untuk melihat bagaimana penerapan GHRM yang diberikan perusahaan dapat berpengaruh terhadap karyawan atau *environmental performance*, melalui *green innovation, management support*, dan *green organizational culture*.

Peneliti mengambil fokus pada usaha konveksi sebagai salah satu bisnis di bidang pakaian dengan wilayah yang dituju adalah Kota Tangerang. Usaha konveksi merupakan usaha yang cukup menjanjikan bagi para pelaku bisnis dan banyak diminati oleh masyarakat, khususnya di kota tersebut. Usaha konveksi sendiri memiliki fokus utama pada produksi pakaian dalam jumlah besar sesuai dengan permintaan konsumen, atau disebut juga sebagai *make to order*. Kepopuleran usaha konveksi disebabkan oleh beberapa faktor, di antaranya adalah produk pakaian sebagai salah satu kebutuhan dasar manusia menjadikannya pasar yang akan selalu ada. Usaha konveksi juga memiliki permintaan pasar yang tinggi, serta pangsa pasar yang jelas. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi perusahaan untuk dapat merealisasikan GHRM dalam *environmental performance* dengan maksimal.

## **LANDASAN TEORI**

### ***Green Human Resources Management (GHRM)***

*Green Human Resources Management (GHRM)* merupakan sebuah pendekatan inovatif pada kinerja dan fungsi SDM dalam suatu perusahaan. GHRM ditunjukkan sebagai keterlibatan dalam segala kegiatan pengembangan, implementasi, dan pemeliharaan sistem berkelanjutan ramah lingkungan yang dilakukan karyawan organisasi serta berperan penting pada dunia industri dalam menjawab semua isu yang terkait dengan praktik kebijakan sumber daya manusia serta pelaksanaan hukum yang berkaitan dengan perlindungan hukum yang bertujuan untuk pemanfaatan sumber daya lebih efisien (Willison & Buisman-Pijlman, 2016). Menurut Arulrajah *et al.* (2015), praktik *green human resource management* memiliki 4 dimensi agar dapat terbentuknya lingkungan perusahaan yang ramah lingkungan, yaitu *green competence*, *green attitude*, *green behavior*, dan *green result*.

### ***Environmental Performance***

Menurut Ahmadi & Bouri (2017), *environmental performance* merupakan kinerja perusahaan dalam menciptakan lingkungan yang baik (*green*). Pengukuran kinerja lingkungan penting dilakukan oleh sistem manajemen lingkungan dengan kontrol aspek-aspek lingkungannya. Hal tersebut merupakan hasil dari sistem manajemen lingkungan yang diberikan terhadap perusahaan secara riil dan konkrit. Han *et al.* (2023) mendefinisikan *environmental performance* melalui 4 dimensi, yaitu tuntutan regulasi, *cost factors*, *stakeholder forces*, dan *competitive requirements*.

### ***Green Innovation***

*Green Innovation* merupakan jalur penting bagi transisi industri menuju cara operasi dan produksi yang bersih dan berkelanjutan (Wan *et al.*, 2023). *Green innovation* kini mengacu pada pengurangan risiko eksploitasi lingkungan dan dampak negatif yang ditimbulkan terhadap sumber daya, termasuk energi (Siagian *et al.*, 2022). *Green innovation* juga merupakan salah satu rencana yang digunakan untuk mencapai target strategis perusahaan itu sendiri dengan menggunakan teknik, sistem, praktik dan proses produksi yang baru atau sesuatu yang di transformasi untuk mengurangi dampak deteriorasi lingkungan atau kerusakan lingkungan (Dewi & Rahmianingsih, 2020). Menurut Lin *et al.* (2014) *green innovation* memiliki 2 dimensi, yaitu:

- 1) *Green product innovation*, berarti produk baru atau produk yang diperbarui untuk menangani masalah lingkungan seperti desain ramah lingkungan, bahan mentah tidak beracun, dan penghematan energi.
- 2) *Green process innovation*, mengacu pada perubahan pada proses dan sistem manufaktur untuk menghasilkan produk yang ramah lingkungan yang memenuhi target lingkungan seperti penghematan energi, pencegahan polusi, dan daur ulang limbah.

### ***Management Support***

Menurut Solihin (2009), *management support* merupakan eksekutif tertinggi di perusahaan yang akan menetapkan tujuan dan strategi perusahaan secara keseluruhan. Subkhi & Jauhar (2013) menyatakan bahwa *management support* dikenal pula dengan istilah *executive officer*, yang bertugas untuk

merencanakan kegiatan dan strategi perusahaan secara umum dan mengarahkan jalannya perusahaan. Bentuk upaya *management support* menurut teori dasar pemikiran Chen & Siau (2012) di antaranya, menyelaraskan tujuan, mengalokasikan sumber daya, dan mendorong partisipasi serta memotivasi anggota organisasi dalam pelaksanaan. Adapun komponen-komponen *management support* menurut Chen & Paulraj (2004) adalah sebagai berikut.

- 1) *Decision quality* (keputusan yang berkualitas), didefinisikan sebagai inti dari semua perencanaan adalah pengambilan keputusan, suatu pemilihan cara bertindak.
- 2) *Decision acceptance* (penerimaan keputusan), merupakan suatu reaksi terhadap beberapa solusi alternatif yang dilakukan secara sadar dengan cara menganalisa kemungkinan-kemungkinan dari alternatif tersebut bersama konsekuensinya.
- 3) *Satisfaction with the decision process* (kepuasan dengan proses keputusan), menyatakan kepuasan sebagai respon emosional, menunjukkan perasaan yang menyenangkan berkaitan dengan pandangan karyawan terhadap suatu keputusan.
- 4) *Development of participant skills* (membangun keahlian partisipan), merupakan keterlibatan emosional serta fisik pegawai dalam memberikan respon terhadap proses pengambilan keputusan, serta mendukung pencapaian tujuan dan tanggung jawab atas keterlibatannya.

#### ***Green Organizational Culture***

Menurut Milenxi & Murwaningsari (2023), *green organizational culture* mencakup kepercayaan, nilai, norma, simbol, dan stereotip sosial bersama tentang pengelolaan lingkungan organisasi dan membentuk perilaku standar yang diharapkan dari individu. *Green organizational culture* merupakan simbolisme pengelolaan dan perlindungan lingkungan dalam budaya ramah lingkungan atau budaya organisasi hijau dalam membentuk persepsi dan perilaku anggota organisasi (Umrani *et al.*, 2016). Budaya ini juga dapat dimaknai sebagai modifikasi organisasi beserta prosesnya menjadi lebih ramah lingkungan, dan mampu meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya tak terbarukan dan terbarukan, mengurangi polusi, dan melakukan kegiatan secara berkelanjutan yang sering disebut sebagai penghijauan. Pham *et al.* (2019) mendefinisikan *green organizational culture* dalam 3 dimensi, yaitu:

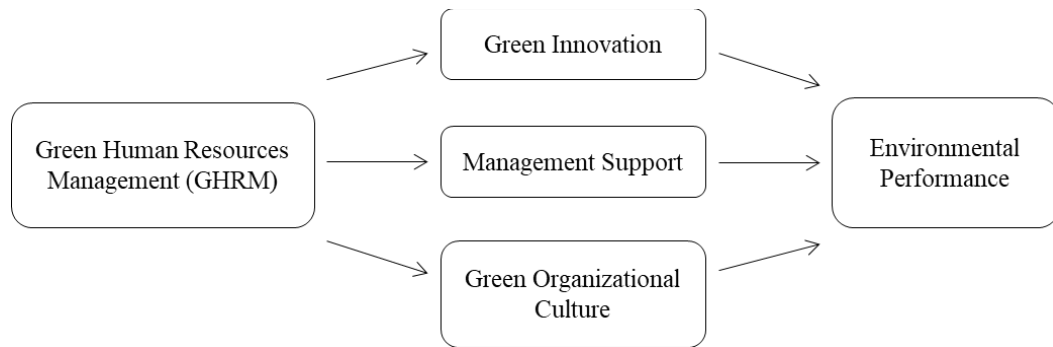
- 1) *Environmental consciousness*, merupakan kesadaran dan pemahaman individu-individu di dalam organisasi mengenai pentingnya lingkungan dan tanggung jawab mereka terhadap lingkungan.
- 2) *Employee involvement*, mencakup partisipasi dan kontribusi karyawan dalam upaya mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan.
- 3) *Management support*, merujuk pada dukungan dan komitmen manajemen dalam mempromosikan nilai-nilai dan praktik-praktik yang ramah lingkungan di dalam organisasi.

#### **RERANGKA KONSEPTUAL**

*Green Human Resources Management* (GHRM) ditujukan sebagai keterlibatan dalam segala kegiatan pengembangan, implementasi, dan pemeliharaan sistem berkelanjutan ramah lingkungan yang dilakukan karyawan organisasi. GHRM berperan penting pada dunia industri dalam menjawab semua

isu yang terkait dengan praktik kebijakan sumber daya manusia, serta pelaksanaan hukum yang berkaitan dengan efisiensi pemanfaatan sumber daya. Penerapan GHRM dapat mempengaruhi *environmental performance*, yang berkaitan dengan *green innovation*, *management support*, dan *green organizational culture*.

*Green innovation*, *management support*, dan *green organisational culture* dapat secara tidak langsung mempengaruhi hubungan antara GHRM dan *environmental performance*. Oleh karena itu, ketiga variabel ini sangat diperlukan dalam mengetahui hubungan antara GHRM dan *environmental performance*. Sehingga jika digambarkan, pengaruh GHRM terhadap *environmental performance* yang dimediasi oleh *green innovation*, *management support*, dan *green organizational culture* dalam bentuk dari rerangka konseptual adalah sebagai berikut.



**Gambar 1.** Rerangka Konseptual

## METODE

Penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rana & Arya (2023) dan Al-Alawneh *et al.* (2023). Rancangan penelitian melibatkan pengajuan hipotesis untuk menentukan dampak GHRM, terhadap *environmental performance*, yang dimediasi oleh *green innovation*, *management support*, dan *green organizational culture*. Penelitian ini menggunakan pendekatan korelasional untuk menggambarkan hubungan antara variabel-variabel terkait. Data yang digunakan bersifat *cross-sectional*, yang berarti dikumpulkan hanya sekali pada suatu periode waktu tertentu. Unit analisis merupakan individu yang bekerja sebagai karyawan di konveksi baju di Kota Tangerang. Penelitian ini dilakukan dalam pengaturan (*setting*) *noncontrived*, yang berarti penelitian dilakukan secara umum dan tidak memerlukan lingkungan tertentu.

Variabel yang digunakan sebanyak 5 variabel, yaitu GHRM sebagai variabel independen; *green innovation*, *management support*, dan *green organizational culture* sebagai variabel intervening; dan *environmental performance* sebagai variabel dependen. GHRM diukur melalui 5 indikator yang diadopsi dari Wehrmeyer (1996) dan Siyambalapitiya *et al.*, (2018). *Green innovation* diukur melalui 7 indikator yang dibagi oleh 2 dimensi berdasarkan penelitian Chen *et al.*, (2006) dan Chen (2008), yaitu *product innovation* dan *process innovation*. *Management support* diukur melalui 6 indikator yang

dikembangkan pada penelitian Banerjee (2002) dan Yusliza *et al.*, (2019). *Green organizational culture* diukur berdasarkan 6 indikator yang dikembangkan oleh Gürlek & Tuna (2018) serta Wang (2019). Sementara, *environmental performance* diukur melalui 5 indikator yang dikembangkan oleh Memon *et al.*, (2020) dan Zhu *et al.*, (2008).

Pengambilan data dilakukan melalui pengisian kuesioner yang didistribusikan ke beragam konveksi baju di Kota Tangerang. Metode penarikan contoh yang digunakan adalah *non-probability sampling*, yaitu *purposive sampling*, dengan jumlah sampel minimal sebesar 5 kali lipat dari jumlah item pertanyaan, dan maksimal 10 kali lipat dari jumlah item pertanyaan (Hair *et al.*, 2010). Penelitian ini melibatkan 29 item pertanyaan, sehingga ukuran sampel minimalnya adalah 145, dan maksimal sebanyak 290 sampel. Pengujian instrumen, dalam hal ini adalah kuesioner, dilakukan sebelum pengumpulan data untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan sudah valid, konsisten, dan memiliki keandalan yang tinggi, sehingga data yang diperoleh dapat mendukung kesimpulan yang akurat pada tahap berikutnya. Pengujian yang digunakan adalah berupa uji validitas dengan nilai *factor loading* dan uji reliabilitas dengan besaran *Coefficient Cronbach's Alpha*.

Tahapan analisis yang dilakukan adalah sebagai berikut.

- 1) Menganalisis setiap variabel secara deskriptif menggunakan SPSS.
- 2) Menganalisis pengaruh antara GHRM terhadap *green innovation*, *management support*, dan *green organizational culture* menggunakan metode analisis SEM dengan *software* AMOS.
- 3) Menganalisis pengaruh antara *green innovation*, *management support*, dan *green organizational culture* terhadap *environmental performance* menggunakan metode analisis SEM dengan *software* AMOS.
- 4) Menganalisis pengaruh GHRM terhadap *environmental performance* secara langsung dan dengan mediasi *green innovation*, *management support*, serta *green organizational culture* menggunakan metode analisis SEM dengan *software* AMOS.

Sebelum melakukan pengujian pada hipotesis, perlu dilakukan uji *goodness of fit model*. Kesesuaian model secara keseluruhan (*overall fit models*) perlu dinilai terlebih dahulu untuk memastikan bahwa model yang digunakan tersebut dapat merepresentasikan semua pengaruh sebab-akibat. Menurut Hair *et al.* (2010) pengujian kesesuaian model *goodness of fit* dapat diimplementasikan dengan melihat beragam kriteria pengukuran, yaitu sebagai berikut.

- 1) *Absolute fit measures*, digunakan pada saat mengukur model fit secara menyeluruh, baik model struktural maupun model pengukuran secara bersamaan, dengan menggunakan *the Likelihood Ratio Chi-Square Statistic*, *Goodness of Fit Index* (GFI), dan *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA).
- 2) *Incremental fit measures*, digunakan pada saat melakukan perbandingan antara model yang diajukan dengan model lain yang dispesifikasi oleh peneliti. Kriterianya dengan melihat *Adjusted Goodness of Fit* (AGFI), *Normed Fit Index* (NFI), *Turker Lewis Index* (TLI), dan *Comparative Fit Index* (CFI).

- 3) *Parsimonious fit measure*, digunakan pada saat melakukan *adjustment* terhadap pengukuran *fit* agar dapat diperbandingkan antara model dengan jumlah koefisien yang berbeda.

## HASIL & PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas pada penelitian ini diukur berdasarkan nilai *factor loading* sesuai dengan jumlah sampel yang digunakan.

**Tabel 1.** Nilai *Factor Loading*

Banyaknya Sampel	<i>Factor Loading</i>
350	0,30
250	0,35
200	0,40
150	0,45
120	0,50
100	0,55
85	0,60
70	0,65
60	0,70
50	0,75

Tabel 1 menunjukkan nilai *factor loading* yang menentukan validitas sampel berdasarkan penelitian Hair *et al.* (2010). Angka 0,40 digunakan sebagai ambang batas karena sampel terdiri dari 152 responden, dapat dijelaskan sebagai berikut.

- Jika nilai *factor loading*  $\geq 0,40$ , maka item pernyataan dianggap valid.
- Jika nilai *factor loading*  $< 0,40$ , maka item pernyataan dianggap tidak valid.

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	<i>Factor Loading</i>	Keputusan
1	<i>Green Human Resources Management (GHRM)</i>	Deskripsi pekerjaan dan persyaratan di perusahaan mencerminkan tanggung jawab terhadap masalah lingkungan	0,719	<b>VALID</b>
		Proses menarik karyawan ke perusahaan saat perekrutan mencakup standar perhatian dan komitmen terhadap lingkungan	0,747	<b>VALID</b>
		Iklan lowongan kerja memperhatikan aspek lingkungan pelamar dan menarik pelamar yang lebih sadar akan isu lingkungan	0,810	<b>VALID</b>
		Prioritas diberikan kepada pelamar kerja yang memiliki	0,728	<b>VALID</b>

	pengetahuan dan kesadaran yang memadai terhadap kinerja lingkungan		
	Staff dipekerjakan di lingkungan yang bersih dan nyaman	0,610	<b>VALID</b>
<b>2</b>	<i>Green Innovation</i>		
	<i>Product Innovation</i>		
	Di perusahaan saya menggunakan bahan yang lebih sedikit atau tidak menimbulkan polusi/beracun. (yaitu menggunakan bahan ramah lingkungan).	0,463	<b>VALID</b>
	Di perusahaan saya merancang atau meningkatkan kemasan ramah lingkungan (misalnya menggunakan lebih sedikit kertas dan bahan plastik) untuk produk lama dan baru.	0,749	<b>VALID</b>
	Di perusahaan saya memulihkan produk-produk perusahaan yang sudah habis masa pakainya dan mendaur ulangnya.	0,661	<b>VALID</b>
	Di perusahaan saya menggunakan label ramah lingkungan.	0,617	<b>VALID</b>
	<i>Process Innovation</i>		
	Di perusahaan saya mengurangi konsumsi, misalnya air, listrik, gas, dan bensin selama produksi/penggunaan/pembuangan.	0,738	<b>VALID</b>
Di perusahaan saya mendaur ulang kembali bahan atau suku cadang.	0,615	<b>VALID</b>	
	Di perusahaan saya menggunakan teknologi yang lebih bersih atau terbarukan untuk melakukan penghematan (seperti energi, air, dan limbah).	0,704	<b>VALID</b>
<b>3</b>	<i>Management Support</i>		
	Di perusahaan saya mendorong dan mendukung praktik pengelolaan ramah lingkungan dengan kebijakan dan prosedur.	0,540	<b>VALID</b>
	Di perusahaan saya memiliki nilai-nilai dan keterampilan kepemimpinan yang mendorong	0,753	<b>VALID</b>

		perlindungan lingkungan dan mempromosikan budaya hijau.		
		Di perusahaan saya memiliki sistem hukuman bagi ketidakpatuhan terhadap praktik lingkungan.	0,785	<b>VALID</b>
		Di perusahaan saya melibatkan karyawan dalam merumuskan strategi terkait isu lingkungan.	0,775	<b>VALID</b>
		Di perusahaan saya berupaya menyebarkan nilai-nilai dengan keyakinan isu lingkungan melalui pertemuan, lokakarya.	0,626	<b>VALID</b>
		Di perusahaan saya berupaya mengadopsi ide dan proposal yang berkaitan dengan peningkatan dan pengembangan kinerja lingkungan.	0,646	<b>VALID</b>
<b>4</b>	<i>Green Organizational Culture</i>	Manajemen puncak menjelaskan data dan nilai-nilai terkait pengelolaan lingkungan hidup di perusahaan.	0,539	<b>VALID</b>
		Visi dan misi perusahaan saya mencakup beberapa aspek pengelolaan lingkungan.	0,716	<b>VALID</b>
		Manajemen puncak tertarik untuk mengadopsi dan memodifikasi nilai-nilai dengan ide-ide yang berkaitan dengan isu perlindungan lingkungan dan keberlanjutan sumber daya alam.	0,726	<b>VALID</b>
		Di perusahaan saya mendorong penerapan perilaku ramah lingkungan dan upaya untuk mengurangi pencemaran lingkungan dan penipisan sumber daya alam.	0,702	<b>VALID</b>
		Di perusahaan saya karyawan memiliki informasi yang cukup tentang budaya organisasi ramah lingkungan yang berfokus pada penciptaan keinginan di antara karyawan untuk berupaya mencapai kelestarian lingkungan.	0,621	<b>VALID</b>
		Di perusahaan saya nilai, keyakinan, perilaku manajerial	0,652	<b>VALID</b>

		yang lazim diantara karyawan mencerminkan besar untuk mencapai kelestarian lingkungan.		
5	<i>Environmental Performance</i>	Di perusahaan saya pemakaian gas, air, dan listrik menjadi berkurang	0,594	<b>VALID</b>
		Di perusahaan saya limbah yang beracun atau tidak beracun berkurang	0,656	<b>VALID</b>
		Di perusahaan saya sampah umum berkurang.	0,753	<b>VALID</b>
		Di perusahaan saya konsumsi energi listrik berkurang.	0,765	<b>VALID</b>
		Di perusahaan saya penggunaan energi terbarukan ditingkatkan.	0,740	<b>VALID</b>

Dari analisis pada Tabel 2, terlihat bahwa hasil uji validitas dilakukan terhadap kelima variabel. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua indikator pada setiap variabel memiliki *factor loading*  $\geq 0,40$ . Oleh karena itu setiap item pernyataan dianggap valid.

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana jawaban responden konsisten dalam mengukur suatu variabel Hair *et al.*, (2010). Salah satu alat analisis yang digunakan dalam pengujian reliabilitas adalah Coefficient Cronbach's Alpha. Keputusan mengenai reliabilitas indikator didasarkan pada kriteria berikut.

- Jika nilai *Coefficient Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  artinya pernyataan yang digunakan terbukti konsisten atau dapat diandalkan (reliabel).
- Jika nilai *Coefficient Cronbach's Alpha*  $< 0,60$  maka pernyataan yang digunakan terbukti tidak dapat diandalkan (tidak reliabel).

**Tabel 3.** Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item Pertanyaan	<i>Coefficient Cronbach's Alpha</i>	Keputusan
1	GHRM	5	0,774	Reliabel
2	<i>Green Innovation</i>	7	0,769	Reliabel
3	<i>Management Support</i>	6	0,778	Reliabel
4	<i>Green Organizational Culture</i>	6	0,732	Reliabel
5	<i>Environmental Performance</i>	5	0,743	Reliabel

Dari data Tabel 3 yang disajikan, terlihat bahwa nilai *Coefficient Cronbach's Alpha* pada variabel GHRM, *green innovation*, *management support*, *green organizational culture*, dan *environmental performance* menunjukkan hasil melebihi 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator yang ada dalam variabel penelitian dapat diandalkan atau reliabel.

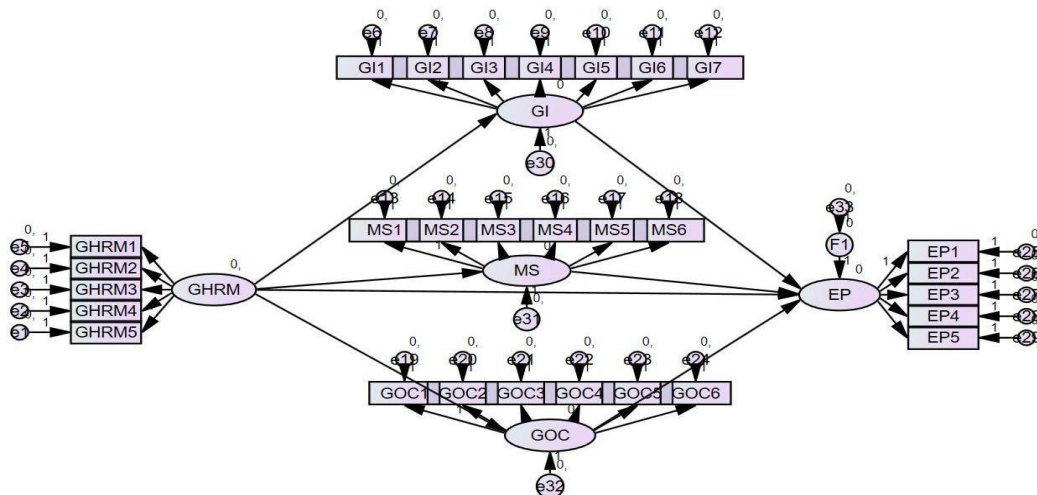
**Uji Goodness of Fit Model**

Pengujian ini dilakukan untuk menganalisa hipotesis kesesuaian model secara keseluruhan (*overall fit models*) sehingga model yang digunakan dapat merepresentasikan semua pengaruh sebab akibat.

**Tabel 4.** Hasil Uji *Goodness of Fit Model*

Pengukuran	Cut off	Nilai	Keputusan
<i>p-value</i>	≥ 0,05	0,000	<i>Poor fit</i>
RMSEA	≤ 0,08	0,089	<i>Poor fit</i>
GFI	≥ 0,09	0,911	<i>Goodness of fit</i>
NFI	≥ 0,09	0,606	<i>Poor fit</i>
RFI	≥ 0,09	0,567	<i>Poor fit</i>
IFI	≥ 0,09	0,739	<i>Poor fit</i>
TLI	≥ 0,09	0,708	<i>Poor fit</i>
CFI	≥ 0,09	0,733	<i>Poor fit</i>
AGFI	≤ GFI	0,668	<i>Goodness of fit</i>

Berdasarkan Tabel 4, dapat dinyatakan bahwa dengan menggunakan berbagai pendekatan dalam menguji *goodness of fit index*, model yang dihasilkan masuk pada kriteria *goodness of fit*. Terdapat hasil uji *GOF index* yang masuk dalam kriteria yakni AGFI, dengan nilai kurang dari kriteria GFI, yaitu 0,668. Jadi model yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan baik serta layak digunakan untuk melakukan penelitian. *Structural Equation Model* (SEM) dari penelitian ini digambarkan pada Gambar 1.



**Gambar 2.** Hasil Keputusan *Structural Equation Model* (SEM)

**Deskripsi Data**

Deskripsi data menggambarkan karakteristik responden kriteria yang ada di dalam kuisioner.

**Tabel 5.** Karakteristik Demografis Responden Berdasarkan Gender

Gender	Karyawan Konveksi
--------	-------------------

	Frekuensi	Presentase
<b>Laki-Laki</b>	61	40,1%
<b>Perempuan</b>	91	59,9%
<b>Total</b>	152	100%

Pada Tabel 5 terlihat bahwa terdapat 61 karyawan konveksi dengan gender laki-laki dan 91 karyawan dengan gender perempuan. Karyawan laki – laki mencakup sebesar 40,1% dari total responden, sementara perempuan sebesar 59,9%. Responden perempuan memiliki jumlah yang lebih banyak dibandingkan laki-laki, karena pekerjaan industri konveksi sering dianggap sesuai dengan ketrampilan minat tradisional perempuan, seperti kemampuan menjahit dan kehalusan tangan.

**Tabel 6.** Karakteristik Karyawan Konveksi Berdasarkan Usia

Usia	Karyawan Konveksi	
	Frekuensi	Presentase
<b>18 – 25</b>	29	19,1%
<b>26 – 35</b>	65	42,8%
<b>&gt; 35</b>	58	38,1%
<b>Total</b>	152	100%

Tabel 6 menunjukkan profil responden berdasarkan usia. Karyawan konveksi yang berusia 26 – 35 tahun lebih banyak dibandingkan rentang usia lainnya. Hal ini dikarenakan tenaga kerja dengan rentang umur tersebut memiliki ketrampilan dalam mengerjakan konveksi dan memberikan hasil yang lebih maksimal.

**Tabel 7.** Karakteristik Karyawan Konveksi Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja (Tahun)	Karyawan Konveksi	
	Frekuensi	Presentase
<b>0 – 2</b>	29	19,1%
<b>3 – 5</b>	47	30,9%
<b>&gt; 5</b>	76	50,0%
<b>Total</b>	152	100%

Pada Tabel 7 terlihat profil responden berdasarkan lama bekerja. Karyawan konveksi yang telah bekerja lebih dari 5 tahun memiliki frekuensi lebih banyak dibandingkan kategori lama bekerja lainnya. Hal ini disebabkan industri konveksi memerlukan keterampilan khusus yang dapat diperoleh melalui pengalaman jangka panjang.

**Tabel 8.** Karakteristik Karyawan Konveksi Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Karyawan Konveksi	
	Frekuensi	Presentase
<b>SMA / Sederajat</b>	125	82,2%
<b>D3</b>	5	3,3%
<b>S1</b>	20	13,2%
<b>S2</b>	2	1,3%
<b>Total</b>	152	100%

Pada Tabel 8 terlihat profil responden berdasarkan pendidikan terakhir. Karyawan konveksi dengan pendidikan terakhir SMA/Sederajat memiliki frekuensi lebih banyak dibandingkan pendidikan terakhir lainnya. Hal ini dikarenakan

industri konveksi lebih mengutamakan keterampilan yang dapat dipelajari melalui pelatihan langsung atau pengalaman kerja, dari pada pendidikan yang lebih tinggi.

### Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif merupakan metode yang berkaitan dengan dengan pengumpulan atau penyajian data guna dapat memberikan informasi yang berguna bagi peneliti. Hasil statistik dari variabel GHRM, *green innovation*, *management support*, *green organizational culture*, dan *environmental performance*.

**Tabel 9.** Hasil Statistik Deskriptif

No	Variabel	Mean
1	<i>Green Human Resources Management (GHRM)</i>	4,03
2	<i>Green Innovation</i>	4,00
3	<i>Management Support</i>	4,00
4	<i>Green Organizational Culture</i>	3,20
5	<i>Environmental Performance</i>	4,00

Berdasarkan Tabel 9, dapat diketahui bahwa rata-rata bagi variabel GHRM, *green innovation*, *management support*, dan *environmental performance* adalah  $\geq 4,00$ . Hal ini menunjukkan bahwa karyawan konveksi di Kota Tangerang setuju dengan penerapan keempat faktor tersebut di lingkungan kerja. Variabel *green organizational culture* memiliki nilai rata-rata terendah, yaitu 3,20. Hal ini dapat dinyatakan bahwa karyawan konveksi cukup setuju dengan adanya faktor tersebut di lingkungan kerja.

### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengevaluasi apakah terdapat hubungan antara variabel independen, variabel intervening, dan variabel dependen. Hasil evaluasi diputuskan berdasarkan nilai *p-value* dengan ketentuan berikut.

- Jika nilai *p-value*  $< 0,05$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Ini menunjukkan adanya pengaruh antara variabel yang diuji.
- Jika nilai *p-value*  $> 0,05$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) didukung dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak. Ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.

### *Analisis pengaruh GHRM terhadap Green Innovation (Hipotesis 1)*

Berikut adalah bunyi dari hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) untuk hipotesis pertama.

$H_{01}$  : Tidak ada pengaruh positif pada GHRM terhadap *green innovation*.

$H_{a1}$  : Ada pengaruh positif pada GHRM terhadap *green innovation*.

**Tabel 10.** Hasil Uji Hipotesis 1

Hipotesis	Estimate	p-value	Keputusan
<b>GHRM memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap <i>green innovation</i>.</b>	0,960	0,000	Hipotesis didukung

Tabel 10 menunjukkan hasil nilai estimasi adalah sebesar 0,960 dengan *p-value* sebesar 0,000, yakni kurang dari 0,05 sehingga tolak  $H_{01}$ , atau hipotesis

didukung. Jadi, dapat disimpulkan bahwa GHRM memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap *green innovation*.

#### ***Analisis pengaruh GHRM terhadap Management Support (Hipotesis 2)***

Berikut adalah bunyi dari hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) untuk hipotesis kedua.

$H_{02}$  : Tidak ada pengaruh positif pada GHRM terhadap *management support*.

$H_{a2}$  : Ada pengaruh positif pada GHRM terhadap *management support*.

**Tabel 11.** Hasil Uji Hipotesis 2

<b>Hipotesis</b>	<b><i>Estimate</i></b>	<b><i>p-value</i></b>	<b>Keputusan</b>
<b>GHRM memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap <i>management support</i>.</b>	0,847	0,000	Hipotesis didukung

Tabel 11 menunjukkan hasil nilai estimasi adalah sebesar 0,847 dengan *p-value* sebesar 0,000, yakni kurang dari 0,05 sehingga tolak  $H_{02}$ , atau hipotesis didukung. Jadi, dapat disimpulkan bahwa GHRM memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap *management support*.

#### ***Analisis pengaruh GHRM terhadap Green Organizational Culture (Hipotesis 3)***

Berikut adalah bunyi dari hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) untuk hipotesis ketiga.

$H_{03}$  : Tidak ada pengaruh positif pada GHRM terhadap *green organizational culture*.

$H_{a3}$  : Ada pengaruh positif pada GHRM terhadap *green organizational culture*.

**Tabel 12.** Hasil Uji Hipotesis 3

<b>Hipotesis</b>	<b><i>Estimate</i></b>	<b><i>p-value</i></b>	<b>Keputusan</b>
<b>GHRM memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap <i>green organizational culture</i>.</b>	0,931	0,000	Hipotesis didukung

Tabel 12 menunjukkan hasil nilai estimasi adalah sebesar 0,931 dengan *p-value* sebesar 0,000, yakni kurang dari 0,05 sehingga tolak  $H_{03}$ , atau hipotesis didukung. Jadi, dapat disimpulkan bahwa GHRM memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap *green organizational culture*.

#### ***Analisis pengaruh Green Innovation terhadap Environmental Performance (Hipotesis 4)***

Berikut adalah bunyi dari hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) untuk hipotesis keempat.

$H_{04}$  : Tidak ada pengaruh positif pada *green innovation* terhadap *environmental performance*.

$H_{a4}$  : Ada pengaruh positif pada *green innovation* terhadap *environmental performance*.

**Tabel 13.** Hasil Uji Hipotesis 4

<b>Hipotesis</b>	<b><i>Estimate</i></b>	<b><i>p-value</i></b>	<b>Keputusan</b>
------------------	------------------------	-----------------------	------------------

<b><i>Green innovation</i> memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap <i>environmental performance</i>.</b>	0,677	0,218	Hipotesis tidak didukung
--	-------	-------	--------------------------

Tabel 13 menunjukkan hasil nilai estimasi adalah sebesar 0,677 dengan *p-value* sebesar 0,218, yakni lebih besar dari 0,05 sehingga terima H04, atau hipotesis tidak didukung. Jadi, dapat disimpulkan bahwa *green innovation* memiliki pengaruh positif terhadap *environmental performance* namun tidak signifikan.

#### ***Analisis pengaruh Management Support terhadap Environmental Performance (Hipotesis 5)***

Berikut adalah bunyi dari hipotesis nol (H<sub>0</sub>) dan hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>) untuk hipotesis kelima.

H05 : Tidak ada pengaruh positif pada *management support* terhadap *environmental performance*.

Ha5 : Ada pengaruh positif pada *management support* terhadap *environmental performance*.

**Tabel 14.** Hasil Uji Hipotesis 5

<b>Hipotesis</b>	<b><i>Estimate</i></b>	<b><i>p-value</i></b>	<b>Keputusan</b>
<b><i>Management support</i> memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap <i>environmental performance</i>.</b>	0,534	0,020	Hipotesis didukung

Tabel 14 menunjukkan hasil nilai estimasi adalah sebesar 0,534 dengan *p-value* sebesar 0,020, yakni lebih kecil dari 0,05 sehingga tolak H05, atau hipotesis didukung. Jadi, dapat disimpulkan bahwa *management support* memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap *environmental performance*.

#### ***Analisis pengaruh Green Organizational Culture terhadap Environmental Performance (Hipotesis 6)***

Berikut adalah bunyi dari hipotesis nol (H<sub>0</sub>) dan hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>) untuk hipotesis keenam.

H06 : Tidak ada pengaruh positif pada *green organizational culture* terhadap *environmental performance*.

Ha6 : Ada pengaruh positif pada *green organizational culture* terhadap *environmental performance*.

**Tabel 15.** Hasil Uji Hipotesis 6

<b>Hipotesis</b>	<b><i>Estimate</i></b>	<b><i>p-value</i></b>	<b>Keputusan</b>
<b><i>Green organizational culture</i> memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap <i>environmental performance</i>.</b>	-0,143	0,388	Hipotesis tidak didukung

Tabel 15 menunjukkan hasil nilai estimasi adalah sebesar -0,143 dengan *p-value* sebesar 0,388, yakni lebih besar dari 0,05 sehingga terima H06, atau hipotesis tidak didukung. Jadi, dapat disimpulkan bahwa *green organizational culture* tidak memiliki pengaruh signifikan maupun positif terhadap *environmental performance*.  
**Analisis pengaruh GHRM terhadap Environmental Performance (Hipotesis 7)**

Berikut adalah bunyi dari hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha) untuk hipotesis ketujuh.

H07 : Tidak ada pengaruh positif pada GHRM terhadap *environmental performance*.

Ha7 : Ada pengaruh positif pada GHRM terhadap *environmental performance*.

**Tabel 16.** Hasil Uji Hipotesis 7

Hipotesis	Estimate	p-value	Keputusan
<b>GHRM memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap <i>environmental performance</i>.</b>	-0,251	0,423	Hipotesis tidak didukung

Tabel 16 menunjukkan hasil nilai estimasi adalah sebesar -0,251 dengan *p-value* sebesar 0,423, yakni lebih besar dari 0,05 sehingga terima H07, atau hipotesis tidak didukung. Jadi, dapat disimpulkan bahwa GHRM tidak memiliki pengaruh signifikan maupun positif terhadap *environmental performance*.

**Analisis pengaruh GHRM terhadap Environmental Performance melalui Green Innovation (Hipotesis 8)**

Berikut adalah bunyi dari hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha) untuk hipotesis kedelapan.

H08 : Tidak ada pengaruh positif pada GHRM terhadap *environmental performance* yang dimediasi oleh *green innovation*.

Ha8 : Ada pengaruh positif pada GHRM terhadap *environmental performance* yang dimediasi oleh *green innovation*.

**Tabel 17.** Hasil Uji Hipotesis 8

Hipotesis	Estimate	p-value	Keputusan
<b>GHRM memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap <i>environmental performance</i> yang dimediasi oleh <i>green innovation</i>.</b>	0,764	0,111	Hipotesis tidak didukung

Tabel 17 menunjukkan hasil nilai estimasi adalah sebesar 0,764 dengan *p-value* sebesar 0,111, yakni lebih besar dari 0,05 sehingga terima H08, atau hipotesis tidak didukung. Jadi, dapat disimpulkan bahwa GHRM memiliki pengaruh positif terhadap *environmental performance* yang dimediasi oleh *green innovation* namun tidak signifikan.

**Analisis pengaruh GHRM terhadap Environmental Performance melalui Management Support (Hipotesis 9)**

Berikut adalah bunyi dari hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha) untuk hipotesis kesembilan.

H09 : Tidak ada pengaruh positif pada GHRM terhadap *environmental performance* yang dimediasi oleh *management support*.

Ha9 : Ada pengaruh positif pada GHRM terhadap *environmental performance* yang dimediasi oleh *management support*.

**Tabel 18.** Hasil Uji Hipotesis 9

Hipotesis	Estimate	p-value	Keputusan
<b>GHRM memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap <i>environmental performance</i> yang dimediasi oleh <i>management support</i>.</b>	1,873	0,016	Hipotesis didukung

Tabel 18 menunjukkan hasil nilai estimasi adalah sebesar 1,873 dengan *p-value* sebesar 0,016, yakni lebih kecil dari 0,05 sehingga tolak H08, atau hipotesis didukung. Jadi, dapat disimpulkan bahwa GHRM memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap *environmental performance* yang dimediasi oleh *management support*.

#### **Analisis pengaruh GHRM terhadap Environmental Performance melalui Green Organizational Culture (Hipotesis 10)**

Berikut adalah bunyi dari hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha) untuk hipotesis kesepuluh.

H010 : Tidak ada pengaruh positif pada GHRM terhadap *environmental performance* yang dimediasi oleh *green organizational culture*.

Ha10 : Ada pengaruh positif pada GHRM terhadap *environmental performance* yang dimediasi oleh *green organizational culture*.

**Tabel 19.** Hasil Uji Hipotesis 10

Hipotesis	Estimate	p-value	Keputusan
<b>GHRM memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap <i>environmental performance</i> yang dimediasi oleh <i>green organizational culture</i>.</b>	-0,282	0,194	Hipotesis tidak didukung

Tabel 19 menunjukkan hasil nilai estimasi adalah sebesar -0,282 dengan *p-value* sebesar 0,194, yakni lebih besar dari 0,05 sehingga terima H08, atau hipotesis tidak didukung. Jadi, dapat disimpulkan bahwa GHRM tidak memiliki pengaruh signifikan maupun positif terhadap *environmental performance* yang dimediasi oleh *green organizational culture*.

#### **Pembahasan**

Hipotesis pertama, kedua, dan ketiga dilakukan untuk menguji pengaruh dari GHRM terhadap *green innovation*, *management support*, dan *green organizational culture*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa GHRM berpengaruh signifikan dan positif terhadap ketiganya. Hal ini menunjukkan praktik yang baik dalam penerapan GHRM oleh perusahaan yang nantinya akan mendorong

karyawan dalam menerapkan *green innovation*, *management support*, dan *green organizational culture* yang lebih baik. Adanya praktik GHRM juga akan mendorong karyawan dan memberikan informasi serta umpan balik terhadap karyawan terkait ketiga hal tersebut.

Hipotesis keempat, kelima, dan keenam dalam menguji pengaruh *green innovation*, *management support*, dan *green organizational culture* terhadap *environmental performance* menghasilkan keputusan yang berbeda. *Green innovation* dan *green organizational culture* tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *environmental performance*. Kedua hasil uji ini tidak mendukung penelitian sebelumnya, dimana Rahayu & Emilisa (2023) meneliti bahwa *green innovation* berpengaruh terhadap *environmental performance*, dan Susanto *et al.* (2020) mendapatkan variabel *green organizational culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *environmental performance*. Sementara, variabel *management support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *environmental performance*. Hal ini menunjukkan bahwa ketika perusahaan memiliki *management support* yang baik, maka hal tersebut akan mendorong kinerja terkait lingkungan yang juga baik.

Pada uji hipotesis ketujuh, variabel GHRM tidak memiliki pengaruh positif terhadap *environmental performance*. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan GHRM pada karyawan konveksi di Kota Tangerang bukan menjadi faktor penting yang dapat mendorong kinerja karyawan terkait lingkungan secara langsung. Hasil tersebut dapat disebabkan oleh konsep dari GHRM yang masih relatif baru untuk karyawan dan perusahaan di Indonesia. Hasil uji hipotesis ini tidak mendukung penelitian sebelumnya oleh Fang *et al.* (2022) dimana GHRM memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap *environmental performance*.

Hipotesis kedelapan, kesembilan, dan kesepuluh dilakukan untuk melihat pengaruh GHRM terhadap *environmental performance* jika dimediasi oleh *green innovation*, *management support*, dan *green organizational culture*. Pengujian ketiga hipotesis ini menghasilkan hanya satu hipotesis yang didukung, yaitu pengaruh GHRM terhadap *environmental performance* yang dimediasi oleh *management support*. Berdasarkan hasil uji, *green innovation* dan *green organizational culture* tidak dapat memediasi pengaruh dari GHRM terhadap *environmental performance*. Hasil ini juga berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fang *et al.* (2022) dan Song *et al.* (2022), dimana terdapat mediasi *green innovation* dan *green organizational performance* pada pengaruh GHRM terhadap *environmental performance*.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa penerapan GHRM, *green innovation*, *management support*, *green organizational culture*, dan *environmental performance* mampu dirasakan oleh tenaga kerja perusahaan konveksi di Kota Tangerang. Pengaruh positif dan signifikan ditemui pada penerapan GHRM terhadap *green innovation*, GHRM terhadap *management support*, GHRM terhadap *green organizational culture*, *management support* terhadap *environmental performance*, dan GHRM terhadap *environmental performance* dengan mediasi *management support*. Hasil ini menunjukkan bahwa praktik yang baik dari GHRM akan mendorong karyawan dalam menerapkan *green innovation*, *management*

*support*, dan *green organizational culture* yang lebih baik. Begitu pula dengan *management support* maupun GHRM yang dimediasi oleh *management support* yang baik akan menghasilkan kinerja terkait lingkungan yang juga baik.

## **SARAN**

Peneliti menyarankan beberapa hal untuk dievaluasi kembali agar dapat memperluas pemahaman dan kontribusi penelitian pada bidang ini, di antaranya adalah pada cakupan sampel. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melibatkan sampel dengan jumlah lebih besar dan mencakup variasi industri yang lebih luas. Hal ini dapat membantu mengeneralisasikan hasil penelitian ke populasi yang lebih luas dan memperluas pemahaman terkait variabel yang diteliti.

## **REFERENSI**

- Aboramadan, M. (2022). The effect of green HRM on employee green behaviors in higher education: the mediating mechanism of green work engagement. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(1), 7–23.
- Ahmadi, A., & Bouri, A. (2017). The relationship between financial attributes, environmental performance and environmental disclosure: Empirical investigation on French firms listed on CAC 40. *Management of Environmental Quality: An International Journal*, 28(4), 490-506.
- Al-Alawneh, R., Othman, M., & Zaid, A. A. (2023). Green HRM impact on environmental performance in higher education with mediating roles of management support and green culture. *International Journal of Organizational Analysis*. <https://doi.org/10.1108/IJOA-02-2023-3636>
- Banerjee, S. B. (2002). Organisational strategies for sustainable development: developing a research agenda for the new millennium. *Australian journal of management*, 27(1\_suppl), 105-117.
- Cao, W., Fang, Z., Hou, G., Han, M., Xu, X., Dong, J., & Zheng, J. (2020). The psychological impact of the COVID-19 epidemic on college students in China. *Psychiatry Research*, 287. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.112934>
- Chen, I. J., & Paulraj, A. (2004). Towards a theory of supply chain management: the constructs and measurements. *Journal of operations management*, 22(2), 119-150. <https://doi.org/10.1016/j.jom.2003.12.007>
- Chen, X., & Siau, K. (2012). Effect of business intelligence and IT infrastructure flexibility on organizational agility.
- Chen, Y. S., Lai, S. B., & Wen, C. T. (2006). The influence of green innovation performance on corporate advantage in Taiwan. *Journal of business ethics*, 67, 331-339.
- Chen, Y. S. (2008). The driver of green innovation and green image—green core competence. *Journal of business ethics*, 81, 531-543.
- Dewi, R., & Rahmianingsih, A. (2020). Meningkatkan nilai perusahaan melalui green innovation dan eco-efisiensi. *Ekspansi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, Perbankan, dan Akuntansi*, 12(2), 225-243.
- Emilisa, N. (2023). *Consequences of Green Human Resource Management: Perspective of Professional Event Organizer Employees in Jakarta*. <http://buscompress.com/journal-home.html>

- Fang, L., Shi, S., Gao, J., & Li, X. (2022). The mediating role of green innovation and green culture in the relationship between green human resource management and environmental performance. *PLoS ONE*, 17(9 September).
- Gürlek, M., & Tuna, M. (2018). Reinforcing competitive advantage through green organizational culture and green innovation. *The service industries journal*, 38(7-8), 467-491.
- Hair Jr, J. F., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). A global perspective. *Kennesaw: Kennesaw State University*.
- Haldorai, K., Kim, W. G., & Garcia, R. F. (2022). Top management green commitment and green intellectual capital as enablers of hotel environmental performance: The mediating role of green human resource management. *Tourism Management*, 88, 104431.
- Lin, S., Lin, Y., Nery, J. R., Urich, M. A., Breschi, A., Davis, C. A., ... & Snyder, M. P. (2014). Comparison of the transcriptional landscapes between human and mouse tissues. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 111(48), 17224-17229.
- Memon, A., Yong An, Z., & Memon, M. Q. (2020). Does financial availability sustain financial, innovative, and environmental performance? Relation via opportunity recognition. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(2), 562-575.
- Milenxi, L. C., & Murwaningsari, E. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelaporan Terintegrasi. *JPEKA: Jurnal Pendidikan Ekonomi, Manajemen Dan Keuangan*, 7(1), 19–33. <https://doi.org/10.26740/jpeka.v7n1.p19-33>
- Arulrajah, A. A., Opatha, H. H. D. N. P., & Nawaratne, N. N. J. (2015). Green human resource management practices: A review.
- Rahayu, S. A., & Emilisa, N. (2023). Pengaruh Employee Participation in the Decision-Making dan Benevolent Leadership Terhadap Organizational Commitment Behaviour yang Dimediasi oleh Affective Commitment Terhadap Karyawan H&M di Jakarta. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 2(2), 288-301. <https://doi.org/10.58344/jmi.v2i2.166>
- Rana, G., & Arya, V. (2023). Green human resource management and environmental performance: mediating role of green innovation – a study from an emerging country. *Foresight*. <https://doi.org/10.1108/FS-04-2021-0094>
- Scott R. Colwell & Ashwin W. Joshi, 2013. Responsivitas Ekologis Perusahaan: Pengaruh Anteseden Tekanan Institusional dan Komitmen Manajemen Puncak serta Dampaknya terhadap Kinerja Organisasi. *Strategi Bisnis dan Lingkungan*, 22(2), 73-91.
- Siagian, H., Tarigan, Z. J. H., & Basana, S. R. (2022). *The role of top management commitment in enhancing competitive advantage: The mediating role of green innovation, supplier, and customer integration* (Doctoral dissertation, Petra Christian University).
- Siyambalapitiya, J., Zhang, X., & Liu, X. (2018). Green human resource management: A proposed model in the context of Sri Lanka's tourism industry. *Journal of cleaner production*, 201, 542-555.
- Smith, L. H. (2015). What should social work learn from 'the fire of social movements that burns at the heart of society'? *Critical and Radical Social Work*, 3(1), 19–34. <https://doi.org/10.1332/204986015x14226342177835>

- Solihin, I. (2009). *Corporate Social Responsibility: from charity to sustainability*. Penerbit Salemba.
- Song, W., Yu, H., & Xu, H. (2020). Effects of green human resource management and managerial environmental concern on green innovation. *European Journal of Innovation Management*, 24(3), 951–967.
- Subkhi, A., & Jauhar, M. (2013). Pengantar Teori dan perilaku organisasi. *Jakarta: Prestasi Pustaka*.
- Susanto, Y. F., Nadiroh, N., & Sigit, D. V. (2020, July). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Lingkungan Karyawan. In *SINASIS (Seminar Nasional Sains)* (Vol. 1, No. 1).
- Úbeda-García, M., Marco-Lajara, B., Zaragoza-Sáez, P. C., Manresa-Marhuenda, E., & Poveda-Pareja, E. (2022). Green ambidexterity and environmental performance: The role of green human resources. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 29(1), 32–45.
- Umrani, W. A., Mahmood, R., & Ahmed, U. (2016). Unveiling the direct effect of corporate entrepreneurship's dimensions on the business performance: a case of big five banks in Pakistan. *Studies in Business and Economics*, 11(1), 181-195.
- Verma, V., Patel, P., Ryan, K. M., Hudson, S., & Padrela, L. (2023). Production of hydrochlorothiazide nanoparticles with increased permeability using top-spray coating process. *The Journal of Supercritical Fluids*, 192, 105788.
- Wan, J., Jin, Y., & Ji, H. (2023). Corporate Social Responsibility and Green Innovation: The Moderating Roles of Unabsorbed Slack Resources and Media Evaluation. *Sustainability*, 15(6), 4743.
- Wang, C. H. (2019). How organizational green culture influences green performance and competitive advantage: The mediating role of green innovation. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 30(4), 666-683.
- Wehrmeyer, W. (1996). Introduction in greening people: Human Resource and Environment Management, 15, Greenfield publishing Sheffield.
- Willison, J., & Buisman-Pijlman, F. (2016). PhD prepared: research skill development across the undergraduate years. *International Journal for Researcher Development*, 7(1), 63-83.
- Yang Spencer, S., Adams, C., & Yapa, P. W. (2013). The mediating effects of the adoption of an environmental information system on top management's commitment and environmental performance. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 4(1), 75-102.
- Yusliza, M. Y., Norazmi, N. A., Jabbour, C. J. C., Fernando, Y., Fawehinmi, O., & Seles, B. M. R. P. (2019). Top management commitment, corporate social responsibility and green human resource management: A Malaysian study. *Benchmarking: An International Journal*, 26(6), 2051-2078.
- Zhu, Q., Sarkis, J., & Lai, K. H. (2008). Confirmation of a measurement model for green supply chain management practices implementation. *International journal of production economics*, 111(2), 261-273.