

**PENGARUH PRAKTIK *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*
TERHADAP *ENVIRONMENTAL PERFORMANCE* DENGAN *GREEN*
LIFESTYLE SEBAGAI VARIABEL MODERATING**

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan

Mencapai derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :

Kintan Kemala Sari

Nim : 30402100294

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG**

2023

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi

**PENGARUH PRAKTIK *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*
TERHADAP *ENVIRONMENTAL PERFORMANCE* DENGAN *GREEN*
LIFESTYLE SEBAGAI VARIABEL MODERATING**

Disusun Oleh :

Kintan Kemala Sari

NIM. 30402100294

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan ke hadapan sidang panitia ujian Skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

جامعته سلطان أبو جوح الإسلامية

Semarang, 21 Juli 2023

Pembimbing,



Dr. Hj. Siti Sumiati, S.E., M.Si

NIK. 210492029

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH PRAKTIK *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT* TERHADAP *ENVIRONMENTAL PERFORMANCE* DENGAN *GREEN* *LIFESTYLE* SEBAGAI VARIABEL MODERATING

Disusun Oleh :

Kintan Kemala Sari

NIM. 30402100294

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal 10 Agustus 2023

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing



Dr. Hj. Siti Sumiati, S.E., M.Si
NIK. 210492029

Penguji I



Dr. E. Drs. Marno Nugroho, M.M
NIK. 210491025

Penguji II

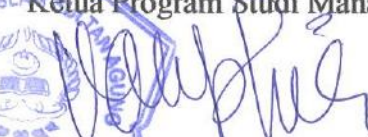


Sri Wahyuni Ratnasari, S.E, M.Bus
NIK. 210498040

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi tanggal 10 Agustus 2023

Ketua Program Studi Manajemen




Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., MM
NIK. 210416055

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Kintan Kemala Sari
NIM : 30402100294
Program Studi : S1 Manajemen (MSDM)

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “*Pengaruh Praktik Green Human Resources Management Terhadap Environmental Performance Dengan Green Lifestyle Sebagai Variabel Moderating*” merupakan hasil karya saya sendiri bukan jiplakan dari karya tulis orang lain. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam artikel ini dijadikan acuan dan dikutip berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi dari ketentuan yang berlaku.

Semarang, 28 Agustus 2023



Kintan Kemala Sari

HALAMAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Kintan Kemala Sari

NIM : 30402100294

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Fakultas Ekonomi

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Skripsi dengan judul :

“PENGARUH PRAKTIK *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT* TERHADAP *ENVIRONMENTAL PERFORMANCE* DENGAN *GREEN LIFESTYLE* SEBAGAI VARIABEL MODERATING”

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung Semarang serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh - sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Semarang, 21 Juli 2023



Kintan Kemala Sari

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan anugerah-Nya tak terhingga sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Praktik *Green Human Resource Management* Terhadap *Environmental Performance* Dengan *Green Lifestyle* Sebagai Variabel Moderating” dengan baik.

Penulisan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan program derajat Sarjana S1 di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Penulis sadar bahwa penulisan skripsi ini tidak mungkin dapat selesai tanpa doa, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga penulis mendapatkan pengetahuan dan pengalaman yang berharga selama proses penyusunan skripsi. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Hj. Siti Sumiati, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan usulan penelitian skripsi.
2. Bapak Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

4. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberi bekal ilmu pengetahuan.
5. Seluruh Dosen di Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah membantu memberikan data guna menunjang penulisan skripsi ini.
6. Kedua orang tua yang telah memberikan doa, semangat, nasehat, dan arahan.
7. Teman - teman yang selalu memberikan semangat, saran, dan masukan.
8. Serta segala pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam proses penyusunan penelitian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan usulan penelitian skripsi ini mungkin masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna, oleh karena itu kritik dan saran sangat saya harapkan guna tercapainya hasil yang bermanfaat bagi banyak pihak.

Semarang, 21 Juli 2023



Kintan Kemala Sari

INTISARI

Saat ini banyak perusahaan yang sedang berlomba - lomba untuk mengurangi kerusakan lingkungan. Kesadaran akan pentingnya lingkungan hidup juga telah di terapkan pada perguruan tinggi. GHRM diharapkan dapat meningkatkan secara positif *environmental performance* para karyawan dan mengembangkan kebijakan ramah lingkungan secara efektif dan efisien sehingga akan mempengaruhi motivasi kerja dan perilaku ramah lingkungan karyawan pada suatu perguruan tinggi yang dapat di implementasikan pada kehidupan sehari.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari *green human resource management* dan *environmental performance* terhadap *green lifestyle*. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh dosen Universitas Islam Sultan Agung Semarang dengan pengambilan sampel sebanyak 100 responden dan pengambilan data melalui penyebaran kuesioner. Penelitian ini termasuk dalam jenis *explanatory research*. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis dengan bantuan program IBM SPSS 26.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik *human resource management* berpengaruh signifikan terhadap *environmental performance*. Sedangkan *green lifestyle* tidak mampu memoderasi atau menguatkan pengaruh praktik *human resource management* terhadap *environmental performance*.

Kata kunci : Praktik *Green Human Resource Management, Environmental Performance, Green Lifestyle*

ABSTRACT

Currently many companies are competing to reduce environmental damage. Awareness of the importance of the environment has also been applied to universities. GHRM is expected to be able to positively improve the environmental performance of employees and develop environmentally friendly policies effectively and efficiently so that it will affect work motivation and environmentally friendly behavior of employees at a tertiary institution which can be implemented in daily life.

The purpose of this study is to determine the effect of green human resource management and environmental performance on green lifestyle. The population in this study were all lecturers at the Sultan Agung Islamic University, Semarang, with a sample of 100 respondents and data collection by distributing questionnaires. This research is included in the type of explanatory research. The data analysis method used is descriptive analysis, instrument test, classic assumption test, and hypothesis testing with the help of the IBM SPSS 26 program.

The results of the study show that human resource management practices have a significant effect on environmental performance. Meanwhile, green lifestyle is not able to moderate or strengthen the influence of human resource management practices on environmental performance.

Keywords: *Green Human Resource Management Practice, Environmental Performance, Green Lifestyle*

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH.....	iv
KATA PENGANTAR	v
INTISARI.....	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II.....	12
2.1 <i>Green Human Resource Management</i>	12
2.1.1 Pengertian <i>Green Human Resource Management</i>	12

2.1.2 Praktik <i>Green Human Resource Management</i>	14
2.1.3 Indikator <i>Green Human Resource Management</i>	18
2.2 <i>Environmental Performance</i> (Kinerja Ramah Lingkungan)	18
2.2.1 Pengertian <i>Environmental Performance</i>	18
2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi <i>Environmental Performance</i>	19
2.2.3 Indikator <i>Environmental Performance</i>	20
2.3 <i>Green Lifestyle</i>	20
2.3.1 Pengertian <i>Green Lifestyle</i>	20
2.3.2 Indikator <i>Green Lifestyle</i>	21
2.4 Penelitian Terdahulu.....	23
2.5 Model Penelitian dan Hipotesis.....	24
BAB III	25
3.1 Jenis Penelitian	25
3.2 Populasi dan Sampel	25
3.2.1 Populasi.....	25
3.2.2 Sampel	26
3.3 Sumber Data	29
3.4 Metode Pengumpulan Data	30
3.5 Variabel dan Indikator.....	30
3.5.1 Variabel.....	30

3.5.2 Indikator.....	32
3.6 Teknik Analisis Data	33
3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	33
3.6.2 Uji Instrumen	35
3.6.3 Uji Asumsi Klasik.....	35
3.6.4 Uji Hipotesis	38
BAB IV	41
4.1 Hasil Penelitian.....	41
4.2 Karakteristik Responden	42
4.2.1 Jenis Kelamin.....	42
4.2.2 Masa Kerja.....	43
4.2.3 Usia.....	44
4.2.4 Pendidikan Terakhir.....	45
4.3 Analisis Statistik Deskriptif.....	46
4.3.1 Variabel <i>Green Human Resource Management</i>	47
4.3.2 Variabel <i>Environmental Performance</i>	48
4.3.3 Variabel <i>Green Lifestyle</i>	50
4.4 Uji Instrumen.....	51
4.4.1 Uji Validitas.....	51
4.4.2 Uji Reliabilitas	52

4.5	Uji Asumsi Klasik	53
4.5.1	Uji Normalitas.....	53
4.5.2	Uji Multikolinearitas.....	55
4.5.3	Uji Heteroskedastisitas	56
4.6	Uji Hipotesis.....	57
4.6.1	Uji Koefisiensi Determinasi (R^2).....	57
4.6.2	Uji Parsial (Uji - t)	58
4.6.3	Uji <i>Moderated Regression Analysis</i> (MRA).....	59
4.7	Pembahasan	61
4.7.1	Pengaruh Praktik GHRM Pada <i>Environmental Performance</i>	61
4.7.2	Pengaruh Praktik GHRM Pada <i>Environmental Performance</i> Dengan <i>Green Lifestyle</i> Sebagai Variabel Moderating.....	63
BAB V	64
5.1	Kesimpulan.....	64
5.2	Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN	71

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 <i>Research Gap</i>	23
Tabel 3.1 Perincian Jumlah Populasi	26
Tabel 3.2 Perincian Jumlah Sampel	28
Tabel 3.3 Skala Penilaian Likert	30
Tabel 3.4 Indikator Variabel	32
Tabel 4.1 Jumlah Sampel Responden	42
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	43
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	44
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	45
Tabel 4.6 Kriteria Nilai Interval	47
Tabel 4.7 Nilai Indeks Variabel Praktik GHRM	47
Tabel 4.8 Nilai Indeks Variabel <i>Environmental Performance</i>	48
Tabel 4.9 Nilai Indeks Variabel <i>Green Lifestyle</i>	50
Tabel 4.10 Hasil Perhitungan Uji Validitas	51
Tabel 4.11 Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas	52

Tabel 4.12 Hasil Perhitungan Uji Normalitas <i>Kolmogorov Smirnov</i>	54
Tabel 4.13 Hasil Perhitungan Uji Multikolinearitas	55
Tabel 4.14 Hasil Perhitungan Uji Heterokedastisitas	56
Tabel 4.15 Hasil Perhitungan Uji Koefisien Determinasi (R^2)	57
Tabel 4.16 Hasil Perhitungan Uji Parsial (Uji t)	58
Tabel 4.17 Hasil Perhitungan Uji MRA	59



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	24
Gambar 4.1 Grafik P-plot	53



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Mengelola dampak lingkungan dan efek yang di miliki dalam bisnis penting bagi pertumbuhan organisasi, terlepas dari jenis atau ukuran organisasi. Sebuah *environmental management system* (EMS) yang baik membantu mengukur dan mengelola faktor lingkungan, sehingga tidak hanya untuk bisnis tetapi untuk masyarakat secara keseluruhan.

Di dunia bisnis, *International Organization for Standardization* atau ISO merupakan standar internasional dalam manajemen mutu yang digunakan untuk mengukur kualitas perusahaan atau organisasi. Untuk mengukur kredibilitas perusahaan yang berkompetisi secara global, ada peran penting ISO di dalamnya. Selain itu, ISO juga berperan dalam meningkatkan mutu manajemen perusahaan. Ada bermacam-macam jenis ISO dengan standar manajemen yang berbeda. Salah satunya adalah standar manajemen lingkungan. Pada standar manajemen lingkungan ini terdapat sertifikasi ISO 14000 tentang manajemen lingkungan dan ISO 14001 tentang sistem manajemen lingkungan. Sebagai bagian dari seri 14000, ISO 14001 memiliki fungsi yang kurang lebih sama. Bedanya, ISO 14001 juga menyediakan panduan untuk penerapan dan perbaikan EMS (Sistem Manajemen Lingkungan).

Semua organisasi dari beragam jenis kegiatan, beragam ukuran, berbeda lokasi, pada prinsipnya dapat menerapkan standar ISO 14000, sesuai dengan kebutuhan masing-masing. Secara garis besar, ISO 14000 adalah kumpulan standar internasional dalam sistem manajemen lingkungan yang membantu organisasi dan perusahaan untuk meminimalisir dampak negatif kegiatan organisasi atau proses bisnis terhadap lingkungan, mematuhi persyaratan perundang-undangan yang berorientasi pada manajemen lingkungan, dan memastikan jalannya perbaikan yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan tersebut berkelanjutan. Sebagai bagian dari seri 14000, ISO 14001 memiliki fungsi yang kurang lebih sama. Bedanya, ISO 14001 juga menyediakan panduan untuk penerapan dan perbaikan EMS (Sistem Manajemen Lingkungan). EMS ini mencakup aktivitas perencanaan, struktur, praktik, prosedur, tanggung jawab, dan sumber daya organisasi dalam mengembangkan, menerapkan, mencapai, dan mempertahankan kebijakan lingkungan.

Faktor pendorong utama dalam penerapan standar ISO 14000 di seluruh dunia adalah semakin meningkatnya kepedulian berbagai pihak terhadap pentingnya upaya pelestarian fungsi lingkungan hidup. Penerapan standar ISO 14000 tidak akan secara langsung dan segera memberikan hasil nyata perbaikan kinerja lingkungan dan pelestarian lingkungan hidup. Potensi perbaikan bersifat bertahap, namun sistematis dan berkelanjutan, serta efisien. Proses bertahap inilah yang diharapkan dapat mewujudkan Pembangunan Berkelanjutan (*Sustainable Development*). Terkait dengan isu lingkungan

populer saat ini, pihak-pihak terkait dapat menerapkan standar ISO 14000 yang relevan untuk meningkatkan kualitas pengelolaan lingkungannya.

Di Indonesia, permasalahan lingkungan merupakan hal yang penting, ini dikarenakan kerusakan lingkungan yang semakin meningkat dengan diiringi tingkat pencemaran lingkungan yang terus meningkat. Seiring dengan digenjotnya pembangunan ekonomi nampaknya pemerintah kurang memperhatikan terkait pelestarian lingkungan hidup, yang tentunya akan berdampak buruk bagi kelanjutan hidup manusia. Pada jaman sekarang ini banyak berbagai perusahaan ataupun gedung pemerintahan yang sedang berlomba - lomba untuk mengurangi kerusakan lingkungan yang semakin luas yaitu dengan memerangi efek rumah kaca atau pemanasan global. Langkah - langkah yang di lakukan yaitu dengan mendesign gedung - gedung tersebut dengan menggunakan tanaman - tanaman yang diletakkan dengan sedemikian rupa, hal ini berarti banyak perusahaan - perusahaan baik swasta atau nasional telah memperhatikan akan pentingnya pembangunan yang berbasis lingkungan. Selain hal tersebut banyak pula perusahaan yang mulai menerapkan dan memperhatikan bisnis hijau atau *green business*, serta manajemen sumber daya manusia dengan menggunakan metode *green human resource management*.

Oleh karena itu kunci utama dalam halnya menjalankan dan mewujudkan perusahaan yang ramah akan lingkungan perlu untuk melibatkan sumber daya manusia yang ada, karena sumber daya manusia itu sendiri yang dapat

menentukan apakah perusahaan tersebut berhasil atau mengalami kegagalan dalam usahanya membangun perusahaan yang ramah lingkungan. Sehingga peran dari sumber daya manusia yang ramah lingkungan sangatlah dibutuhkan untuk menjaga kelestarian alam, hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memahami, memperhatikan, dan mempertimbangkan aspek-aspek lingkungan. Proses sumber daya manusia menuju ke manajemen lingkungan itu sendiri disebut *Green Human Resource Management (GHRM)*. *Green Human Resource Management* atau GHRM merupakan suatu kebijakan perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan dengan memperdulikan dan melibatkan aspek lingkungan guna menjaga kelestarian alam dalam proses pengelolaan perusahaan. Dari pengelolaan sumber daya manusia tersebut kemudian dikembangkan kedalam suatu organisasi, sehingga akan menghasilkan organisasi yang ramah lingkungan hal tersebut akan berdampak pula pada masyarakat baik didalam maupun diluar perusahaan, pelanggan serta mitra kerja.

Selain itu, kesadaran akan pentingnya lingkungan hidup juga telah diterapkan pada perguruan tinggi. Hal ini juga bertujuan untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya lingkungan hidup dengan mengkhususkan masyarakat dari perguruan tinggi itu sendiri seperti : dosen, karyawan, mahasiswa, serta organisasi - organisasi yang terdapat didalamnya. Penerapan GHRM pada perguruan tinggi bertujuan untuk meningkatkan motivasi kinerja karyawan dan dosen serta untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, sehingga akan mendorong kesadaran etika lingkungan pada mahasiswa.

Dengan menggabungkan beberapa fungsi seperti rekrutmen hijau, pelatihan hijau, penghargaan hijau, dan penilaian kinerja hijau (Dumont et al., 2017; Jabbour et al., 2008; Renwick et al., 2013; Tang et al., 2018).

Penerapan GHRM pada perguruan tinggi juga harus melibatkan organisasi mahasiswa yang merupakan unsur terpenting dalam proses pengimplementasian GHRM yang nantinya akan mempengaruhi dan memotivasi mahasiswa (individu) untuk menerapkan praktik peduli lingkungan. Dikatakan demikian karena apabila organisasi telah menerapkan kebijakan GHRM maka sumber daya manusia maka hanya perlu untuk memperluas jangkauan dengan cara menerapkan praktik HRM mendasar. Dalam penerapan tersebut (Angel del Brio et al., 2007). Pham dkk. (2019) mengatakan “Agar HRM dapat mengukur, mempengaruhi perilaku, sikap, kesadaran, serta motivasi karyawan terkait berkelanjutan.” Sehingga organisasi juga dapat menerapkan HRM untuk menghasilkan dan mengembangkan kebijakan ramah lingkungan secara efektif dan efisien (Renwick et.al., 2013).

Hal tersebut di perkuat dengan semakin banyaknya organisasi dari perguruan tinggi yang telah mencoba mengimplementasikan pengelolaan lingkungan dan praktik lingkungan hijau sebagai bagian terpenting yang di sediakan oleh perguruan tinggi tersebut. Untuk itu dalam usaha mendorong dan meningkatkan kesadaran dan motivasi yang ramah lingkungan institusi perguruan tinggi harus menganut filosofi “*Go Green*” (Gilal et all. 2019).

Dengan menganut filosofi “*Go Green*” tersebut diharapkan semua bagian institusi perguruan tinggi seperti : staff pengajar, penelitian, dan administrasi dapat menerapkan praktik ramah lingkungan hijau dalam melakukan aktivitas sehari-hari maupun saat berada di tempat kerja. Dengan demikian masyarakat yang terdapat dalam perguruan tinggi tersebut akan menumbuhkan kesadaran akan etika lingkungan serta akan meningkatkan kinerja ramah lingkungan terhadap masyarakat yang ada didalamnya. Dapat dikatakan demikian karena kinerja lingkungan merupakan suatu hal yang penting terhadap penerapan sistem manajemen lingkungan dan merupakan bukti nyata suatu perusahaan maupun perguruan tinggi dalam penerapan sistem manajemen lingkungan. Hal ini senada dengan hasil penelitian yang terdahulu yang mengatakan bahwa sumber daya manusia yang ramah lingkungan dapat meningkatkan atau berpengaruh terhadap kinerja (Gotschol,2014).

Selain itu dengan adanya kesadaran akan etika lingkungan tersebut merupakan pemicu dalam penerapan perilaku hidup ramah lingkungan (*Green Lifestyle*). Dapat dikatakan demikian karena perilaku hidup ramah lingkungan dapat mempengaruhi seseorang baik individu maupun kelompok untuk menerapkan perilaku ramah lingkungan kedalam kehidupan sehari-hari (Sheena Fatima Paro Ragas, Flora Mae Angub Tantay, Lorraine Joyce Co Chua, Carolyn Marie Conchua Sunio, 2016:3). Selain itu menurut Datta (2015) yang mengatakan bahwa kehidupan pribadi seorang karyawan membentuk perilaku dan sikap mereka terhadap pekerjaan karena ada hubungan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja. Sehingga praktik

GHRM akan membantu karyawan menyadari operasi sumber daya alam dan mengembangkan dukungan untuk produk ramah lingkungan Shaikh (2010). Hal ini dikarenakan perilaku hijau dapat mempengaruhi pola konsumsi masyarakat yang menjadi bagian dari gaya hidup mereka (EEA, 2010, Stern, 1997, sebagaimana dikutip dalam Muster & Schrader, 2011).

Belakangan ini penelitian tentang GHRM telah berkembang dengan studi yang dilakukan pada sektor industri, pariwisata (Luu, 2017), informasi dan teknologi (Ojo dan Raman, 2019) dan industri otomotif (Chaudhary, 2019). Namun penelitian pada sektor pendidikan khususnya perguruan tinggi masih jarang dilakukan. Penelitian yang dilakukan di sektor pendidikan oleh Mohammad Aboramadan dengan judul "*The Effect Of GHRM On Employee Green Behaviors In Higher Education : The Mediating Mechanism Of Green Work Engagement*" pada tahun 2020. Dengan demikian, untuk memajukan literatur serta melakukan pengembangan penelitian GHRM, penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada sektor pendidikan atau lebih tepatnya perguruan tinggi. Selain karena hal tersebut, penulis melihat perilaku ramah lingkungan juga telah menjadi perhatian dari berbagai pihak. penelitian sebelumnya banyak dilakukan pada organisasi di negara Eropa sehingga menjadi topik penelitian yang potensial untuk negara-negara berkembang (Bhutto & Phil, 2016: 24). Penelitian yang dimaksud dilaksanakan di Indonesia yaitu pada perguruan tinggi atau Universitas Islam Sultan Agung kota Semarang.

Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) merupakan universitas islam yang terkemuka, dalam praktik atau proses belajar mengajar UNISSULA memegang teguh nilai-nilai islam. Dalam agama islam, seluruh umat islam harus memegang teguh dan menerapkan nilai-nilai islam yang salah satunya yaitu menjaga lingkungan. Hal tersebut sesuai dengan Abu Hayyan dalam buku tafsirnya Al-Bahru AL-Muhith yang membahas mengenai menjaga lingkungan dengan menafsirkan Al-Araf ayat 56 yang berbunyi “Dan janganlah kamu membuat kerusakan dimuka bumi sesudah Allah memperbaikinya, dan berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut dan harap. Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada orang yang berbuat baik. Nilai islami tentang menjaga lingkungan juga terdapat dalam misi kampus UNISSULA yang antara lain adalah membangun sumber daya insani dengan mengutamakan kemuliaan akhlak. Hal tersebut mencerminkan bahwa kampus UNISSULA telah menerapkan kepedulian terhadap lingkungan. Hal ini di dorong dengan beberapa kegiatan kemahasiswaan yang berbasis lingkungan hidup seperti :

1. Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Unissula memperingati hari bumi dengan berbagai aksi positif yang dipusatkan di area kampus Unissula pada 24 April 2018. Kegiatan yang dilaksanakan antara lain penanaman 100 berbagai jenis pohon.
2. Gerbang Hijau Kotaku (Gerakan Pengembangan Penghijauan) Pemkot Semarang & YBWSA 2020.

3. Seluruh Dosen Universitas Islam Sultan Agung Semarang Sosialisasikan Pengelolaan Sampah Tahun 2018.
4. Dosen Universitas Islam Sultan Agung Semarang menjadi pembicara dalam Pelatihan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2020.

Dari fenomena diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang penerapan *Green Human Resource Management* di Kampus Universitas Islam Sultan Agung Semarang dengan judul penelitian Pengaruh Praktik *Green Human Resource Management* terhadap *Environmental Performance* Dengan *Green Lifestyle* Sebagai Variabel Moderating.

1.2 Rumusan Masalah

Bedasarkan latarbelakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah *green human resource management* berpengaruh positif atau negatif dan signifikan terhadap *environmental performance* ?
2. Apakah *green human resource management* berpengaruh positif atau negatif dan signifikan terhadap *environmental performance* dengan dimoderasi *green lifestyle* ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menguji dan menganalisis mengenai pengaruh praktik *green human resource management* (GHRM) pada *environmental performance*
2. Menguji dan menganalisis mengenai pengaruh praktik *green human resource management* (GHRM) pada *environmental performance* dengan dimoderasi *green lifestyle*

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penulisan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana untuk melengkapi dan menerapkan serta sebagai sarana pembelajaran untuk mengkombinasikan dan mengaplikasikan berbagai ilmu materi dan teori - teori khususnya dalam bidang manajemen SDM yang telah diperoleh selama belajar di perguruan tinggi. Penelitian ini juga bermanfaat untuk mengasah kemampuan berpikir analitis dari kondisi - kondisi dinamis di lapangan sehingga peneliti dapat memanfaatkannya di kehidupan sehari – hari, dilingkungan kerja, maupun dilingkungan bermasyarakat.

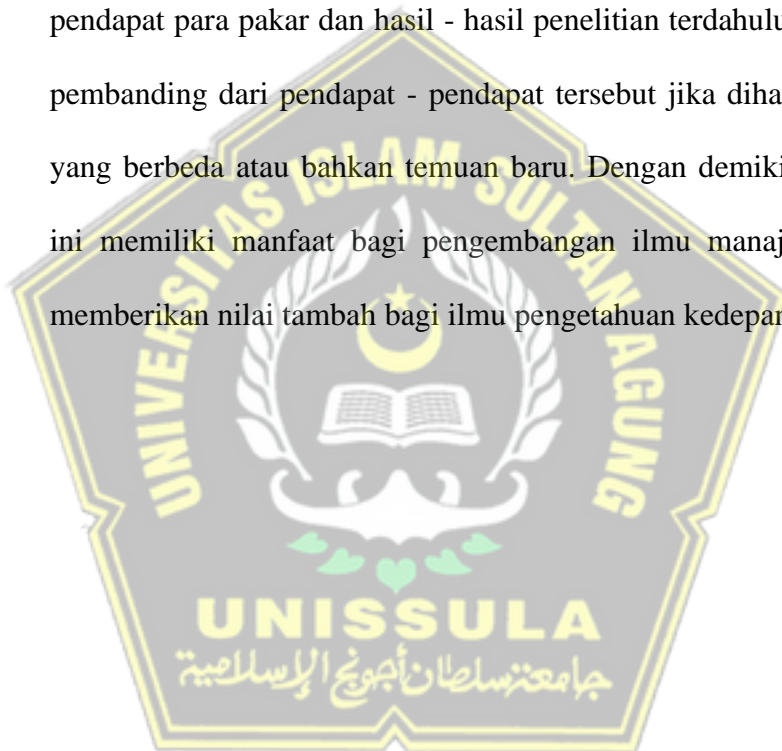
2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada instansi terkait dengan praktik *green human resource management* terhadap pengaruhnya pada *environmental performance* sekaligus pada *green lifestyle*. Dengan mengetahui hal tersebut maka dapat membantu

instansi dalam melakukan pengembangan GHRM kepada individu - individu secara efektif dan efisien.

3. Bagi Keilmuan

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan temuan - temuan yang memberikan kontribusi keilmuan terutama dalam lingkup ilmu manajemen. Hasil penemuan dari penelitian ini diharapkan mendukung pendapat para pakar dan hasil - hasil penelitian terdahulu atau menjadi pembanding dari pendapat - pendapat tersebut jika dihasilkan sesuatu yang berbeda atau bahkan temuan baru. Dengan demikian, penelitian ini memiliki manfaat bagi pengembangan ilmu manajemen dengan memberikan nilai tambah bagi ilmu pengetahuan kedepannya.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Green Human Resource Management

2.1.1 Pengertian Green Human Resource Management

Belakangan ini semakin maraknya isu akan lingkungan hidup khususnya di Indonesia sendiri yang telah mempengaruhi dalam beberapa sektor seperti industri, pariwisata, perguruan tinggi, dan lain sebagainya. Hal ini dikarenakan dengan meningkatnya kerusakan alam yang terjadi, melihat fenomena tersebut banyak perusahaan yang telah melakukan usaha-usaha untuk meningkatkan perilaku ramah lingkungan yaitu dengan menciptakan sumber daya manusia yang peduli terhadap pengelolaan lingkungan hidup. Proses sumber daya manusia menuju ke manajemen ramah lingkungan disebut (*Green Human Resource Management*). GHRM mengintegrasikan inisiatif dan praktik SDM ramah lingkungan untuk penggunaan sumber daya yang berkelanjutan yang menghasilkan lebih banyak efisiensi, mengurangi jumlah pemborosan, dan meningkatkan sikap kepedulian dalam bekerja (Margaretha & Saragih, 2013). Marhatta & Adhikari (2013) mendefinisikan GHRM adalah pelaksanaan kebijakan dan praktik manajemen SDM untuk pemanfaatan sumber daya yang berkelanjutan dalam organisasi bisnis dan mempromosikan kelestarian lingkungan. Menurut Opatha & Arulrajah (2013), secara garis besar dapat diartikan

bahwa GHRM merupakan suatu proses menjadikan sumber daya manusia agar lebih melek dan peduli terhadap lingkungan hidup dengan menggunakan kebijakan dan praktik sumber daya manusia ramah lingkungan. Hal tersebut bertujuan untuk kepentingan individu, masyarakat, dan lingkungan.

Perkembangan *Green* HRM tidak hanya tentang kesadaran akan lingkungan saja namun, lebih kepada meningkatkan perbaikan dalam ekonomi dan kesejahteraan sosial dari individu-individu serta organisasi seperti meningkatkan keuntungan dan keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan. *Green* HRM pada dasarnya mendukung pemahaman paradigmatik konsep “*triple-bottom-line*” yang menyatakan bahwa konsep ini berbeda, *Green* HRM terdiri dari praktik dan kebijakan khusus mengenai sumber daya manusia yang telah disesuaikan dan sejalan dengan pilar ekonomi, sosial, dan keberlanjutan lingkungan keberlanjutan (Jackson, Susan E.; Renwick, Douglas W. S.; Jabbour, Charbel J. C.; Müller- Camen & Article, 2011: 103).

Sedangkan menurut (Cheema, Pasha, & Javed, 2015: 5) *Green* HRM merupakan sebuah prosedur yang sangat komprehensif di mana tujuan utama organisasi adalah untuk mengurangi biaya, penggunaan energi, mengurangi pemborosan sumber daya yang layak atau bahan yang dapat didaur ulang untuk produk akhir. Untuk pengembangan praktik *Green* HRM, perusahaan dan departemen sumber daya manusia harus menyusun strategi yang efisien.

2.1.2 Praktik *Green Human Resource Management*

Menurut Haryono (2020) *Green Human Resources Management* (GHRM) adalah serangkaian kebijakan, praktik, dan sistem yang merangsang dan atau mendorong perilaku ramah lingkungan karyawan perusahaan dalam menciptakan tempat kerja yang peduli terhadap lingkungan. Sehingga yang dikatakan praktik GHRM adalah proses dan metode yang diimplementasikan dalam suatu organisasi untuk pemanfaatan sumber daya yang berkelanjutan dan untuk mendorong kelestarian lingkungan.

Dalam praktiknya Ehnert (2009), Behrend (2009), dan Philips (2007) memaparkan beberapa saran penerapan GHRM antara lain yaitu :

1. Mendorong karyawan melalui pelatihan dan kompensasi adalah menemukan cara untuk mengurangi penggunaan bahan kimia yang dapat merusak lingkungan dalam produk mereka.
2. Membantu karyawan dalam mengidentifikasi cara mendaur ulang produk yang dapat digunakan untuk taman bermain bagi anak-anak yang tidak memiliki akses ke tempat bermain yang sehat.
3. Merancang sistem HRM perusahaan adalah untuk mencerminkan ekuitas, pengembangan, dan kesejahteraan sehingga kontribusi pada kesehatan dan keberlanjutan jangka panjang baik internal (karyawan) dan komunitas eksternal.

4. Menekankan jaminan kerja jangka panjang adalah untuk menghindari gangguan bagi karyawan, keluarga, dan komunitas mereka.
5. Penggunaan portal pekerjaan perusahaan untuk perekrutan dan kebiasaan melalui telepon, internet, dan wawancara video yang dapat mengurangi persyaratan perjalanan kandidat dan mempengaruhi pengurangan dokumen.
6. Penghargaan hijau kepada karyawan dapat diberikan oleh perusahaan dalam penataan tempat kerja yang ramah lingkungan dan manfaat gaya hidup melalui pemberian equalizer kredit karbon, sepeda gratis, dan kendaraan bebas polusi untuk transportasi ke tempat kerja guna melibatkan karyawan dalam agenda hijau.
7. Karyawan berbakat, terampil, dan berpengalaman saat ini sudah sadar akan lingkungan, dan mereka selalu mencari aktualisasi diri untuk berkomitmen pada pekerjaan mereka. Green HR dapat menciptakan komitmen ini dengan mengikuti nilai-nilai dan praktik-praktik hijau.
8. Tindakan ramah lingkungan dapat terjadi dengan penggunaan kertas dan materi cetak yang minimal dalam perekrutan, pelatihan dan pengembangan, dan penilaian kinerja.
9. Sebuah perusahaan dapat menciptakan lingkungan bisnis yang hijau dengan mengurangi penggunaan bahan cetakan,

meningkatkan daur ulang, menggunakan bahan makanan dan tas makan siang yang ramah lingkungan, dan melarang penggunaan air kemasan plastik di tempat kerja.

10. Bola lampu bercahaya dan perangkat hijau hemat energi lainnya dapat digunakan di tempat kerja.

11. Perusahaan dapat menginspirasi karyawan mereka untuk mengubah cara perjalanan dan transportasi mereka dengan mengurangi perjalanan mobil dinas, menggunakan transportasi umum untuk perjalanan bisnis, carpooling, memberikan pinjaman tanpa bunga untuk membeli mobil hibrida, dan bersepeda atau berjalan kaki ke tempat kerja.

12. Selenggarakan pertemuan bisnis dan konferensi melalui internet, telepon, dan konferensi video sedapat mungkin untuk mengurangi perjalanan bisnis.

13. Memberikan kesempatan kerja yang fleksibel kepada karyawan di telework atau bekerja dari rumah dengan menggunakan email dan portal perusahaan melalui intranet dan internet.

14. Program kesehatan bagi karyawan, anggota keluarga, dan masyarakat umum dapat diatur dengan fokus pada kebugaran jasmani, nutrisi yang tepat, dan gaya hidup sehat. Sebagai tujuan hijau yang penting, pengelolaan lingkungan dapat dimasukkan dalam pernyataan misi perusahaan sebagai bagian dari tanggung jawab sosial mereka. Organisasi dapat mengatur

kebersihan dan inisiatif pengelolaan sampah di tempat kerja dan masyarakat sekitar untuk menimbulkan kesadaran tentang isu-isu hijau.

15. Dorong karyawan untuk mematikan lampu, komputer, dan printer setelah jam kerja dan pada akhir pekan untuk pengurangan energi lebih lanjut. Menginspirasi karyawan untuk menempatkan komputer dan printer dalam pengaturan hemat energi ketika mereka akan pergi untuk sementara waktu.
16. Matikan lampu kantor saat menghadiri rapat dan di malam hari dan selama akhir pekan. Matikan lampu di toilet, ruang konferensi, perpustakaan, dan lain sebagainya saat ruangan tidak digunakan.
17. Bekerja dengan TI untuk beralih ke laptop melalui komputer desktop karena Laptop menghabiskan daya hingga 90% lebih sedikit.
18. Atur sistem pendingin udara dengan kebijaksanaan.
19. Belilah wadah krimer, gula, garam, merica, dan mentega yang besar atau dapat diisi ulang alih-alih wadah satu per satu.
20. Atur permainan bertema hijau untuk mempromosikan perilaku ramah lingkungan dan kebersamaan staf.
21. Memberikan promosi ramah lingkungan, yang mencakup diskon pinjaman untuk mobil hemat bahan bakar dan perbaikan

rumah hemat energi, diskon di pedagang ramah lingkungan setempat.

2.1.3 Indikator *Green Human Resource Management*

Sejak awal kemunculan konsep GHRM rupanya telah menjadi tren global mengingat untuk sekarang ini konsep GHRM tersebut sangat diminati oleh sebagian besar organisasi yang ada. Dalam penerapannya (Jackson, et al., 2011: 23) terdapat beberapa indikator yang perlu diperhatikan terkait implementasi manajemen sumber daya lingkungan yang ramah lingkungan, indikator tersebut antara lain :

1. Pencetakan dan daur ulang kertas ramah lingkungan
2. Tanggung jawab sosial ramah lingkungan
3. Pendidikan dan pelatihan lingkungan
4. Tim ramah lingkungan.

2.2 *Environmental Performance* (Kinerja Ramah Lingkungan)

2.2.1 Pengertian *Environmental Performance*

Performance merupakan hasil atau pencapaian sebuah kegiatan yang didapat dengan menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada orang yang diberi tanggung jawab dan juga bisa berupa pencapaian dalam bentuk lainnya. Kinerja lingkungan adalah hasil yang dapat diukur dari sistem manajemen lingkungan, yang terkait dengan kontrol aspek-aspek lingkungannya, serta pengkajian kinerja lingkungan yang didasarkan pada kebijakan lingkungan, sasaran lingkungan dan

target lingkungan (ISO 14004, dari ISO 14001). Menurut Suratno (2006), *Environmental Performance* merupakan kinerja perusahaan dalam menciptakan lingkungan yang baik (*green*). Kinerja lingkungan menjadi suatu hal penting dalam sistem manajemen lingkungan yang diberikan terhadap perusahaan secara riil dan kongkrit. Selain itu, *environmental performance* merupakan sistem manajemen lingkungan yang terkait dengan kontrol aspek - aspek lingkungan serta orang yang ada di dalamnya. Kesimpulan dari *environmental performance* adalah kinerja yang dilakukan perusahaan guna menciptakan lingkungan yang baik (*green*), hal tersebut dapat diukur dari variabel - variabel yang berkaitan dengan lingkungan.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi *Environmental Performance*

Berikut ini merupakan beberapa alasan yang melatarbelakangi adanya kinerja lingkungan (Hansen & Mowen, 2009) :

1. Pelanggan menginginkan produk yang lebih bersih tanpa merusak lingkungan serta penggunaan dan pembuangan yang ramah lingkungan.
2. Karyawan lebih suka bekerja di perusahaan yang bertanggung jawab terhadap lingkungan, sehingga menghasilkan produktivitas yang lebih besar.
3. Perusahaan yang bertanggung jawab pada lingkungan dan memiliki kinerja lingkungan yang baik cenderung memperoleh keuntungan eksternal serta dapat menghasilkan keuntungan sosial yang signifikan.

4. Perbaikan kinerja lingkungan dapat meningkatkan keinginan manajemen untuk melakukan inovasi dan mencari peluang baru.

2.2.3 Indikator *Environmental Performance*

Indikator *environmental performance* karyawan menurut Boiral et al (2015) adalah sebagai berikut :

1. Inisiatif untuk menerapkan kebijakan lingkungan jangka panjang
2. Inisiatif untuk menerapkan sistem manajemen lingkungan
3. Praktik konservasi dipromosikan
4. Inisiatif untuk menyediakan energi alternatif
5. Pengurangan konsumsi air diterapkan
6. Pengurangan penggunaan kendaraan pribadi
7. Limbah dikumpulkan dipengumpul limbah dan dikeola dengan benar
8. Pengurangan kebisingan untuk setiap gedung
9. Tidak patuhan terhadap undang-undang menyebabkan sanksi
10. Kegiatan untuk mempromosikan lingkungan diatur

2.3 *Green Lifestyle*

2.3.1 Pengertian *Green Lifestyle*

Green Lifestyle atau Gaya Hidup Ramah Lingkungan adalah sebuah pola hidup yang selalu melibatkan unsur kepedulian terhadap kelestarian alam dan lingkungan hidup. Dengan kata lain *Green Lifestyle* ialah

mengubah cara pandang hidup setiap individu dimana individu tersebut mengedepankan rasa peduli terhadap bumi. Jadi dengan kata lain bumi yang sebelumnya dipandang hanya untuk dieksploitasi namun bergeser menjadi partner hidup.

Menurut (Shropshire & Kadlec, 2012: 140), perilaku hidup ramah lingkungan merupakan suatu aktivitas mengaplikasikan perilaku ramah lingkungan kedalam kehidupan sehari-hari. Sedangkan penjelasan mengenai perilaku ramah lingkungan adalah perilaku ikut berperan dalam upaya penyelamatan lingkungan melalui tindakan-tindakan yang dilakukannya baik di dalam peran maupun di luar perannya sebagai karyawan (Shropshire & Kadlec, 2012: 140). Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa perilaku hidup ramah lingkungan merupakan suatu perwujudan dari perilaku ramah lingkungan yang kemudian di terapkan dan telah menjadi suatu kebiasaan dalam kehidupan sehari-hari.

2.3.2 Indikator *Green Lifestyle*

Penerapan perilaku ramah lingkungan dalam kehidupan sehari-hari bukan merupakan hal yang sulit, melainkan dapat dilakukan dengan cara yang sederhana seperti : mengurangi penggunaan sampah plastik, mematikan lampu apabila sudah tidak digunakan, mengurangi penggunaan atau konsumsi BBM. Selain itu dalam usaha menerapkan perilaku ramah lingkungan juga dapat dilakukan dengan cara menerapkan 3R (*reduce, reuse, dan recycle*). Dalam menerapkan

perilaku ramah lingkungan dalam kehidupan sehari-hari tentunya harus memperhatikan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Penghematan energi
2. Kesehatan
3. Kegiatan ramah lingkungan



2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

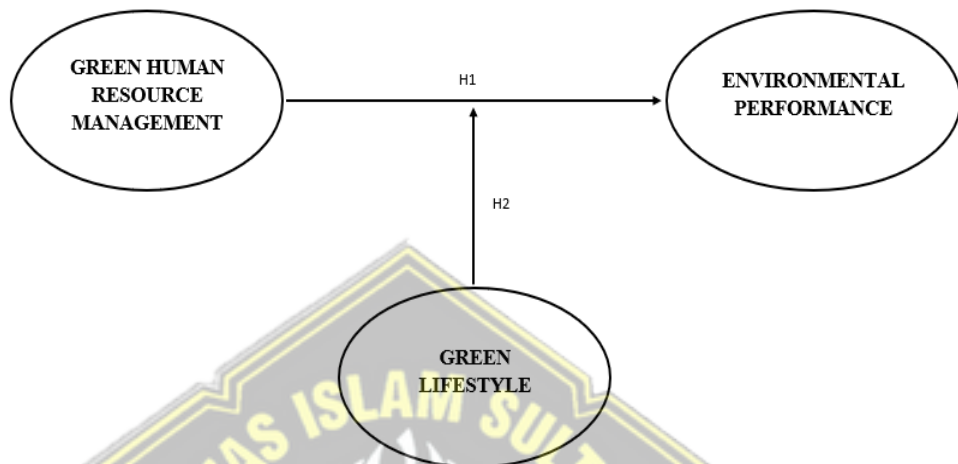
Research Gap

NAMA PENELITI	JUDUL PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
Sheena Fatima Paro Ragas, Flora Mae Angub Tantay, Lorraine Joyce Co Chua, Carolyn Marie Concha Sunio (2017)	Green lifestyle moderates GHRM's impact to job performance	Variabel Dependen : Job Performance Variabel Independent : Green Human Resource Management Variabel Moderating : Job Performance	Perilaku hidup ramah lingkungan karyawan di rumah memiliki efek moderat terhadap dampak praktik GHRM terhadap kinerja pekerjaan
Viola Muster and Ulf Schrader (2011)	Green work-life balance: A new perspective for green HRM	Variabel Dependen : Green Work-Life Balance Variabel Independent : Green Human Resource Management	Karyawan dapat memberikan perilaku yang berlawanan di dalam tempat kerja dan dalam kehidupan pribadinya.
Jenny Dumont, Jie Shen, dan Xin Deng (2017)	Effects Of Green HRM Practices On Employee Workplace Green Behavior: The Role Of Psychological Green Climate And Employee Green Values	Variabel Dependen : Green Behaviour Variabel Independent : Green Human Resource Management Variabel Intervening : Psychological Green Climate	Green HRM secara langsung dan tidak langsung dipengaruhi oleh peran perilaku ramah lingkungan melalui mediasi iklim psikologis ramah lingkungan. Iklim psikologis ramah lingkungan sepenuhnya memediasi hubungan praktik Green HRM terhadap perilaku ramah lingkungan di tempat kerja.

2.5 Model Penelitian dan Hipotesis

Gambar 2.1

Model Penelitian



Berdasarkan hal ini peneliti memperkirakan bahwa implementasi praktik GHRM terhadap disertai dengan *Green Lifestyle* karyawan akan mampu memperkuat pengaruh terhadap peningkatan *Environmental Performance* dan keberhasilan praktik GHRM itu sendiri. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Implementasi Praktik GHRM pada *Environmental Performance*.

H2 : *Green Lifestyle* mampu memoderasi Implementasi Praktik GHRM pada *Environmental Performance*.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis *explanatory research* karena bertujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel melalui uji hipotesis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan kuesioner dimana metode - metode untuk menguji teori - teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Menurut Sugiono (2014) metode *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan variabel - variabel yang diteliti serta pengaruhnya antar satu variabel ke variabel lainnya. Biasanya variabel tersebut diukur dengan instrumen penelitian sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik (Cresswell (1994). Penelitian ini bertujuan untuk menguji praktik GHRM terhadap *Environmental Performance* dosen Universitas Islam Sultan Agung Semarang dengan *Green Lifestyle* sebagai variabel moderasi.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Ismiyanto (2003), populasi adalah keseluruhan subjek atau totalitas subjek penelitian yang bisa berupa orang, benda, atau suatu hal yang didalamnya bisa diperoleh atau bisa memberikan informasi data penelitian.

Penelitian ini mengambil populasi seluruh dosen di Universitas Islam Sultan Agung Semarang sebanyak 538 orang dengan perincian dari masing - masing fakultas sebagai berikut :

Tabel 3.1
Perincian Jumlah Populasi

FAKULTAS	DOSEN
Fakultas Agama Islam	36
Fakultas Bahasa dan Ilmu Komunikasi	21
Fakultas Ekonomi	78
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan	21
Fakultas Hukum	54
Fakultas Ilmu Keperawatan	33
Fakultas Kedokteran	162
Fakultas Kedokteran Gigi	40
Fakultas Psikologi	19
Fakultas Teknik	35
Fakultas Teknologi Industri	39
Jumlah	538

Sumber : (Data Akademik Rektorat UNISSULA)

3.2.2 Sampel

Menurut Silaen (2018: 87), sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil dengan cara - cara tertentu untuk diukur atau diamati karakteristiknya.

Dalam penelitian ini, maka diambil target sampel sebanyak 100 responden dosen di Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang didapat dari perhitungan pada rumus slovin.

Rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah seluruh populasi

e = Toleransi error (0,1 atau 10%)

Perhitungan Rumus Slovin :

$$\begin{aligned} n &= \frac{538}{1 + 538 (0,1)^2} \\ &= \frac{538}{1 + 5,38} \end{aligned}$$

$$= \frac{538}{6,38}$$

$$= 84,3260$$

Maka berdasarkan perhitungan diatas, jumlah sampel yang didapatkan adalah 84 dosen dan akan dibulatkan menjadi 100 responden

dosen Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Pembagian sampel responden tiap fakultas didapatkan dari rumus perhitungan berikut :

$$n = \frac{\text{Jumlah Populasi Dosen Tiap Fakultas}}{\text{Jumlah Dosen Unissula}} \times 100$$

Perincian dari masing - masing fakultas sebagai berikut :

Tabel 3.2
Perincian Jumlah Sampel

FAKULTAS	SAMPEL (DOSEN)
Fakultas Agama Islam	7
Fakultas Bahasa dan Ilmu Komunikasi	4
Fakultas Ekonomi	14
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan	4
Fakultas Hukum	10
Fakultas Ilmu Keperawatan	6
Fakultas Kedokteran	30
Fakultas Kedokteran Gigi	7
Fakultas Psikologi	4
Fakultas Teknik	7
Fakultas Teknologi Industri	7
Jumlah	100

Sumber : (Data primer diolah, 2023)

3.3 Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Data primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan (Sugiyono, 2018 : 456). Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara membagikan kuesioner kepada responden untuk mendapatkan informasi atau data yaitu dosen di Universitas Islam Sultan Agung Semarang untuk mengisi pertanyaan mengenai masalah seputar praktik GHRM, *Environmental Performance*, dan *Green Lifestyle*.

2. Data Sekunder

Data Sekunder menurut Sugiyono (2016: 225) merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen. Sumber data sekunder merupakan sumber data pelengkap yang berfungsi melengkapi data yang diperlukan data primer. Dalam penelitian yang ini yang menjadi sumber data sekunder yaitu informasi data dari Universitas Islam Sultan Agung Semarang, artikel, jurnal, situs web di internet, dan literatur yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017 : 194), cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara wawancara, kuesioner, observasi, dan gabungan dari ketiganya. Maka metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik membagikan kuesioner langsung kepada responden dan hasil jawaban yang diperoleh akan dianalisis. Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan skala likert dimana responden memberikan pilihan dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju pada pernyataan yang tertera pada kuesioner dengan skala 1 – 5.

Tabel 3.3
Skala Penilaian Likert

Kategori	Skala
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

3.5 Variabel dan Indikator

3.5.1 Variabel

1. Variabel Independen

Variabel independent menurut Sugiyono (2017 : 61) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang terjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) sehingga variabel tersebut bersifat menjelaskan dan mempengaruhi variabel lain yang tidak bebas. Variabel

independent yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : *Green Human Resource Management (X)*.

2. Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas atau variabel independent (Sugiyono, 2017:61). Dalam penelitian ini, variabel dependennya adalah *Environmental Performance (Y)*

3. Variabel Moderating

Menurut Sugiyono (2012) variabel moderasi adalah variabel yang mempengaruhi (memperkuat atau memperlemah) hubungan antara variabel independen dengan dependen. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan variabel moderating yaitu *Green Lifestyle*.



3.5.2 Indikator

Tabel 3.4

Indikator Variabel

NO	VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER
1	<i>Green Human Resources Management</i> GHRM adalah <i>Green Human Resources Management</i> adalah semua aktifitas yang melibatkan pengembangan, implementasi, dan secara terus menerus mempertahankan sistem yang menekankan karyawan pada organisasi hijau.	1. Pengelolaan sistem pendidikan pengajaran berbasis paperless 2. Tanggung jawab sosial ramah lingkungan 3. Pendidikan dan pelatihan lingkungan 4. Tim ramah lingkungan	Jackson, et al., (2011: 23)
2	<i>Environmental Performance</i> <i>Environmental Performance</i> atau kinerja ramah lingkungan adalah kinerja perusahaan dalam menciptakan lingkungan yang baik, hal tersebut dapat diukur dengan sistem manajemen.	1. Inisiatif untuk menerapkan kebijakan lingkungan jangka panjang 2. Inisiatif untuk menerapkan sistem manajemen lingkungan 3. Praktik konservasi dipromosikan 4. Inisiatif untuk menyediakan energi alternatif 5. Pengurangan konsumsi air dilakukan 6. Pengurangan penggunaan kendaraan pribadi 7. Limbah dikumpulkan dipengumpul dan dikelola dengan benar	Boiral et al (2015)

		8. Pengurangan kebisingan untuk setiap gedung	
		9. Ketidapatuhan terhadap undang-undang menyebabkan sanksi	
		10. Kegiatan untuk mempromosikan lingkungan diatur	
3	<p>Green Lifestyle</p> <p><i>Green Lifestyle</i> atau Gaya Hidup Ramah Lingkungan adalah sebuah pola hidup yang selalu melibatkan unsur kepedulian terhadap kelestarian alam dan lingkungan hidup.</p>	<p>1. Penghematan energi</p> <p>2. Kesehatan</p> <p>3. Kegiatan ramah lingkungan</p>	<p>Sheena Fatima Paro Ragas, et al (2016)</p>

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Sugiyono (2017:35) mendefinisikan analisis statistik deskriptif adalah analisis yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain. Analisis statistik deskriptif merupakan teknik analisa data untuk menjelaskan data secara umum atau generalisasi, dengan menghitung nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (mean), dan standar deviasi (*standard deviation*) (Sugiyono, 2017:147). Analisis statistik deskriptif ini dipakai

dalam penelitian untuk memberikan gambaran atau definisi mengenai variabel - variabel penelitian yang dari jawaban responden berupa variabel independen yaitu *Green Human Resource Management*, variabel dependen yaitu *Environmental Performance*, dan variabel moderating yaitu *Green Lifestyle*.

Data pada setiap variabel di deskripsikan dalam bentuk prosentase, dalam penelitian ini menggunakan skala Likert 1-5 dimana teknik scoring adalah minimum 1 dan maksimum 5. Ferdinand (2014: 231) menjelaskan bahwa dengan menggunakan kriteria tiga kotak (*Three-box Method*), dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Nilai indeks} = \frac{((\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5))}{5}$$

Keterangan :

F1 : frekuensi responden menjawab 1 (STS)

F2 : frekuensi responden menjawab 2 (TS)

F3 : frekuensi responden menjawab 3 (KS)

F4 : frekuensi responden menjawab 4 (S)

F5 : frekuensi responden menjawab 5 (SS)

3.6.2 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Ghozali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan nilai variabel yang diteliti. Untuk melakukan uji validitas ini dapat menggunakan program SPSS. Hubungan setiap butir pertanyaan dengan jumlah nilai setiap variabel dilakukan dengan uji korelasi *person* atau dengan rumus korelasi *product moment* dimana apabila nilai r hitung $>$ r tabel (signifikansi 5%), maka butir pertanyaan valid sedangkan apabila nilai r hitung $<$ r tabel (signifikansi 5%), maka butir pertanyaan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017: 130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Pengukuran reabilitas dapat dilakukan dengan bantuan program SPSS dengan kriteria apabila nilai cronbach alpha $>$ taraf signifikan 60% (0,60) maka kuesioner dikatakan reliabel tetapi apabila nilai cronbach alpha $<$ taraf signifikan 60% (0,60) maka kuesioner dikatakan tidak reliabel.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2011 : 105 - 166) berpendapat bahwa uji asumsi klasik terdiri dari uji, multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji

normalitas. Uji asumsi klasik merupakan alat ukur yang digunakan untuk menganalisis suatu variabel untuk menilai suatu model regresi linier *ordinary least square* (OLS) guna mendapatkan hasil yang terbaik sebelum melakukan uji linier berganda.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Uji statistik yang dapat digunakan diantaranya adalah uji P-plot dan uji kolmogorov smirnov dengan kriteria jika Sig. < 0,05 maka data residual terdistribusi tidak normal sedangkan apabila Sig. > 0,05 maka data residual terdistribusi normal. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan exact test Monte Carlo dalam melakukan pengujian Kolmogorov-Smirnov dengan tingkat confidence level sebesar 95%. Menurut Ghozali (2018), dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas menggunakan exact test Monte Carlo adalah sebagai berikut :

- a. Apabila probabilitas signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka data yang diuji terdistribusi secara normal.
- b. Apabila probabilitas signifikansi lebih kecil daripada 0,05 maka data yang diuji tidak terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah pada suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar

variabel independent (Ghozali, 2016). Model regresi yang baik tidak terjadi multikolinearitas. Ada atau tidaknya multikolinearitas dapat diketahui dari koefisien korelasi dari masing-masing variabel independen. Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat diketahui dari nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Kriteria pengambilan keputusan uji multikolinearitas menurut Ghozali (2016) adalah jika nilai VIF < 10 atau nilai *tolerance* > 0,01 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas tetapi jika nilai VIF > 10 atau nilai *tolerance* < 0,01 maka dinyatakan terjadi atau terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi linier terdapat kesamaan atau ketidaksamaan antara varian dari residual satu pengamatan yang lainnya. Untuk menentukan heteroskedastisitas dapat menggunakan uji Glejser. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah jika nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, namun sebaliknya jika nilai signifikansi < 0,05 maka dapat disimpulkan terjadi masalah heteroskedastisitas. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut

heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

3.6.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang sudah diajukan dan menguji variabel media atau variabel moderating dalam memediasi variabel independent terhadap variabel dependen peneliti memakai beberapa analisis, yaitu uji koefisien determinasi, uji parsial, dan uji analisis regresi moderasi.

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016), Pengujian koefisien determinasi ini dilakukan dengan maksud mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa pengaruh variabel independen secara bersama - sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen yang dapat diindikasikan oleh nilai *adjusted R-Squared*. Nilai koefisien determinasi yang kecil memiliki arti bahwa kemampuan variabel - variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas, sebaliknya jika nilai mendekati 1 (satu) dan menjauhi 0 (nol) memiliki arti bahwa variabel - variabel independen memiliki kemampuan memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

2. Uji Parsial (Uji - t)

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing - masing variabel bebas (independen) secara sendiri - sendiri terhadap variabel terikat (dependen). Pengambilan

keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel *Coefficients*. Biasanya dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria dari uji statistik t (Ghozali, 2016) :

- a. Jika nilai signifikansi uji t $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikansi uji t $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3. Uji *Moderated Regression Analysis*

Analisis regresi moderasi merupakan analisis regresi yang melibatkan variabel moderasi dalam membangun model hubungannya. Variabel moderasi berperan sebagai variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Persamaan Regresi Model MRA (*Moderated Regression Analysis*) sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 \dots\dots\dots (1)$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 M + \beta_3 X_1 * M \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan :

α = konstanta

$\beta_1 - \beta_3$ = koefisien regresi

$X_1 = \textit{Green Human Resource Management}$

$M = \textit{Green Lifestyle}$

$X_1.M = \textit{Interaksi antara Green Human Resource Management}$
dengan *Green Lifestyle*



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Pada bagian ini akan dibahas mengenai hasil penelitian berdasarkan data-data yang diperoleh dan analisis studi yang meliputi identifikasi karakteristik responden, analisis statistik deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan pembahasan.

Berdasarkan data yang diperoleh melalui daftar kuesioner menghasilkan kondisi responden berupa jenis kelamin, masa kerja, usia, pendidikan, dan asal fakultas. Kemudian dari data yang diperoleh tersebut akan diuraikan menggunakan analisis deskriptif dengan bantuan program SPSS 26. Analisis deskriptif digunakan bertujuan untuk menguraikan dan membantu menganalisis penelitian ini secara rinci. Sedangkan menggunakan analisis regresi untuk melihat hubungan antar variable yang sudah diteliti dan untuk menguji hipotesis yang sudah dirumuskan pada bab sebelumnya.

Hasil penelitian menunjukkan sampel yang didapatkan dari seluruh dosen di Universitas Islam Sultan Agung Semarang sebanyak 100 orang dengan perincian dari masing - masing fakultas sebagai berikut :

Tabel 4.1
Jumlah Sampel Responden

FAKULTAS	DOSEN
Fakultas Agama Islam	3
Fakultas Bahasa dan Ilmu Komunikasi	12
Fakultas Ekonomi	19
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan	11
Fakultas Hukum	19
Fakultas Ilmu Keperawatan	1
Fakultas Kedokteran	3
Fakultas Kedokteran Gigi	0
Fakultas Psikologi	9
Fakultas Teknik	7
Fakultas Teknologi Industri	16
Jumlah	100

Sumber : (Hasil Kuesioner, 2023)

4.2 Karakteristik Responden

4.2.1 Jenis Kelamin

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang karakteristik responden menurut jenis kelamin sebagai berikut :

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

KETERANGAN KARAKTERISTIK	FREKUENSI	PERSENTASE
Laki-laki	35	35,00
Perempuan	65	65,00
Total	100	100,00

Sumber : (Data primer diolah, 2023)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa dari 100 responden berdasarkan jenis kelamin terdapat dosen laki-laki sebanyak 35 orang dengan persentase 35% dan dosen perempuan sebanyak 65 orang dengan persentase 65%.

4.2.2 Masa Kerja

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

KETERANGAN KARAKTERISTIK	FREKUENSI	PERSENTASE
< 5 Tahun	18	18,00
6 – 10 Tahun	27	27,00
11 – 15 Tahun	17	17,00
> 15 Tahun	38	38,00
Total	100	100,00

Sumber : (Data primer diolah, 2023)

Bedasarkan tabel 4.3 disusun tabel distribusi responden berdasarkan masa kerja dengan mengelompokkan responden kedalam interval masa kerja. Pada tabel 4.3 menggambarkan bahwa responden dalam penelitian ini mayoritas sudah memiliki pengalaman masa kerja lebih dari 10 tahun dengan jumlah dosen dengan masa kerja terbanyak yaitu > 15 tahun adalah 38 orang dari 100 orang responden dosen dengan persentase sebanyak 38%. Hal ini menunjukkan bahwa responden sudah memiliki banyak pengalaman dalam mengembangkan kebijakan dan sistem manajemen di kampus Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

4.2.3 Usia

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

KETERANGAN KARAKTERISTIK	FREKUENSI	PERSENTASE
25 – 35 Tahun	31	31,00
36 – 45 Tahun	32	32,00
46 – 55 Tahun	28	28,00
56 – 65 Tahun	8	8,00
> 65 Tahun	1	1,00
Total	100	100,00

Sumber : (Data primer diolah, 2023)

Bedasarkan pengelompokkan responden kedalam interval tabel 4.4 menggambarkan bahwa responden dengan usia paling dominan yaitu berada pada usia 36 – 45 tahun sebanyak 32 orang dengan presentase

sebesar 32%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden dosen di kampus Universitas Islam Sultan Agung Semarang berada dalam usia produktif bekerja yang baik dalam meningkatkan produktivitas kinerja dan perkembangan kebijakan pengelolaan lingkungan dalam bidang pendidikan.

4.2.4 Pendidikan Terakhir

Tabel 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

KETERANGAN KARAKTERISTIK	FREKUENSI	PERSENTASE
S1	0	0,00
S2	73	73,00
S3	27	27,00
Total	100	100,00

Sumber : (Data primer diolah, 2023)

Berdasarkan pengelompokkan responden kedalam interval tabel 4.5 menggambarkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan S2 ditempuh sebanyak 73 orang (73%) dan 27 orang (27%) menempuh pendidikan S3. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas dosen di kampus Universitas Islam Sultan Agung Semarang memiliki tingkat pendidikan dengan jumlah terbanyak adalah jenjang Strata 2 (S2), dengan begitu dosen di kampus Universitas Islam Sultan Agung Semarang memiliki kualitas yang baik dalam proses mengajar.

4.3 Analisis Statistik Deskriptif

Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan skala likert dengan skala 1 – 5 dimana hasil perhitungan dari rumus menentukan kriteria nilai indeks sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Nilai Terendah} &= \frac{n \times 1}{5} & \text{Nilai Tertinggi} &= \frac{n \times 5}{5} \\ &= \frac{100 \times 1}{5} & &= \frac{100 \times 5}{5} \\ &= 20 & &= 100 \\ \text{Nilai Rentang} &= \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{3} \\ &= \frac{100 - 20}{3} \\ &= 26,6 \end{aligned}$$

Angka indeks yang dihasilkan akan dimulai dari angka 20 hingga 100 dengan rentang sebesar 26,6. Dengan menggunakan kriteria tiga kotak (*three box method*) maka rentang sebesar 80 dan dibagi menjadi tiga sehingga menghasilkan rentang sebesar 26,6 yang akan digunakan sebagai dasar interpretasi nilai indeks. Kriteria nilai interval dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.6
Kriteria Nilai Interval

RENTANG KELAS	KRITERIA
20 – 46,6	Rendah
46,7 – 73,3	Sedang
73,4 – 100	Tinggi

Sumber : (Data primer diolah, 2023)

4.3.1 Variabel *Green Human Resource Management*

Dalam penelitian pada variabel Praktik *Green Human Resources Management* yang digunakan memiliki 9 item instrumen pernyataan dengan hasil analisis deskriptif sebagai berikut :

Tabel 4.7
Nilai Indeks Variabel Praktik GHRM

Instrumen Pertanyaan (X)	Distribusi Jawaban Responden					Nilai Indeks	Kategori
	STS	TS	N	S	SS		
Pengelolaan sistem pendidikan pengajaran berbasis paperless							
X1	4	21	23	31	21	68,8	Sedang
X2	2	3	12	48	35	82,2	Tinggi
X3	2	3	15	51	29	80,4	Tinggi
Rata – rata						77,1	Tinggi
Tanggung jawab sosial ramah lingkungan							
X4	2	9	9	47	33	80	Tinggi
X5	1	9	14	39	37	80,4	Tinggi
X6	3	16	27	32	22	70,8	Sedang
X7	2	11	18	53	16	74	Tinggi
Rata - rata						76,3	Tinggi
Pendidikan dan pelatihan lingkungan							
X8	4	15	24	42	15	69,8	Sedang

Tim ramah lingkungan							
X9	4	20	48	23	5	61	Sedang
Total Nilai Indeks						71,05	Sedang

Sumber : (Data primer diolah, 2023)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa nilai indeks dari instrumen - instrumen pernyataan variabel praktik GHRM memiliki rata - rata sebesar 71,05 dan masuk dalam kategori sedang. Sedangkan nilai indeks terendah dari sembilan instrumen pernyataan sebesar 61 yang terdapat pada instrumen pernyataan X9. Rata - rata nilai indeks variabel praktik GHRM berada pada kategori tinggi yang dimana dapat diartikan bahwa dosen Universitas Islam Sultan Agung Semarang sudah dapat mengimplementasikan praktik manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan dengan cukup baik.

4.3.2 Variabel *Environmental Performance*

Dalam penelitian pada variabel *Environmental Performance* yang digunakan memiliki 10 item instrumen pernyataan dengan hasil analisis deskriptif sebagai berikut :

Tabel 4.8

Nilai Indeks Variabel *Environmental Performance*

Instrumen Pertanyaan (Y)	Distribusi Jawaban Responden					Nilai Indeks	Kategori
	STS	TS	N	S	SS		
Inisiatif untuk menerapkan kebijakan lingkungan jangka panjang							
Y1	2	8	16	48	26	77,6	Tinggi
Inisiatif untuk menerapkan sistem manajemen lingkungan							
Y2	2	7	23	45	23	76	Tinggi

Praktik konservasi dipromosikan							
Y3	3	11	40	29	17	69,2	Sedang
Inisiatif untuk menyediakan energi alternatif							
Y4	2	19	43	23	13	65,2	Sedang
Pengurangan konsumsi air dilakukan							
Y5	0	11	23	38	28	76,6	Tinggi
Pengurangan penggunaan kendaraan pribadi							
Y6	7	24	26	29	14	63,8	Sedang
Limbah dikumpulkan dipengumpul dan dikelola dengan benar							
Y7	3	11	27	35	24	73,2	Sedang
Pengurangan kebisingan untuk setiap gedung							
Y8	3	12	28	38	19	71,6	Sedang
Ketidapatuhan terhadap undang-undang menyebabkan sanksi							
Y9	5	22	45	22	6	60,4	Sedang
Kegiatan untuk mempromosikan lingkungan diatur							
Y10	4	14	44	30	8	64,8	Sedang
Nilai Indeks						69,84	Sedang

Sumber : (Data primer diolah, 2023)

Berdasarkan tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa nilai indeks dari instrumen - instrumen pernyataan variabel praktik *environmental performance* memiliki rata - rata sebesar 69,84 dan masuk dalam kategori sedang. Sedangkan nilai indeks terendah dari sepuluh instrumen pernyataan sebesar 60,4 yang terdapat pada indikator ketidapatuhan terhadap undang – undang menyebabkan sanksi atau instrumen pernyataan Y9 . Rata - rata nilai indeks variabel praktik *environmental performance* berada pada kategori sedang yang dapat diartikan bahwa dosen Universitas Islam Sultan Agung Semarang memiliki dan dapat mengimplementasikan kinerja ramah lingkungan yang cukup baik.

4.3.3 Variabel *Green Lifestyle*

Dalam penelitian pada variabel *Green Lifestyle* yang digunakan memiliki 9 item instrumen pernyataan dengan hasil analisis deskriptif sebagai berikut :

Tabel 4.9
Nilai Indeks Variabel *Green Lifestyle*

Instrumen Pertanyaan (M)	Distribusi Jawaban Responden					Nilai Indeks	Kategori
	STS	TS	N	S	SS		
Penghematan energi							
M1	2	5	18	37	38	80,8	Tinggi
M2	9	14	27	31	19	67,4	Sedang
M3	2	3	3	32	60	89	Tinggi
Rata - rata						79,1	Tinggi
Kesehatan							
M4	1	3	13	38	45	84,6	Tinggi
M5	2	10	23	33	32	76,6	Tinggi
M6	2	6	12	32	48	83,6	Tinggi
Rata - rata						81,6	Tinggi
Kegiatan ramah lingkungan							
M7	1	4	5	37	53	87,4	Tinggi
M8	3	15	21	34	27	73,4	Tinggi
M9	2	5	5	36	52	86,2	Tinggi
Rata - rata						82,3	Tinggi
Nilai Indeks						81	Tinggi

Sumber : (Data primer diolah, 2023)

Berdasarkan tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa nilai indeks dari instrumen - instrumen pernyataan variabel *Green Lifestyle* memiliki rata - rata sebesar 81 dan masuk dalam kategori tinggi. Sedangkan nilai indeks terendah dari sembilan instrumen pernyataan sebesar 67,4 yang

terdapat pada instrumen pernyataan M2. Rata - rata nilai indeks variabel *green lifestyle* berada pada kategori tinggi yang dapat diartikan bahwa dosen Universitas Islam Sultan Agung Semarang sudah berperilaku hidup ramah lingkungan dengan baik.

4.4 Uji Instrumen

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini diukur menggunakan hitungan korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor yang diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Perhitungan Uji Validitas

Variabel	Item Instrumen	R hitung	R tabel 5%	Sign	Keterangan
<i>Green Human Resources Management</i>	X1	0,509	0,195	0,000	Valid
	X2	0,471		0,000	Valid
	X3	0,479		0,000	Valid
	X4	0,716		0,000	Valid
	X5	0,603		0,000	Valid
	X6	0,650		0,000	Valid
	X7	0,817		0,000	Valid
	X8	0,787		0,000	Valid
	X9	0,749		0,000	Valid
<i>Environmental Performance</i>	Y1	0,850	0,195	0,000	Valid
	Y2	0,827		0,000	Valid
	Y3	0,734		0,000	Valid
	Y4	0,737		0,000	Valid
	Y5	0,804		0,000	Valid

	Y6	0,715		0,000	Valid
	Y7	0,833		0,000	Valid
	Y8	0,850		0,000	Valid
	Y9	0,769		0,000	Valid
	Y10	0,815		0,000	Valid
<i>Green Lifestyle</i>	X1	0,704	0,195	0,000	Valid
	X2	0,627		0,000	Valid
	X3	0,693		0,000	Valid
	X4	0,714		0,000	Valid
	X5	0,738		0,000	Valid
	X6	0,716		0,000	Valid
	X7	0,762		0,000	Valid
	X8	0,718		0,000	Valid
	X9	0,815		0,000	Valid

Sumber : (Data primer diolah, 2023)

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa hasil uji validitas variabel *green human resources management*, *environmental performance*, dan *green lifestyle* menunjukkan bahwa semua pernyataan yang diajukan oleh peneliti terhadap responden bersifat valid karena nilai signifikansi $< 0,000$ dan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Tabel 4.11

Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria
<i>Green Human Resources Management</i>	0,820	Reliabel
<i>Environmental Performance</i>	0,933	Reliabel

<i>Green Lifestyle</i>	0,879	Reliabel
------------------------	-------	----------

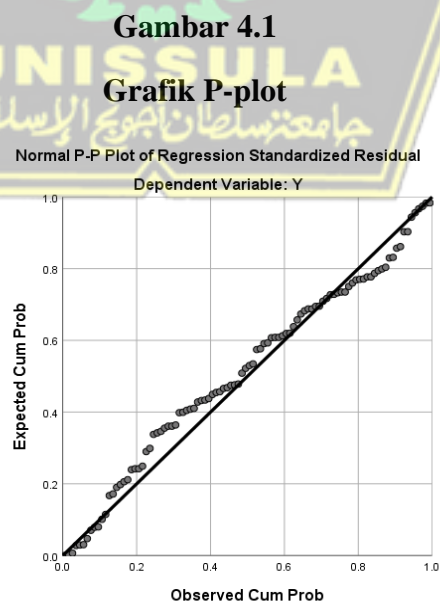
Sumber : (Data primer diolah, 2023)

Berdasarkan table 4.11 dapat diketahui hasil uji reliabilitas dari semua variabel dapat dinyatakan reliabel karena nilai dari Cronbach Alpha $> 0,06$ maka semua variabel menunjukkan konsistensi dan layak untuk diuji ke tahap berikutnya.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk ntuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak normal. Hasil uji normalitas menggunakan teknik grafik probability plot (P-plot) sebagai berikut :



Sumber : (Data primer diolah, 2023)

Bedasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa titik - titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka asumsi normalitas terpenuhi artinya data terdistribusi normal.

Uji normalitas juga dapat dilihat melalui uji statistik non parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dengan meggunakan teknik monte carlo dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.12
Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov* (K-S)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardi zed Residual	
N		100	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	4.62209964	
Most Extreme Differences	Absolute	.096	
	Positive	.074	
	Negative	-.096	
Test Statistic		.096	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.023 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.297 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.285
		Upper Bound	.308

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber : (Data primer diolah, 2023)

Bedasarkan uji normalitas dengan teknik uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) Monte Carlo pada tabel 4.12 diperoleh Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar 0,297 maka data dapat dikatakan memenuhi asumsi normal dimana data residual berdistribusi secara normal apabila probabilitas signifikansi lebih besar daripada 0,05.

4.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat dalam perhitungan menggunakan SPSS 26 sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T		Tolerance	VIF
(Constant)	-5.687	3.045		-1.868	.065		
X	.829	.108	.597	7.703	.000	.588	1.700
Z	.355	.096	.286	3.683	.000	.588	1.700

a. Dependent Variable: Y

Sumber : (Data primer diolah, 2023)

Bedasarkan tabel 4.13 bahwa masing - masing variabel independen memiliki nilai *tolerance* > 0,01 yaitu 7,603 dan 3,683 dan nilai *variance inflantion factor* (VIF) < 10 yaitu 1,700 sehingga dapat disimpulkan

bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi yang ada layak untuk digunakan.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residul suatu pengamatan yang lain. Berikut merupakan hasil uji heteroskedastisitas dengan metode uji glejser :

Tabel 4.14
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.971	1.985		3.008	.003
X	-.058	.070	-.108	-.821	.414
M	-.016	.063	-.034	-.256	.799

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : (Data primer diolah, 2023)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel independen memiliki nilai sig > 0,05 yaitu 0,414 dan 0,799 dimana hal tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas dan tidak ada variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Gambar 4.15

Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 ^a	.657	.650	4.670

a. Predictors: (Constant), GL, GHRM

Sumber : (Data primer diolah, 2023)

Bedasarkan tabel 4.15 besarnya hasil *Adjusted R Square* adalah 0,650 dimana sebesar 65% variabel dependen (*environmental performance*) mampu dijelaskan oleh variasi variabel independen (praktik GHRM) dengan variabel moderating *green lifestyle*. Sedangkan sisanya sebesar 35% dijelaskan oleh faktor – faktor lainnya diluar model penelitian.

4.6.2 Uji Parsial (Uji - t)

Tabel 4.16
Hasil Uji Parsial (Uji - t)

Coefficients^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	
	B	Std. Error	Coefficients Beta			
1	(Constant)	-1.219	2.967			
	X	1.083	.088	.780	12.355	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : (Data primer diolah, 2023)

Bedasarkan hasil output SPSS pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa t-hitung variabel praktik GHRM terhadap kinerja sebesar 12,355. perhitungan t-hitung dengan n sebanyak 100 adalah 1,98447. Hal ini menunjukkan t hitug > t tabel dimana $12,355 > 1,98447$ dengan nilai sig 0,000 yang berarti kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 yaitu praktik GHRM berpengaruh positif dan signifikan terhadap *environmental performance* dosen di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

4.6.3 Uji Moderated Regression Analysis (MRA)

Tabel 4.17

Hasil Uji MRA

- Persamaan regresi pertama

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-1.219	2.967		-.411	.682
	GHRM	1.083	.088	.780	12.355	.000

a. Dependent Variable: EP

Diketahui nilai signifikansi variabel praktik GHRM sebesar 0,000 (< 0,05) maka berkesimpulan bahwa variabel praktik GHRM berpengaruh signifikan terhadap variabel *environmental performance*.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	.609	.605	4.960

a. Predictors: (Constant), GHRM

Nilai RSquare pada persamaan regresi pertama sebesar 0,609 sehingga dapat dikatakan bahwa sumbangan variabel praktik GHRM berpengaruh terhadap variabel *environmental performance* sebesar 60,9%.

- Persamaan regresi kedua

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.960	10.467		.952	.344
GHRM	.310	.349	.223	.888	.377
GL	-.109	.313	-.088	-.350	.727
X1M	.015	.010	.683	1.562	.122

a. Dependent Variable: EP

Diketahui nilai signifikansi variabel interaksi praktik GHRM dengan *green lifestyle* sebesar 0,122 ($< 0,05$) maka berkesimpulan bahwa variabel *green lifestyle* tidak mampu memoderasi pengaruh variabel praktik GHRM terhadap variabel *environmental performance*.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.665	.655	4.635

a. Predictors: (Constant), X1M, GL, GHRM

Sumber : (Data primer diolah, 2023)

Nilai RSquare pada persamaan regresi kedua sebesar 0,665 sehingga dapat dikatakan bahwa sumbangan pengaruh variabel praktik GHRM terhadap variabel *environmental performance* setelah adanya variabel moderasi *green lifestyle* sebesar 66,5%.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H₂) tidak dapat diterima karena dengan keberadaan variabel moderasi *green lifestyle* tidak dapat memperkuat atau meningkatkan pengaruh variabel

praktik GHRM terhadap variabel *environmental performance* dosen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Praktik GHRM Pada *Environmental Performance*

Kinerja lingkungan merupakan kinerja perusahaan dalam menciptakan lingkungan yang baik dan merupakan sistem manajemen lingkungan yang terkait dengan kontrol aspek - aspek lingkungan serta orang yang ada di dalamnya. Kelestarian lingkungan telah menjadi hal yang sedang berkembang di kehidupan masyarakat yang mengharuskan suatu organisasi untuk memahami fenomena tersebut. Menurut Gill et al., 2021, manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan atau *green human resource management* adalah sebuah organisasi bisnis yang menerapkan kebijakan SDM, program, proses, dan teknik yang membawa dampak dan keberlanjutan praktik lingkungan pada organisasi. Contoh penerapan praktik GHRM adalah dengan menyediakan pelatihan ramah lingkungan untuk karyawan serta melibatkan karyawan dalam kontribusi ramah lingkungan. Dengan begitu karyawan diharapkan dapat mengembangkan suatu keterampilan dan berpartisipasi dalam inisiatif ramah lingkungan (Shen et al., 2018). Pelatihan ini bertujuan untuk memfasilitasi perilaku ramah lingkungan dan mengembangkan sikap yang bertanggung jawab untuk dampak ekologis yang positif (Song et al., 2020).

Bedasarkan hasil pengujian tabel 4.16 menunjukkan bahwa pengaruh praktik GHRM terhadap *environmental performance* sebesar 12,355 dengan taraf signifikansi 0,000 dimana hal tersebut menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan. Hal ini menggambarkan bahwa praktik GHRM dapat mencapai tujuan perusahaan melalui peningkatan kinerja lingkungan. Selain itu karyawan yang peduli dengan masalah lingkungan, maka karyawan akan berkontribusi melalui keterampilan, kemampuan, dan perilaku hidup lingkungan untuk memberikan upaya ekstra di luar tanggungjawab pekerjaan. Dengan begitu karyawan yang memiliki sikap ramah lingkungan lebih cenderung melekatkan diri dengan penerapan sistem ramah lingkungan yang menghasilkan kinerja yang positif karena produktivitas dan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_1 dapat diterima karena dengan adanya praktik GHRM di tempat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja lingkungan dosen Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Semakin dosen merasakan lingkungan yang bersih dan sehat, program - program ramah lingkungan yang ditawarkan, serta dukungan dari pihak kampus untuk menjaga dan merawat lingkungan dapat membuat dosen merasa nyaman di kampus dan kinerja lingkungannya juga akan meningkat.

4.7.2 Pengaruh Praktik GHRM Pada *Environmental Performance* Dengan *Green Lifestyle* Sebagai Variabel Moderating

Kehidupan pribadi dan kehidupan kerja karyawan saling mempengaruhi satu sama lainnya. Nilai atau kebiasaan yang tercipta di kehidupan kerja mampu mempengaruhi nilai pribadi seorang dosen dan begitu pula sebaliknya. Ketika lingkungan suatu organisasi kampus menerapkan kebijakan ramah lingkungan pada semua dosen maka nilai tersebut juga akan mempengaruhi perilaku hidup pribadinya. Selain itu seorang dosen yang sudah memiliki perilaku hidup ramah lingkungan cenderung lebih mudah menerapkan dan melaksanakan kebijakan ramah lingkungan di organisasinya.

Bedasarkan hasil pengujian statistik uji MRA pada tabel 4.17 pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan terhadap kinerja lingkungan yang di mediasi perilaku ramah lingkungan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,122 dimana seharusnya nilai signifikansi $< 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_2 dimana variabel *green lifestyle* tidak mampu memoderasi pengaruh variabel praktik GHRM terhadap variabel *environmental performance*.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan analisis data, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Praktik *Green Human Resources Management* (GHRM) memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja lingkungan dosen Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Artinya bahwa pengimplementasian praktik GHRM pada kebijakan dan prosedur di lingkungan kampus mengakibatkan terstrukturnya segala aktivitas operasional kampus dengan keberlangsungan hidup lingkungan sekitar. Praktik GHRM tersebut mampu berpengaruh pada lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman sehingga dalam bekerja, dosen akan merasakan kenyamanan. Kenyamanan yang diperoleh selama bekerja mendorong dosen untuk lebih mudah meningkatkan prestasi dan produktivitas kinerja lingkungannya.
- b. Perilaku hidup ramah lingkungan (*green lifestyle*) tidak memoderasi pengaruh praktik GHRM terhadap kinerja lingkungan dosen. Artinya perilaku hidup ramah lingkungan dosen Universitas Islam Sultan Agung Semarang tidak mampu mempengaruhi keberhasilan praktik kebijakan dan prosedur kampus dalam rangka meningkatkan kinerja lingkungan seluruh dosen.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

- a. Penelitian yang mendatang diharapkan dapat memperluas objek penelitian meliputi seluruh warga kampus seperti pimpinan, dosen, mahasiswa, dan karyawan administrasi sehingga hasil penelitian lebih tergeneralisasi.
- b. Penelitian mendatang diharapkan mampu mengembangkan variabel selain hubungan moderasi *green lifestyle*, seperti variabel lain yang dapat memediasi pengaruh implementasi green HRM terhadap kinerja lingkungan.
- c. Penelitian yang akan datang diharapkan dapat mengeksplorasi pada variabel *green lifestyle* dan masih perlu dilakukan penelitian pada aspek yang sama untuk menguji kekonsistenan dari hasil penelitian ini.
- d. Pada penelitian yang akan datang diharapkan untuk GHRM atau kesadaran lingkungan ini untuk dimasukkan dalam kurikulum perkuliahan agar tidak hanya dosen yang dapat menyadari dan menjalankan namun mahasiswa juga dapat diharapkan untuk mempelajari dan mempraktikkan implementasi GHRM.
- e. Organisasi diharapkan untuk menciptakan lingkungan yang lebih baik guna meningkatkan kenyamanan bersama dilingkungan kampus, tidak hanya untuk dosen saja namun bagi seluruh warga kampus.

- f. Dosen diharapkan mampu mendukung praktik GHRM dan *environmental performance* melalui keikutsertaan dalam menjalankan setiap kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan organisasi kampus.



DAFTAR PUSTAKA

- Aboramadan, M., Albashiti, B., Alharazin, H. dan Dahleez, KA (2020), "Praktek manajemen sumber daya manusia dan komitmen organisasi di pendidikan tinggi : peran mediasi keterlibatan kerja", *Jurnal Internasional Manajemen Pendidikan*, Vol. 34 No.1, hal.154-174.
- Angel Del Brío, G., J. & Fernandez, Es & Junquera, Be. 2007. Management and Employee Involvement in Achieving an Environmental Action-Based Competitive Advantage: An Empirical Study. *The International Journal of Human Resource Management*. Vol 18. 491-522.
- Behrend, T. S., Baker, B. A., & Thompson, L. F. (2009). Effects of pro-environmental recruiting messages: The role of organizational reputation. *Journal of Business and Psychology*, 24(3), 341-350.
- Bhutto, S. A., & Phil, M. (2016). Effects of Green Human Resources Management on Firm Performance: An Empirical Study on Pakistani Firms. *European Journal of Business and Management*, 8(16), 2222–2839.
- Boiral, O., 2015, Greening the corporation throught organizational citizenship behaviors. *J. Bus. Ethics* 87, 221-236. <https://doi.org/10.1002/bse.1835>.
- Chaudhary, R. (2019), "Manajemen sumber daya manusia hijau di industri otomotif India", *Jurnal Tanggung Jawab Global*, Vol. 10 No.2, hal.161-175.
- Cheema, S., Pasha, A. T., & Javed, F. (2015). Green Human Resource Practices : Implementations and Hurdles of SMEs in Pakistan. *Journal of Business Studies*, 7(2), 231–241.
- Creswell, John, 1994, *Research Design: Qualitative and Quantitative Approaches*, London: SAGE Publications
- Datta, M. (2015). Keseimbangan kehidupan kerja hijau: Sebuah konsep baru dalam HRM hijau. *Jurnal Internasional Pendekatan dan Studi Multi disiplin*, 2(2), 83-89.
- Dumont, J., J. Shen, & X. Deng. (2017). “Effects of green HRM practices on employee workplace green behavior : The role of Psychological green climate and employee green values”. *Human Resource Management*, 56(4), 613-627.
- Ehnert, I., S. Parsa, I. Roper, M. Wagner, & M. Muller-Camen. (2009). Reporting on sustainability and HRM : A comparative study of sustainability reporting practices by the world's largest companies. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(1), 88-108.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen (5th ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Penerbit: Universitas Diponegoro. Semarang
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gilal, FG, Ashraf, Z., Gilal, NG, Gilal, RG and Chaana, NA (2019), “Mempromosikan kinerja lingkungan melalui praktik manajemen sumber daya manusia hijau di lembaga pendidikan tinggi: model mediasi yang dimoderasi”, *Tanggung Jawab Sosial Perusahaan dan Lingkungan Manajemen*, No.6, hal.1579-1590.
- 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>
- Gotschol, A., De Giovanni, P., & Esposito Vinzi, V. (2014). Is environmental management an economically sustainable business? *Journal of Environmental Management*, 144, 73–82. <https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2014.05.001>
- Hansen dan Mowen. 2009. “Akuntansi Manajerial”. Buku 1 edisi 8. Jakarta : Salemba Empat.
- Haryono, C. G. (2020). *Ragam Metode Penelitian Kualitatif Komunikasi*. Jawa Barat: CV Jejak (Jejak Publisher).
- Ismiyanto, PC. S., M. Pd. (2003). *Metode Penelitian*. Semarang : FBS UNNES. Jamaluddin
- Jabbour, C.J.C. & Santos, F.C.A. (2008). “The central role of human resource management in the search for sustainable organizations”. *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 19 No. 12
- Jackson, Susan E.; Renwick, Douglas W. S.; Jabbour, Charbel J. C.; Müller-Camen, M., & Article. (2011). State-of-the-art and future directions for green human resource management : Introduction to the special issue. 25(1), 6437. <https://doi.org/10.1688/1862-0000>.
- Luu, TT (2017), "CSR dan perilaku kewargaan organisasi untuk lingkungan di industri perhotelan: peran moderasi kewirausahaan perusahaan dan gaya

- keterikatan karyawan", *Jurnal Internasional Manajemen Perhotelan Kontemporer*, Vol. 29 No.11, hal.2867-2900.
- Margaretha, M., & Saragih, S. (2013). Developing new corporate culture through green human resource practice. *Proceeding of International Conference on Business, Economics, and Accounting*, Bangkok Thailand, 20–23 March.
- Marhatta, S. & Adhikari, S. (2013). Green HRM and sustainability. *International Journal of Ongoing Research in Management and IT*. e-ISSN-2320-0065. www.asmgrouppdf.in/incon/publication/incon13-hr-006pdf.
- Muster, Viola, & Ulf Schrader. 2011. "Green Work-Life Balance: A New Perspective for Green HRM". *German Journal of Research in Human Resource Management*, 25(2) *Zeitschrift fur Personalforschung*, 25(2), 140-156 DOI 10.1688/1862-0000_ZFP_2011_02_Muster, 2011: 140-156.
- Ojo, AO dan Raman, M. (2019), "Peran praktik HRM hijau dalam praktik TI pro-lingkungan karyawan", *Konferensi Dunia tentang Sistem dan Teknologi Informasi*, Springer International Publishing, Cham, hlm. 678-688.
- Opatha,. (2013). *Green Human Resource Management: A Simplified Introduction*. *Proceedings of the HR Dialogue* Vol. 01, No. 01.
- Pham, N., Hoang, H. dan Phan, Q. (2019), "Manajemen sumber daya manusia hijau: tinjauan komprehensif dan agenda penelitian masa depan", *International Journal of Manpower*.
- Phillips, L. (2007). Go green to gain the edge over rivals. *People Management*, 23(9), 1-9.
- Renwick, D. W. Redman, T., & Maguire, S. (2013) "Green human resource management : A review and research agenda". *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1-14.
- Shaikh, MW. 2010. "Green HRM, A Requirement Of 21st Century." *National Mounthly Refereed Journal Of Reasearch In Commerce & Management*, 2010: Volume No.1, Issue No.10 Issn 2277-1166. P. 122-127.
- Sheena Fatima Paro Ragas, Flora Mae Angub Tanty, Loraine Joyce Co Chua, Charolyn Marie Concha Sunio, A. (2016). Green lifestyle moderates GHRM's impact to job performance ABSTRACT. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(5), 603-621.
- Shropshire, J., & Kadlec, C. (2012). Where Are You Going? A Comparative Analysis of Job and Career Change Intentions among USA IT Workers. *International Journal of Productivity and Performance Management* Iss Measuring Business Excellence Iss *International Journal of Public Sector Management*, 54(6), 551– 567. <https://doi.org/10.1108/02656710210415703>

- Silaen, Sofar., 2018., *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*, In Media, Bandung
- 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. <https://doi.org/10.1108/EJIM-11-2019-0315>
- Sugiyono (2012). *“Memahami Penelitian Kualitatif”*. Bandung : ALFABETA
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suratno, Darsono dan Mutmainah, S, 2006, Pengaruh Enviromental Performance terhadap Enviromental Disclosure and Economic Performance. *Symposium Nasional Akuntansi IX Padang, 23-26 Agustus 2006*.
- Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., Paille, P. & Jia, J. (2018). “Green human resource management practices: scale development and validity”. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, Vol. 56 No. 1.