

PENGARUH GHRM, *TASK-RELATED PRO-ENVIRONMENTAL BEHAVIOR*, *PROACTIVE PRO-ENVIRONMENTAL BEHAVIOR*, *GREEN INNOVATION PRACTICES* TERHADAP *ENVIRONMENTAL PERFORMANCE*

Laely Nurulfadhilah¹

Netania Emilisa²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti, Jakarta, Indonesia
Email: laely022001901177@std.trisakti.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk menganalisis pengaruh positif *Green Human Resources Management*, *Task-Related Pro-Environmental Behavior*, *Proactive Pro-Environmental Behavior*, *Green Innovation Practices* terhadap *Environmental Performance* di rumah sakit provinsi Banten dengan menggunakan statistik deskriptif dan regresi linear berganda. Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan studi kepustakaan serta kuesioner yang disebarakan secara *online* melalui media *google form* dan diukur dengan *skala likert*. Sampel sebanyak 160 orang ditentukan dengan menggunakan *purposive sampling*. Penelitian ini menunjukkan GHRM, *Task-Related Pro-Environmental Behavior*, *Proactive Pro-Environmental Behavior*, GIP berpengaruh positif terhadap *Environmental Performance*. Implikasi manajerial dalam penelitian ini perlu memperhatikan beberapa variabel agar penerapannya dapat berjalan efektif dan meningkatkan *environmental performance*. Serta keterbatasan yang dimiliki yaitu penelitian ini hanya dilakukan di rumah sakit daerah Banten dan saran lebih lanjut dalam temuan ini telah dibahas untuk memantau praktik GHRM, *Pro-Environmental Behavior*, dan GIP yang mempengaruhi *Environmental Performance* karyawan.

Kata kunci: *GHRM*, *Pro-Environmental Behavior*, *Green Innovation Practices*, *Environmental Performance*.

ABSTRACT

This study has the objective of analyzing the positive influence of Green Human Resources Management, Task-Related Pro-Environmental Behavior, Proactive Pro-Environmental Behavior, Green Innovation Practices on Environmental Performance in Banten provincial hospitals using descriptive statistics and multiple linear regression. The data collection carried out in this study used a literature study and a questionnaire which was distributed online through the Google form media and was measured by a Likert scale. A sample of 160 people was determined using purposive sampling. This study shows that GHRM, Task-Related Pro-Environmental Behavior, Proactive Pro-Environmental Behavior, GIP have a positive effect on Environmental Performance. Managerial implications in this research need to pay attention to several variables so that the application can run effectively and improve environmental performance. As well as the limitations, namely this research was only conducted in a Banten regional hospital and further suggestions in this finding have been discussed to monitor GHRM, Pro-Environmental Behavior, and GIP practices that affect employee Environmental Performance.

Keywords: *GHRM, Pro-Environmental Behavior, Green Innovation Practices, Environmental Performance.*

PENDAHULUAN

Pada awal tahun 2020 merebaknya virus baru yang menggemparkan dunia. Virus ini dikenal dengan *Coronavirus* (SARS-Cov). WHO menyatakan bahwa SARS-Cov menular melalui orang yang terinfeksi. Virus ini berasal dari Wuhan, Tiongkok yang dipastikan lebih dari 65 negara terjangkau SARS-Cov ini, termasuk Indonesia (WHO, 2020; Yuliana, 2020). Pada masa pandemi saat ini upaya untuk meningkatkan kesehatan masyarakat dan peran institusi untuk membantu meningkatkan pelaksanaan termasuk rumah sakit, hal ini sangat penting dan diperlukan. Pada pandemi ini tingginya permintaan pelayanan rumah sakit membuat para karyawan membutuhkan dukungan dari *Environmental Performance* yang baik dengan diterapkannya *Green Human Resources Management, Task-Related Pro Environmental Behavior, Proactive Pro Environmental Behavior* dan praktik *Green Innovation*.

Dalam menentukan keberhasilan pada sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan untuk keberlanjutan suatu organisasi tersebut maka organisasi tersebut perlu memperhatikan *Green Human Resources Management, Task Related Pro-Environmental Behavior, Proactive Pro-Environmental Behavior*, dan *Green Innovation Practices* terhadap *Environmental Performance* pada karyawan. Sangat penting bagi suatu organisasi untuk mengukur *Environmental Performance* pada karyawannya karena hal tersebut dapat menentukan kondisi sebuah organisasi serta keputusan selanjutnya. *Environmental Performance* dapat diukur dengan *Green Human Resources Management, Task Related Pro-Environmental Behavior, Proactive Pro-Environmental Behavior*, dan *Green Innovation Practices*. Ketika sebuah organisasi menerapkan *Green Human Resources Management, Task Related Pro-Environmental Behavior, Proactive Pro-Environmental Behavior*, dan *Green Innovation Practices* yang tepat, seperti pelatihan, pengembangan, kompensasi yang tepat, dan kinerja pekerjaan yang tepat akan mempengaruhi *Environmental Performance* (Elshaer *et al.*, 2021; Wang *et al.*, 2021). Dalam kondisi seperti itu, penting bagi karyawan untuk memahami diri mereka sendiri mengenai lingkungan agar dapat tetap terlibat dalam melakukan *Environmental Performance* yang baik.

Praktik *Green Human Resources Management (GHRM)* telah banyak digunakan oleh berbagai sektor (Moch. Yusuf Fathussalam *et al.*, 2021). Adanya *GHRM* ini mengacu pada sistem dan kebijakan yang melibatkan penggunaan Sumber Daya Manusia (SDM) dengan baik agar bermanfaat bagi organisasi serta masyarakat sehingga tercapainya tujuan organisasi. Penerapan *Task-Related Pro Environmental Behavior* dan *Proactive Pro Environmental Behavior* perlu diperhatikan agar tercapainya *Environmental Performance* yang baik. Sebuah perilaku lingkungan yang terkait tugas dan menerapkannya secara sukarela merupakan tindakan dari *task related pro-environmental behavior* dan *proactive pro-environmental behavior*. Kedua perilaku tersebut merupakan *Pro-Environmental Behavior* yang berfokus pada pengembangan perilaku karyawan untuk berkontribusi terhadap *Environmental Performance*.

Penggunaan sumber daya yang berlebihan akan berdampak tidak baik

bagi lingkungan, sehingga organisasi juga perlu menerapkan *Green Innovation* untuk meminimalisir dampak yang akan terjadi. Praktik *Green Innovation* dapat diterapkan dengan cara mengelola limbah medis dan non medis secara bijak dengan menggunakan *tote bag* atau *paper bag* dan tidak menyediakan sedotan plastik dalam memberikan sarapan untuk pasien sebagai upaya mengurangi plastik. Rumah sakit juga dapat melakukan pembersihan lingkungan dengan menggunakan robot untuk menyemprotkan cairan desinfektan di setiap area rumah sakit sehingga menghemat SDM dan menjadikan setiap area lebih steril. Rumah Sakit dapat juga menerapkan sistem pendaftaran dan menyediakan layanan pembelian obat melalui aplikasi secara online untuk meminimalisir penggunaan kertas (limbah produksi). Rumah sakit menerapkan *Green Innovation* sebagai bagian dari upaya mengurangi pemanasan global.

Dalam hal ini, perlunya dukungan pengetahuan yang lebih dalam mengenai pentingnya memberikan pelayanan kesehatan yang lengkap untuk semua orang melalui sarana dan pengembangan sumber daya institusi pelayanan kesehatan yang tepat. Sumber daya manusia (SDM) menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan dengan cara tepat dan diinginkan, sehingga dibutuhkan SDM yang berkualitas dan berkompoten tinggi guna mendukung kinerja maupun operasional. Hasil penelitian Elshaer *et al.*, (2021) menyatakan bahwa penelitian ini dilakukan demi menjembatani kesenjangan pengetahuan dalam kaitannya dengan hubungan timbal balik antara *Green Human Resources Management, Task-Related Pro Environmental Behavior, Proactive Pro Environmental Behavior* dan *Environmental Performance* di perusahaan jasa dengan adanya *Go Green* untuk mencegah kerusakan lingkungan lebih lanjut, dan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Elshaer *et al.*, 2021). Penelitian ini akan dilakukan di rumah sakit, provinsi Banten sebagai dasar penelitian untuk menganalisa pengaruh *Green Human Resources Management, Task-Related Pro-Environmental Behavior, Proactive Pro-Environmental Behavior, Green Innovation Practices* terhadap *Environmental Performance*. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah yang diambil oleh penulis adalah “Apakah terdapat pengaruh positif *Green Human Resources Management, Task-Related Pro Environmental Behavior, Proactive Pro Environmental Behavior, Green Innovation Practices* terhadap *Environmental Performance*”.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini yaitu Untuk menganalisa dan menganalisis pengaruh *Green Human Resources Management, Task-Related Pro Environmental Behavior, Proactive Pro Environmental Behavior, Green Innovation Practices* terhadap *Environmental Performance*. Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah serta tujuan tersebut, penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi rumah sakit dan peneliti berikutnya. Praktik *Green Human Resources Management (GHRM)* mencakup ramah lingkungan dan mempekerjakan karyawan dengan kesadaran dan pengetahuan hijau, penilaian kinerja hijau berdasarkan standar hijau yang telah diciptakan untuk menilai kinerja karyawan (Aboramadan, 2022). Menerapkan praktik *GHRM* dapat mengarah pada efisiensi operasional, penghematan biaya, mencegah polusi,

dan menghemat sumber daya untuk mencapai lingkungan yang lebih baik (Gill *et al.*, 2021). Adapun Fungsi GHRM terdiri dari: 1)*Green Job Design and Analysis*, 2)*Green Human Resources Planning*, 3)*Green Recruitment*, 4)*Green Selection*, 5)*Green Performance Evaluation*, 6)*Green Training and Development*, dan 7)*Green Reward Management* (Arulrajah *et al.*, 2015). Terdapat empat aspek praktik GHRM dalam dimensinya, yaitu 1)*green competencies*, 2)*green attitude*, 3)*green behavior*, dan 4)*green result* (Opatha & Arulrajah, 2014).

Studi sebelumnya pada sebuah hotel tentang Green Human Resources Management telah menunjukkan terdapat hubungan yang positif terhadap Environmental Performance. Karyawan atau pegawai yang menerima praktik GHRM (pelatihan, pengembangan, kompensasi, dan kinerja pekerjaan) yang tepat maka akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. *Green Human Resources Management* ini untuk meningkatkan kesadaran lingkungan serta *Environmental Performance* organisasi (Elshaer *et al.*, 2021). Praktik *Green Human Resources Management* juga telah mengurangi limbah, mendidik karyawan untuk menghemat energi, air, mengurangi material kantor yang berlebihan sehingga terdapat pengaruh positif terhadap *Environmental Performance* (Gill *et al.*, 2021). Studi terbaru oleh Roscoe *et al.*, (2019) menghasilkan hubungan yang signifikan antara praktik *Green Human Resources Management* dan *Environmental Performance* di rumah sakit. Berdasarkan penjelasan di atas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Green Human Resources Management berpengaruh positif terhadap Environmental Performance

Task-Related Pro-Environmental Behavior termasuk dalam kategori *pro-environmental behavior* yang mengacu pada perilaku formal yang di perlukan oleh organisasi dan didefinisikan dalam konteks tugas karyawan (Darvishmotevali & Altinay, 2022). Secara teoritis, inti dari *Task-Related Pro-Environmental Behavior* adalah penyelesaian tugas kerja inti dengan melibatkan pelestarian sumber daya alam dan perlindungan lingkungan (Wu *et al.*, 2021). *Task-Related Pro-Environmental Behavior* terdiri dari kegiatan formal atau tugas yang telah disebutkan dalam deskripsi pekerjaan dengan menerapkan ramah lingkungan (Elshaer *et al.*, 2021). Tindakan *Task-Related Pro-Environmental Behavior* ini untuk melestarikan atau mengurangi dampak negatif lingkungan terkait tugas serta tanggung jawab yang telah dicantumkan dalam sebuah pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi *Environmental Performance* (Elshaer *et al.*, 2021). Kim *et al.*, (2019) dan Roy *et al.*, (2013) telah menunjukkan bahwa *Task-Related Pro-Environmental Behavior* pada karyawan berpengaruh positif terhadap *Environmental Performance* dan dapat mempengaruhi *Environmental Performance* dari waktu ke waktu. Berdasarkan penjelasan diatas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H2: Task-Related Pro-Environmental Behavior berpengaruh positif terhadap Environmental Performance

Proactive Pro-Environmental Behavior mengacu pada tingkat inisiatif karyawan dalam melaksanakan perilaku hijau. *Proactive Pro-Environmental Behavior* ini muncul dari keterlibatan pribadi dalam bekerja

ketika menemukan masalah lingkungan hingga menemukan solusinya (Darvishmotevali & Altinay, 2022). Di sisi lain, *Proactive Pro-Environmental Behavior* adalah perilaku sukarela yang berisi inisiatif pribadi yang tidak secara formal diperlukan untuk pekerjaan itu dan pendekatannya dimulai dari dalam diri individu untuk berperilaku ramah lingkungan di luar bidang tanggung jawab yang dibutuhkan serta di luar tanggung jawab tugas pekerjaan mereka (Elshaer et al., 2021; Wu et al., 2021). *Proactive Pro-Environmental Behavior* karyawan berpengaruh positif terhadap *Environmental Performance* yang mengacu pada aktivitas lingkungan yang dilakukan individu dalam ranah privat (Elshaer et al., 2021; Huang, 2016). Organisasi yang berfokus pada keterlibatan karyawan dalam *Proactive Pro-Environmental Behavior* untuk mengurangi limbah maka akan mempengaruhi *Environmental Performance* secara positif (Phama et al., 2020). Berdasarkan penjelasan diatas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H3: *Proactive Pro-Environmental Behavior* berpengaruh positif terhadap *Environmental Performance*

Green Innovation Practices digambarkan sebagai inovasi perangkat lunak maupun keras dimana berkaitan dengan produk maupun proses ramah lingkungan. Selain itu, *Green Innovation Practices* dapat merujuk pada inisiatif kreatif yang dapat mengurangi dampak negatif lingkungan atau yang dapat menghasilkan manfaat bagi lingkungan (Wang et al., 2021). *Green Innovation Practices* menyangkut kebijakan dan prosedur pengelolaan lingkungan yang pada akhirnya melakukan pengoperasian *green practices* yang baik. Kegiatan rinci terhadap perlindungan lingkungan yang dilakukan oleh karyawan dan memperkenalkan ide ide baru yang dikembangkan oleh karyawan, seperti desain ramah lingkungan produk (Su et al., 2020). Oleh karena itu, peran manajer juga penting dalam keberlangsungan *Green Innovation Practices* agar berjalan dengan efektif. Penerapan *Green Innovation Practices* terbagi menjadi dua dimensi, yaitu: 1) *green product innovation*, dan 2) *green process innovation* (Lin et al., 2014). *Green Innovation Practices* menyangkut kebijakan dan prosedur pengelolaan, tindakan dalam menerapkan *Green Innovation Practices* dapat berupa desain ramah lingkungan produk, aplikasi energi terbarukan, dan *green supply chain management* (Su et al., 2020). Dalam penerapan *Green Innovation Practices* perlu adanya tindakan yang nyata yang dirancang untuk meminimalkan konsekuensi kerugian lingkungan, salah satunya seperti limbah material (Aldieri et al., 2021). Studi sebelumnya, *Green Innovation Practices* berpengaruh positif terhadap *Environmental Performance* (Weng et al., 2015). Berdasarkan uraian tersebut, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H4: *Green Innovation Practices* berpengaruh positif terhadap *Environmental Performance*

Environmental Performance dapat didefinisikan sebagai dampak lingkungan dari kegiatan perusahaan terhadap lingkungan alam meliputi penyertaan bahan ramah lingkungan dalam produk, pengurangan polusi, pengurangan limbah, melakukan penghematan energi, serta pemanfaatan sumber daya dengan efektif dan efisien (Wang et al., 2021). *Environmental*

Performance yang sangat baik dapat menurunkan biaya lingkungan untuk perusahaan di periode mendatang dan menghasilkan berbagai keuntungan bagi organisasi termasuk dalam penggunaan sumber daya, penurunan pengeluaran produksi serta peningkatan reputasi organisasi. Sehingga organisasi tersebut dapat memperluas pangsa pasarnya (Huynh, 2020). *Environmental Performance* dapat dievaluasi berdasarkan tujuan, perbaikan, dan tingkat pengurangan limbah dalam proses produksi (Olayeni *et al.*, 2021).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Elshaer *et al.*, (2021) dengan topik “*The effect of green human resource management on environmental performance in small tourism enterprises: Mediating role of pro-environmental behaviors*” dan Wang *et al.*, (2021) dengan topik “*Green Innovation Practices and Its Impacts on Environmental and Organizational Performance*” . Penelitian ini menggunakan rancangan *Hypothesis Testing* (pengujian hipotesis) yang memiliki tujuan untuk menguji kebenaran dalam hipotesis yang tercatat agar bisa digunakan untuk mengumpulkan data dan menjadi tolak ukur dalam sebuah penelitian yang dapat diterima atau tidak kebenarannya, apakah hipotesis didukung atau tidak (Sekaran & Bougie, 2016). Hipotesis yang digunakan untuk menguji pengaruh *Green Human Resources Management, Task Related Pro-Environmental Behavior, Proactive Pro-Environmental Behavior, Green Innovation Practices*, terhadap *Environmental Performance* pada karyawan di Rumah Sakit Banten. Jenis data yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner pada karyawan di rumah sakit. Untuk menguji hubungan antara variabel dependen dan independen menggunakan data *Cross Sectional*. Sekaran & Bougie, (2016) menyebutkan bahwa data dikumpulkan hanya sekali pada satu waktu untuk menemukan data yang relevan. Unit analisis yaitu pegawai atau karyawan yang bekerja di beberapa rumah sakit di Banten.

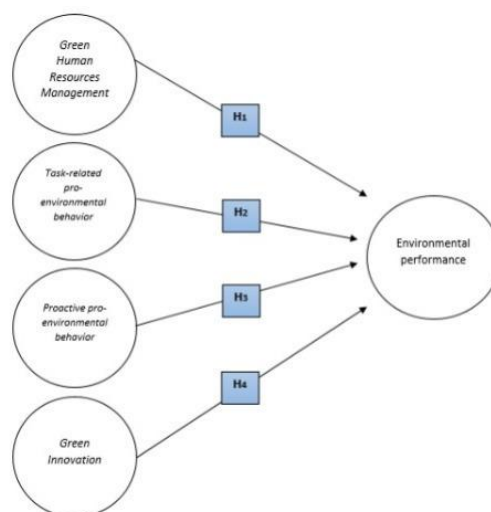
Pada penelitian ini menggunakan dua kategori variabel, yaitu bebas dan terikat. Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Artinya, ketika variabel independen ada, maka variabel dependen juga ada (Sekaran & Bougie, 2016). Dalam penelitian ini, terdapat 4 variabel independen terdiri dari *Green Human Resources Management, Task Related Pro-Environmental Behavior, Proactive Pro-Environmental Behavior, dan Green Innovation Practices*. Sedangkan variabel dependent yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain sehingga variabel ini menjadi variabel utama yang cocok untuk diselidiki. Melalui analisis dari variabel ini dapat membuat peneliti menemukan solusi dari permasalahan tersebut (Sekaran & Bougie, 2016), sehingga variabel terikat dalam penelitian ini adalah *Environmental Performance*.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu pengumpulan data yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti kemudian data tersebut akan diolah dan diambil kesimpulannya. Adapun teknik yang dapat digunakan untuk memperoleh data tersebut adalah kuesioner serta studi pustaka. Kuesioner merupakan serangkaian pertanyaan tertulis yang telah

dirumuskan sebelumnya, dimana responden menulis dan mencatat jawaban mereka. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data kuantitatif, biaya yang digunakan untuk penyebaran kuesioner ini lebih murah dan dapat menghemat waktu daripada melakukan wawancara atau observasi (Sekaran & Bougie, 2016). Responden dalam penelitian ini yaitu pegawai atau karyawan di beberapa rumah sakit (RS) di Banten. Sedangkan studi pustaka merupakan pemilihan dokumen yang tersedia mengenai topik yang berisi ide, informasi, data, serta bukti yang ditulis dari sudut pandang tertentu untuk memuhi sebuah tujuan mengenai topik yang sedang diselidiki serta evaluasi terefektif dari berbagai dokumen yang berkaitan dengan penelitian yang diusulkan (Sekaran & Bougie, 2016). Dalam studi kepustakaan ini, peneliti dapat mengambil data dari artikel, internet, buku-buku, maupun data-data yang diperoleh dari penelitian sebelumnya mengenai *Green Human Resources Management*, *Task Related Pro-Environmental Behavior*, *Proactive Pro-Environmental Behavior*, *Green Innovation Practices* dan *Environmental Performance*.

Teknik pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan pengambilan sampel dengan cara atau teknik yang paling mudah. Dalam pengambilan sampel ini hanya beberapa orang yang dapat memberikan informasi (Sekaran & Bougie, 2016). Pengambilan sampel terbatas pada setiap kriteria yang diinginkan peneliti dengan jumlah sampel minimum yang digunakan yaitu 5 hingga 10 kali jumlah dari item pertanyaan (Hair *et al.*, 2019). Dalam hal ini, ukuran sampel terkecil dengan 32 item pertanyaan adalah sebanyak 160 responden.

Dari uraian di atas, dapat digambarkan pengaruh *Green Human Resources Management*, *Task Related Pro-Environmental Behavior*, *Proactive Pro-Environmental Behavior*, serta *Green Innovation Practices* terhadap *Environmental Performance* yang dapat dilihat melalui gambar 1, terkait pembentukan rerangka koseptual yaitu sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: (Elshaer *et al.*, 2021; Wang *et al.*, 2021)

Dalam pengambilan sampel ini hanya beberapa orang saja yang dapat

memberikan informasi (Sekaran & Bougie, 2016). Pengambilan sampel terbatas pada setiap kriteria yang diinginkan peneliti dengan jumlah sampel minimum yaitu 5 sampai 10 kali jumlah dari item pertanyaan (Hair *et al.*, 2019). Proses pengumpulan menghasilkan 160 responden tanggapan yang valid. Peneliti memperoleh data penelitian dengan menyebarkan kuesioner serta menggunakan studi kepustakaan dengan variabel *Green Human Resources Management*, *Task-Related Pro-Environmental Behavior*, *Proactive Pro-Environmental Behavior*, *Green Innovation Practices*, dan *Environmental Performance* dengan menggunakan skala pengukuran interval. Pemberian skor ini dapat dapat memberikan hasil dari variabel yang diuji melalui lima poin. Poin tersebut memberikan kebebasan kepada konsumen untuk memilih opsi yang paling tepat yang telah disediakan dalam skala likert lima dengan poin 1= sangat tidak setuju dan 5 sangat setuju (Joshi *et al.*, 2015; Sekaran & Bougie, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data ini diambil dengan menyebarkan kuesioner melalui google form yang berisi instrument kemudian disebar kepada responden sebanyak 160 responden dengan ketentuan kriteria untuk pengisian kuesioner. Setelah dikumpulkan, kuesioner yang telah disebar pada responden akan dilanjutkan uji instrument. Uji instrument dilakukan untuk melihat layak atau tidaknya variabel untuk digunakan sebagai instrument penelitian. Dalam uji instrument diperlukan dua pengujian yaitu validitas dan reliabilitas.

Tabel 1.

Analisis Data Green Human Resources Management

No.	Item Pernyataan <i>Green Human Resources Management</i>	r hitung	Cronbach Alpha
1.	Rumah sakit memberikan pelatihan yang memadai untuk mempromosikan pengelolaan lingkungan sebagai nilai inti organisasi.	0.727	0.730
2	Rumah sakit mempertimbangkan seberapa baik kinerja karyawan dalam bersikap ramah lingkungan sebagai bagian dari penilaian kinerja mereka.	0.665	0.730
3	Rumah sakit berhubungan dengan perilaku ramah lingkungan karyawan dengan penghargaan dan kompensasi.	0.718	
4	Rumah sakit menganggap identitas pribadi-manajemen lingkungan cocok dalam perekrutan dan seleksi.	0.538	
5	Karyawan sepenuhnya memahami sejauh mana kebijakan lingkungan rumah sakit	0.649	
6	Rumah sakit mendorong karyawan untuk memberikan saran tentang perbaikan lingkungan.	0.625	

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 21

Pada tabel diatas merupakan uji validitas. Uji validitas merupakan suatu proses untuk menguji sejauh mana alat ukur dalam suatu penelitian menunjukkan keakuratan dalam mengukur instrument penelitian. Dalam penelitian, uji sampel yang digunakan sebanyak 160 responden sehingga diketahui indikator uji validitas yang memiliki nilai *r* hitung (*Pearson*

Correlation) \geq *r* tabel (0.1552) maka item pertanyaan tersebut dikatakan valid. Berdasarkan hasil pengujian ini memiliki nilai *r* hitung \geq *r* tabel (0.1552) sehingga setiap item pernyataan untuk mengukur variabel tersebut dinyatakan valid atau dapat diukur.

Tabel 2.

Analisis Data *Task-Related Pro-Environmental Behavior*

No.	Item Pernyataan <i>Task-Related Pro-Environmental Behavior</i>	r hitung	Cronbach Alpha
1.	Penilaian kinerja mencatat kinerja lingkungan	0.728	0.537
2.	Penilaian kinerja mencakup permasalahan lingkungan, tanggung jawab, kekhawatiran, dan kebijakan	0.690	
3.	Karyawan mendapatkan reward atas pengelolaan lingkungan	0.757	

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 21

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas uji validitas pada variabel *Task-Related Pro-Environmental Behavior* memiliki nilai *r* hitung (pearson correlation) \geq *r* tabel (0.1552) sehingga setiap item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut dinyatakan valid atau dapat diukur. Pada tabel di atas uji reabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach alpha* antara 0.50 - 0.70 termasuk kategori reliabilitas moderat atau menengah.

Tabel 3.

Analisis Data *Proactive Pro-Environmental Behavior*

No.	Item Pernyataan <i>Proactive Pro-Environmental Behavior</i>	r hitung	Cronbach Alpha
1.	Karyawan terlibat untuk menjadi ramah lingkungan	0.712	0.636
2.	Karyawan secara teratur terlibat dalam kerja tim untuk menyelesaikan masalah lingkungan	0.703	
3.	Karyawan didorong untuk mendiskusikan masalah lingkungan dalam rapat tim	0.638	
4.	Kurangi penggunaan kantong plastik, atau gunakan tas sendiri saat berbelanja	0.724	

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 21

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, uji validitas pada variabel *Proactive Pro-Environmental Behavior* memiliki nilai *r* hitung (pearson correlation) \geq *r* tabel (0.1552) sehingga setiap item pernyataan untuk mengukur variabel tersebut dinyatakan valid sehingga dapat diukur. Pada tabel di atas uji reabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach alpha* antara 0.50 - 0.70 termasuk kategori reliabilitas moderat atau menengah.

Tabel 4.

Analisis Data *Green Innovation Practices*

No.	Item Pernyataan <i>Green Innovation Practices</i>	r hitung	Cronbach Alpha
1	Konsumsi yang lebih rendah misalnya, air, listrik, gas, dan bensin selama produksi/penggunaan/pembuangan.	0.619	0.750
2	Penggunaan teknologi yang lebih bersih atau terbarukan untuk melakukan penghematan (seperti energi, air, limbah.).	0.690	
3	Mendesain ulang dan meningkatkan produk atau layanan untuk memenuhi kriteria atau arahan lingkungan baru.	0.691	
4	Rumah sakit menggunakan bahan yang lebih sedikit atau tidak menimbulkan polusi/beracun yang ramah lingkungan.	0.639	
5	Rumah sakit menggunakan bahan-bahan yang mudah didaur ulang, digunakan kembali, dan terurai	0.678	
6	Rumah sakit menggunakan pelabelan ramah lingkungan.	0.698	

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 21

Hasil pengujian pada tabel diatas menggunakan uji validitas pada variabel *Green Innovation Practices* memiliki nilai r hitung (pearson correlation) \geq r tabel (0.1552) yang berarti setiap item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut dinyatakan Valid atau dapat diukur. Pada tabel di atas uji reabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach alpha* antara 0.50 - 0.70 termasuk kategori reliabilitas moderat atau menengah.

Tabel 5.**Analisis Data *Environmental Performance***

No.	Item Pernyataan <i>Environmental Performance</i>	r hitung	Cronbach Alpha
1	Pengelolaan lingkungan dalam Rumah sakit kami telah mengurangi limbah.	0.619	0.895
2	Lingkungan dalam Rumah sakit kami telah menghemat penggunaan air.	0.709	
3	Lingkungan dalam Rumah sakit kami telah menghemat penggunaan energy.	0.652	
4	Pengelolaan lingkungan telah mengurangi pembelian bahan, bahan kimia, dan komponen yang tidak dapat diperbarui.	0.647	
5	Pengelolaan lingkungan telah mengurangi biaya keseluruhan.	0.642	
6	Pengelolaan lingkungan telah mengurangi limbah dan telah Meningkatkan posisinya di pasar.	0.736	
7	Pengelolaan lingkungan telah membantu meningkatkan reputasi rumah sakit kami.	0.681	
8	Pengurangan emisi udara.	0.666	
9	Pengurangan limbah berbahaya/scrap.	0.663	
10	Pengurangan konsumsi bensin/ bahan bakar.	0.666	
11	Kemitraan dengan organisasi dan pemasok hijau.	0.732	
12	Peningkatan kepatuhan lingkungan.	0.561	
13	Penggunaan material yang ramah lingkungan.	0.676	

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 21

Berdasarkan seluruh item pada masing-masing variabel

menggunakan uji validitas dapat diketahui bahwa seluruhnya memiliki nilai r hitung (*Pearson Correlation*) ≥ 0.1552 yang berarti seluruh variabel dinyatakan valid sehingga dapat diukur dengan *Cronbach Alpha* untuk menguji reliabilitas adalah 0.50 - 0.70 sehingga seluruh item pada masing-masing variabel dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 6.
Karakteristik Responden

Demografi	Jumlah Responden	Presentase
Jenis Kelamin:		
Pria	46	28.7
Wanita	114	71.3
Usia:		
19-25 tahun	50	31.3
26-35 tahun	61	38.1
36-50 tahun	47	29.4
51-60 tahun	2	1.3
Pendidikan Terakhir		
D3	38	23.7
D4	12	7.6
S1	75	46.9
SMA/SMK	19	11.9
Lainnya	16	10.0
Lama Bekerja:		
< 1 tahun	1	0.6
1-10 tahun	127	79.6
11-20 tahun	23	14.4
> 20 tahun	9	5.4
Bidang Pekerjaan:		
Ahli gizi	11	6.9%
Analisis kesehatan	9	5.6%
Analisis lab	6	3.8%
Apoteker	4	2.5%
Asisten apoteker	5	3.1%
Asisten farmasi	2	1.3%
Cashier	2	1.3%
Cleaning service	2	1.3%
Dokter gigi	4	2.5%
Dokter kulit	2	1.3%
Dokter tht	1	0.6%
Dokter umum	5	3.1%
Farmasi	4	2.5%
Keamanan / kepala ruang	8	5%
Nakes	8	5%
Perawat	44	27.5%
Pisikolog	1	0.6%
Spesialis	2	1.3%
Staf	40	25%

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 21

Pada data diatas responden diambil dengan lima kategori. Kategori pertama berdasarkan jenis kelamin dengan responden didominasi oleh wanita (71.3%) karena wanita dianggap cenderung memiliki kesabaran yang lebih tinggi apabila berurusan dengan pasien, kategori kedua berdasarkan karakteristik usia dengan responden yang didominasi rentang

usia 26-35 tahun sebesar 38.1% karena karyawan cenderung menunjukkan kinerja yang baik., kategori ketiga berdasarkan pendidikan terakhir yang didominasi oleh S1 sebesar 46.9% karena dinilai telah siap untuk melaksanakan teori serta aplikasi sehingga dapat menjalankan tugas yang telah diberikan oleh rumah sakit. Kategori keempat berdasarkan lama bekerja dengan responden didominasi oleh karyawan yang memiliki pengalaman 1-10 tahun (79.6%) hal tersebut dikarenakan karyawan di rumah sakit sudah memiliki pengalaman yang matang dan sudah memahami sekali tentang pekerjaan mereka, serta kategori terakhir berdasarkan bidang pekerjaan yang paling banyak adalah perawat dengan persentase sebesar 27.5% karena bidang pekerjaan perawat lebih dibutuhkan oleh rumah sakit agar dapat membuat kerja sama tim yang baik antara dokter dan perawat serta dapat memberikan pelayanan terbaik kepada pasiennya.

Tabel 7.
Statistik Deskriptif *Green Human Resources Management*

	<i>Mean</i>	<i>N</i>
1. Rumah sakit memberikan pelatihan yang memadai untuk mempromosikan pengelolaan lingkungan sebagai nilai inti organisasi.	4.23	160
2. Rumah sakit mempertimbangkan seberapa baik kinerja karyawan dalam bersikap ramah lingkungan sebagai bagian dari penilaian kinerja mereka	4.31	160
3. Rumah sakit berhubungan dengan perilaku ramah lingkungan karyawan dengan penghargaan dan kompensasi.	4.18	160
4. Rumah sakit menganggap identitas pribadi-manajemen lingkungan cocok dalam perekrutan dan seleksi.	3.96	160
5. Karyawan sepenuhnya memahami sejauh mana kebijakan lingkungan rumah sakit	4.19	160
6. Rumah sakit mendorong karyawan untuk memberikan saran tentang perbaikan lingkungan	4.24	160
	4.1833	160

Sumber: Data kuesioner diolah menggunakan SPSS 21

Berdasarkan tabel 7, diketahui total keseluruhan adalah 4,1833 dengan nilai rata-rata paling tinggi sebesar 4.31 sehingga disimpulkan bahwa responden setuju rumah sakit telah mempertimbangkan seberapa baik kinerja karyawan dalam bersikap ramah lingkungan sebagai bagian dari penilaian kinerja. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3.96 yang berarti rumah sakit kurang menganggap identitas pribadi manajemen lingkungan cocok dalam perekrutan dan seleksi, maka pihak rumah sakit perlu menganalisa kembali manajemen lingkungan yang cocok untuk perekrutan dan seleksi.

Tabel 8.

Statistik Deskriptif *Task-Related Pro-Environmental Behavior*

	<i>Mean</i>	N
1. Penilaian kinerja mencatat kinerja lingkungan	4.17	160
2. Penilaian kinerja mencakup permasalahan lingkungan, tanggung jawab, kekhawatiran, dan kebijakan	4.18	160
3. Karyawan mendapatkan reward atas pengelolaan lingkungan	4.08	160
Mean	4.1417	160

Sumber: Data kuesioner diolah menggunakan SPSS 21

Berdasarkan tabel 8, diketahui total keseluruhan adalah 4,1417 dengan nilai rata-rata paling tinggi sebesar 4.18 yang berarti responden setuju bahwa penilaian kinerja mencakup permasalahan lingkungan, tanggung jawab, kekhawatiran, dan kebijakan. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 4.08 yang berarti kurangnya reward yang didapat oleh karyawan atas pengelolaan lingkungan. Dalam hal ini, pihak rumah sakit perlu mempertimbangkan reward yang akan diberikan kepada karyawan atas pengelolaan lingkungan agar dapat meningkatkan kinerja mereka.

Tabel 9.**Statistik Deskriptif *Proactive Pro-Environmental Behavior***

	<i>Mean</i>	N
1. Karyawan terlibat untuk menjadi ramah lingkungan	4.37	160
2. Karyawan secara teratur terlibat dalam kerja tim untuk menyelesaikan masalah lingkungan	4.22	160
3. Karyawan didorong untuk mendiskusikan masalah lingkungan dalam rapat tim	4.16	160
4. Kurangi penggunaan kantong plastik, atau gunakan tas sendiri saat berbelanja	4.26	160
Mean	4.2516	160

Sumber: Data kuesioner diolah menggunakan SPSS 21

Berdasarkan tabel 9, diketahui hasil keseluruhan adalah 4,2516 dengan nilai rata-rata paling tinggi sebesar 4.37 sehingga responden setuju bahwa karyawan dilibatkan dalam melakukan ramah lingkungan. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 4.16 yang berarti kurangnya dorongan yang didapat oleh karyawan untuk mendiskusikan masalah lingkungan dalam rapat tim.

Berdasarkan tabel 10, diketahui hasil keseluruhan adalah 4,0948 dengan nilai rata-rata paling tinggi sebesar 4.28 yang berarti rumah sakit telah menggunakan pelabelan ramah lingkungan. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3.88 yang berarti rumah sakit belum sepenuhnya menggunakan bahan-bahan yang mudah didaur ulang, digunakan kembali, dan terurai. Hal tersebut perlu diperhatikan oleh rumah sakit dengan melakukan berbagai inovasi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan lingkungan sekitar, salah satunya seperti menggunakan *tote bag* atau *paper bag* sebagai tas belanja pengganti plastik.

Tabel 10.

Statistik Deskriptif *Green Innovation Practice*

	<i>Mean</i>	N
1. Konsumsi yang lebih rendah misalnya, air, listrik, gas, dan bensin selama produksi/penggunaan/pembuangan.	4.20	160
2. Penggunaan teknologi yang lebih bersih atau terbaru untuk melakukan penghematan (seperti energi, air, limbah.)	4.09	160
3. Mendesain ulang dan meningkatkan produk atau layanan untuk memenuhi kriteria atau arahan lingkungan baru	4.10	160
4. Rumah sakit menggunakan bahan yang lebih sedikit atau tidak menimbulkan polusi/beracun yang ramah lingkungan.	4.02	160
5. Rumah sakit menggunakan bahan-bahan yang mudah didaur ulang, digunakan kembali, dan terurai.	3.88	160
6. Rumah sakit menggunakan pelabelan ramah lingkungan	4.28	160
<i>Mean</i>	4.0948	160

Sumber: Data kuesioner diolah menggunakan SPSS 21

Tabel 11.**Statistik Deskriptif *Environmental Performance***

	<i>Mean</i>	N
1. Pengelolaan lingkungan dalam Rumah sakit kami telah mengurangi limbah	4.21	160
2. Lingkungan dalam Rumah sakit kami telah menghemat penggunaan air	4.07	160
3. Lingkungan dalam Rumah sakit kami telah menghemat penggunaan energy	4.08	160
4. Pengelolaan lingkungan telah mengurangi pembelian bahan, bahan kimia, dan komponen yang tidak dapat diperbarui.	3.96	160
5. Pengelolaan lingkungan telah mengurangi biaya keseluruhan	3.96	160
6. Pengelolaan lingkungan telah mengurangi limbah dan telah meningkatkan posisinya di pasar	4.04	160
7. Pengelolaan lingkungan telah membantu meningkatkan reputasi rumah sakit kami	4.17	160
8. Pengurangan emisi udara	4.04	160
9. Pengurangan limbah berbahaya/scrap	3.98	160
10. Pengurangan konsumsi bensin/ bahan bakar.	3.95	160
11. Kemitraan dengan organisasi dan pemasok hijau.	4.11	160
12. Peningkatan kepatuhan lingkungan.	4.24	160
13. Penggunaan material yang ramah lingkungan	4.19	160
<i>Mean</i>	4.0760	160

Sumber: Data kuesioner diolah menggunakan SPSS 21

Berdasarkan tabel 11, diketahui bahwa hasil keseluruhan adalah 4,0760 dengan nilai rata-rata paling tinggi sebesar 4.24 sehingga responden setuju bahwa rumah sakit telah meningkatkan kepatuhan lingkungannya. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3.95 yang berarti rumah sakit mulai mengurangi konsumsi bensin atau bahan bakar.

Tabel 12.

Hasil Hipotesis

Hipotesis	Estimasi (β)	<i>p-value</i> (< 0.05)	Keputusan
H1: <i>Green Human Resources Management</i> → <i>Environmental Performance</i>	0.368	0,0255	H01 : ditolak
H2: <i>Task Related Pro-Environmental Behavior</i> → <i>Environmental Performance</i>	0.522	0,045	H02 : ditolak
H3: <i>Proactive Pro-Environmental Behavior</i> → <i>Environmental Performance</i>	0.257	0,041	H03 : ditolak
H4: <i>Green Innovation Practice</i> → <i>Environmental Performance</i>	1.273	0.000	H03 : ditolak

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 21

Pada data diatas yang telah diolah merupakan uji hipotesis. Uji hipotesis bertujuan untuk menguji adanya pengaruh dari variabel independen. Pengujian dilakukan dengan metode *simple linear regression analysis*. Uji Hipotesis yang diolah terdapat empat kategori. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama dihasilkan bahwa *Green Human Resources Management* diperoleh nilai $p\text{-value} = 0.0255 < 0.05$ dengan nilai β sebesar 0.368 sehingga *Green Human Resources Management* berpengaruh positif terhadap *Environmental Performance*. Hasil penelitian didukung peneliti sebelumnya oleh Elshaer *et al.*, (2021), dimana *Green Human Resources Management* berpengaruh positif terhadap *Environmental Performance*. Rumah sakit yang menerapkan praktik *Green Human Resources Management* yang tepat maka dapat meningkatkan *Environmental Performance* serta secara langsung dan dapat mempengaruhi *Environmental Performance* (Paillé *et al.*, 2020; Phama *et al.*, 2020). Dalam praktik *Green Human Resources Management* ini dapat mengembangkan kesadaran para karyawan dan merangsang perilaku responsive lingkungan untuk melindungi lingkungan dari bahaya. Tindakan lingkungan ini dapat membantu rumah sakit untuk mencapai tujuannya dan pada akhirnya *Environmental Performance* pun meningkat.

Hipotesis kedua yang menguji *Task-Related Pro-Environmental Behavior* terhadap *Environmental Performance* diperoleh $p\text{-value} = 0,045 < 0.05$ dengan nilai β sebesar 0.522 sehingga *Task-Related Pro-Environmental Behavior* berpengaruh positif terhadap *Environmental Performance*. Hasil hipotesis tersebut didukung oleh Elshaer *et al.*, (2021), bahwa *Task-Related Pro-Environmental Behavior* berpengaruh positif terhadap *Environmental Performance*. Tindakan yang dilakukan karyawan, seperti menjalankan tanggung jawab serta yang diberikan oleh rumah sakit dan membantu rumah sakit untuk mencapai tujuan dapat meningkatkan *Environmental Performance* secara agregat. Spontanitas perilaku ramah lingkungan pada karyawan dapat meningkatkan *Environmental Performance* dengan melengkapi sistem manajemen lingkungan rumah sakit (Roy *et al.*, 2013). Dengan demikian, semakin besarnya pemahaman karyawan terkait *Task Related Pro-Environmental Behavior* maka akan berpengaruh positif terhadap *Environmental Performance*.

Hipotesis ketiga hasil pengujian statistic diperoleh $p\text{-value} = 0,041 < 0.05$ dan nilai β sebesar 0.257 yang berarti H0 ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Proactive Pro-Environmental Behavior*

berpengaruh positif terhadap *Environmental Performance*. Hasil hipotesis di atas didukung oleh Elshaer *et al.*, (2021), bahwa *Proactive Pro-Environmental Behavior* berpengaruh positif terhadap *Environmental Performance*. Tindakan yang dilakukan karyawan, seperti memberikan rekomendasi lingkungan, membuat perubahan yang diperlukan, mengidentifikasi masalah lingkungan, mencari solusi untuk masalah lingkungan kepada rumah sakit sehingga dapat membantu rumah sakit untuk mencapai tujuan dan dapat meningkatkan *Environmental Performance* secara agregat. Spontanitas perilaku ramah lingkungan pada karyawan dapat meningkatkan *Environmental Performance* dengan melengkapi sistem manajemen lingkungan rumah sakit (Darvishmotevali & Altinay, 2022; Roy *et al.*, 2013). Dengan demikian, semakin besarnya pemahaman karyawan terkait *Task Related Pro-Environmental Behavior* maka akan berpengaruh positif terhadap *Environmental Performance*.

Hipotesis keempat menggunakan statistik menunjukkan *Green Innovation Practice* terhadap *Environmental Performance* diperoleh $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$ dengan nilai β sebesar 1.273. Artinya, *Green Innovation Practice* berpengaruh positif terhadap *Environmental Performance*. Hasil penelitian yang sama dikemukakan oleh Weng *et al.*, (2015), dimana *Green Innovation Practice* terdapat pengaruh positif terhadap *environmental performance*. Perlu adanya penerapan *Green Innovation Practice* nyata yang dirancang untuk meminimalkan konsekuensi lingkungan yang merugikan, seperti pengurangan limbah, pencegahan polusi, pemanfaatan sumber daya, pengurangan elemen berbahaya, peraturan rumah sakit, proses serta praktiknya merupakan hal penting dalam *Green Innovation Practice*.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan, maka *Green Human Resources Management*, *Task-Related Pro-Environmental Behavior*, *Proactive Pro-Environmental Behavior*, *Green Innovation Practice* terhadap *Environmental Performance* berpengaruh positif pada karyawan di rumah sakit provinsi Banten. Rumah Sakit bertujuan untuk meningkatkan *Environmental Performance* dengan meningkatkan pengelolaan lingkungan, melibatkan karyawan dalam mengelola lingkungan, serta memperhatikan proses inovasi yang lebih ramah lingkungan. Dalam meningkatkan *Environmental Performance*, rumah sakit juga dapat meningkatkan kebijakan yang telah diselaraskan dengan peraturan pemerintah serta dapat meningkatkan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan mengenai lingkungan agar karyawan dapat lebih memahami dan dapat meningkatkan kesadaran terkait lingkungan. Rumah Sakit bertujuan untuk mengatasi *Green Human Resources Management* dengan mempertimbangkan kinerja karyawan dan dapat memberikan reward kepada karyawan yang berperilaku ramah lingkungan. Rumah Sakit bertujuan untuk menerapkan *Green Innovation Practices* dengan melakukan penghematan energi (seperti menggunakan air seperlunya, mematikan tv, ac, lampu saat tidak digunakan), mengurangi

polusi, meminimalisasi limbah, dan mendaur ulang (seperti menggunakan *tote bag* atau *paper bag*) untuk mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan serta mencegah terjadinya kerusakan lingkungan lebih lanjut dan meningkatkan kinerja perusahaan keseluruhan. Sehingga penelitian ini memiliki tujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisa beberapa variabel yang dapat mempengaruhi *Environmental Performance*.

Penelitian ini hanya dilakukan di rumah sakit daerah banten dan hanya terbatas pada variabel *Green Human Resources Management, Task-Related Pro-Environmental Behavior, Proactive Pro-Environmental Behavior, Green Innovation Practice, dan Environmental Performance*. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat menambah sampel penelitian dan menambah berbagai variabel yang belum digunakan dalam penelitian ini, hal ini dikarenakan variabel *Task Related Pro-Environmental Behavior, Proactive Pro-Environmental Behavior, serta Green Innovation Practice* masih jarang dibahas dalam literatur. Penambahan variabel dapat mengenai *green product innovation* dan *green process innovation* (Lin et al., 2014).

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. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2020-2190>
- Aldieri, L., Kotsemir, M., & Paolo Vinci, C. (2021). Environmental innovations and productivity: Empirical evidence from Russian regions. *Resources Policy*, 74, 101444. <https://doi.org/10.1016/j.resourpol.2019.101444>
- Arulrajah, A. A., Opatha, P. H. H. D. N. P., & N.N.J.Nawaratne, D. (2015). Green Human Resource Management Practices : A Review. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 5(1), 1–16.
- Darvishmotevali, M., & Altinay, L. (2022). Green HRM, environmental awareness and green behaviors: The moderating role of servant leadership. *Tourism Management*, 88, 104401. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2021.104401>
- Elshaer, I. A., Sobaih, A. E. E., Aliedan, M., & Azzaz, A. M. S. (2021). The effect of green human resource management on environmental performance in small tourism enterprises: Mediating role of pro-environmental behaviors. *Sustainability (Switzerland)*, 13(4), 1–17. <https://doi.org/10.3390/su13041956>
- Gill, A. A., Ahmad, B., & Kazmi, S. (2021). The effect of green human resource management on environmental performance: The mediating role of employee eco-friendly behavior. *Management Science Letters*, 11, 1725–1736. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2021.2.010>
- Hair, J. J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Annabel Ainscow. <https://doi.org/10.1002/9781119409137.ch4>
- Huang, H. (2016). Media use, environmental beliefs, self-efficacy, and pro-

- environmental behavior. *Journal of Business Research*, 69(6), 2206–2212. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.12.031>
- Huynh, Q. L. (2020). Impacts of environmental responsibility and performance on organizational performance: Importance of environmental performance. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 10(6), 100–108. <https://doi.org/10.32479/ijeep.9955>
- Joshi, A., Kale, S., Chandel, S., & Pal, D. K. (2015). Likert Scale : Explored and Explained. *British Journal of Applied Science & Technology*, 7(4), 396–403. <https://doi.org/10.9734/BJAST/2015/14975>
- Kim, Y. J., Kim, W. G., Choi, H. M., & Phetvaroon, K. (2019). The effect of green human resource management on hotel employees' eco-friendly behavior and environmental performance. *International Journal of Hospitality Management*, 76, 83–93. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.04.007>
- Lin, R.-J., Chen, R.-H., & Huang, F.-H. (2014). *Green innovation in the automobile industry : Industrial Management & Data Systems*. 114(6), 886–903. <https://doi.org/10.1108/IMDS-11-2013-0482>
- Moch. Yusuf Fathussalam, M., I. G. A. K. A., Ayuwati, I. D., L, D. F. A., L., Y. R. A., P., G. B. H., & Asfari, U. (2021). Faktor yang Mempengaruhi Implementasi Green Human Resource Management pada Ormawa: Model Konseptual. *Journal of Advances in Information and Industrial Technology*, 3(1), 11–18. <https://doi.org/10.52435/jaiit.v3i1.86>
- Olayeni, A., Ogbo, A., Okwo, H., Chukwu, B., Ifediora, C., & Ezenwakwelu, C. (2021). Green strategy effect on financial and environmental performance: a mediation analysis of product quality. *Sustainability (Switzerland)*, 13(4), 1–17. <https://doi.org/10.3390/su13042115>
- Opatha, H. H. D. N. P., & Arulrajah, A. A. (2014). Green Human Resource Management: Simplified General Reflections. *International Business Research*, 7(8), 101–112. <https://doi.org/10.5539/ibr.v7n8p101>
- Paillé, P., Valéau, P., & Renwick, D. W. (2020). Leveraging green human resource practices to achieve environmental sustainability. *Journal of Cleaner Production*, 260, 12. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.121137>
- Phama, N. T., Thanhb, T. V., Tučkováa, Z., & Thuy, V. T. N. (2020). The role of green human resource management in driving hotel's environmental performance: Interaction and mediation analysis. *International Journal of Hospitality Management*, 88, 10. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102392>
- Roscoe, S., Subramanian, N., Jabbour, C. J. C., & Chong, T. (2019). Green human resource management and the enablers of green organisational culture: Enhancing a firm's environmental performance for sustainable development. *Business Strategy and the Environment*, 28(5), 737–749. <https://doi.org/10.1002/bse.2277>
- Roy, M. J., Boiral, O., & Paillé, P. (2013). Pursuing quality and environmental performance: Initiatives and supporting processes.

- Business Process Management Journal*, 19(1), 30–53.
<https://doi.org/10.1108/14637151311294859>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business : A Skill-Building Approach* (7th ed.). John Wiley & Sons.
www.wileypluslearningspace.com
- Su, X., Xu, A., Lin, W., Chen, Y., Liu, S., & Xu, W. (2020). Environmental Leadership, Green Innovation Practices, Environmental Knowledge Learning, and Firm Performance. *SAGE Open*, 10(2), 1–14.
<https://doi.org/10.1177/2158244020922909>
- Wang, H., Khan, M. A. S., Anwar, F., Shahzad, F., Adu, D., & Murad, M. (2021). Green Innovation Practices and Its Impacts on Environmental and Organizational Performance. *Frontiers in Psychology*, 11, 1–15.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.553625>
- Weng, H. H. R., Chen, J. S., & Chen, P. C. (2015). Effects of green innovation on environmental and corporate performance: A stakeholder perspective. *Sustainability (Switzerland)*, 7(5), 4997–5026.
<https://doi.org/10.3390/su7054997>
- WHO. (2020). *Situasi Terkini Perkembangan (COVID-19)*. Kemenkes.
<https://infeksiemerging.kemkes.go.id/situasi-infeksi-emerging/situasi-terkini-perkembangan-coronavirus-disease-covid-19-31-maret-2020>
- Wu, J., Zhang, W., Peng, C., Li, J., Zhang, S., Cai, W., & Chen, D. (2021). The Trickle-Down Effect of Leaders' VWGB on Employees' Pro-Environmental Behaviors: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.623687>
- Yuliana. (2020). Corona virus diseases (Covid-19): Sebuah tinjauan literatur. *Wellness And Healthy Magazine*, 2(1), 187–192.
<https://doi.org/10.30604/well.95212020>