

PENGARUH *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES* TERHADAP *EMPLOYEE SUSTAINABLE PERFORMANCE* MELALUI *GREEN INNOVATION* DI RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG

Skripsi

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Mencapai Gelar Sarjana (S1)

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :

FIGO RYAN ARDIANTO

30402000147

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

2024

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

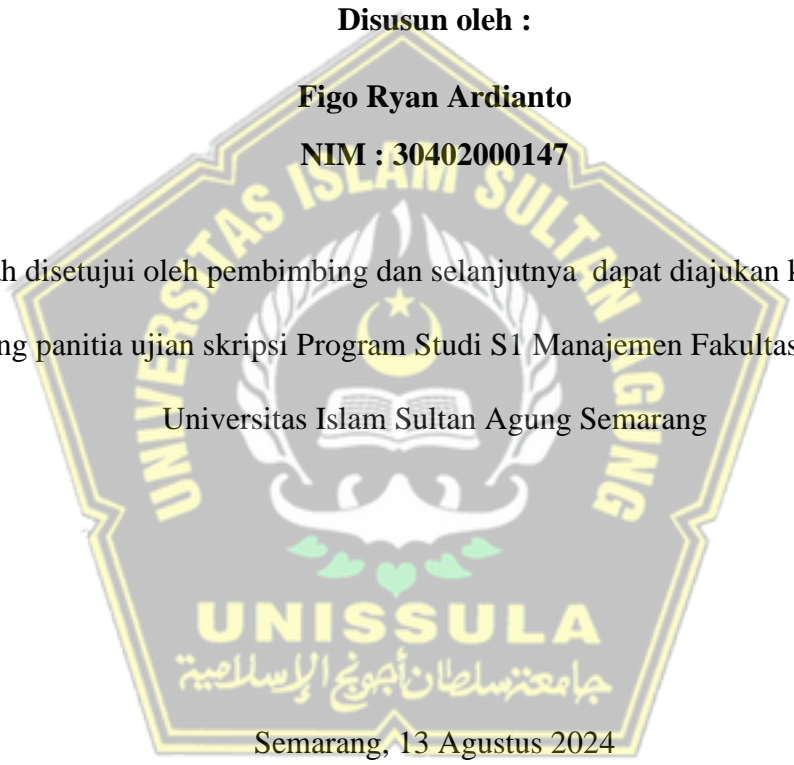
**PENGARUH *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES*
TERHADAP *EMPLOYEE SUSTAINABLE PERFORMANCE* MELALUI
VARIABEL *GREEN INNOVATION* DI RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN
AGUNG SEMARANG**

Disusun oleh :

Figo Ryan Ardianto

NIM : 30402000147

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan
sidang panitia ujian skripsi Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang



Semarang, 13 Agustus 2024

Pembimbing,

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

NIK. 2104920

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES*
TERHADAP *EMPLOYEE SUSTAINABLE PERFORMANCE* MELALUI
***GREEN INNOVATION* DI RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN AGUNG**
SEMARANG

Disusun Oleh:

Figo Ryan Ardianto

NIM: 30402000147

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal 26 Agustus 2024

Penguji I



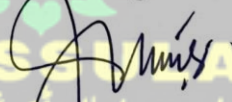
Prof. Nurhidayati, SE, M.Si, Ph.D

Penguji II



Dr. Sri Wahyuni Rathasari, SE, M.Bus

Pembimbing

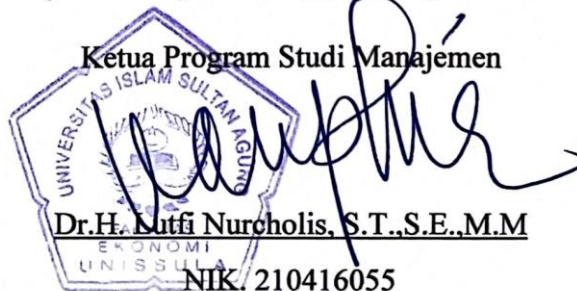


Dr. Siti Sumiati, SE, M.Si.

NIK. 210492029

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen tanggal 26 Agustus 2024

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. H. Nutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M

NIK. 210416055

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Figo Ryan Ardianto

NIM :30402000147

Progam Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “PENGARUH *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES* TERHADAP *EMPLOYEE SUSTAINABLE PERFORMANCE* MELALUI *GREEN INNOVATION* DI RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG”

merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran etika dalam skripsi penelitian ini.

Semarang, 13 Agustus 2024

Yang menyatakan,



Figo Ryan Ardianto

30402000147

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

| | |
|---------------|----------------------|
| Nama | : Figo Ryan Ardianto |
| NIM | : 30402000147 |
| Program Studi | : Manajemen |
| Fakultas | : Ekonomi |

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi* dengan judul :

"PENGARUH GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES TERHADAP EMPLOYEE SUSTAINABLE PERFORMANCE MELALUI GREEN INNOVATION DI RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung 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, 4 September 2024

menyatakan,



(Figo Ryan Ardianto)

*Coret yang tidak perlu

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga dapat terselesaikan penyusunan pra skripsi untuk memenuhi Sebagian persyaratan derajat Sarjana Program Studi Manajemen dengan judul **“Pengaruh *Green Human Resource Management Practices* Terhadap *Employee Sustainable Performance* Melalui Variabel *Green Innovation* di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang”**

Selama proses bimbingan penyusunan pra skripsi ini peneliti mendapatkan motivasi, bimbingan, dukungan dari berbagai pihak, oleh sebab itu peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Hj Siti Sumiati, Selaku Dosen pembimbing yang senaniasa meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam membimbing dan memberi arahan untuk saya menyelesaikan proposal pembuatan skripsi ini
2. Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M. selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang
3. Prof. Heru Sulisty, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang
4. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Eonommi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang sangat bermanfaat dan membantu dalam hal administrasi kegiatan perkuliahan bagi penulis.

5. Orang Tua, seluruh keluarga, dan teman teman yang selalu memberi dukungan,dorongan, doa dan motivasi yang diberikan setiap harinya.
6. Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak pihak yang telah membantu menyelesaikan pra skripsi ini. Penulis menyadari adanya kekurangan dalam penulisan proposal penelitian, maka saran dan kritik sangat diperlukan dalam membangun penyusunan proposal ini dan semoga bermanfaat bagi orang lain.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh



Semarang, 13 Agustus 2024

Figo Ryan Ardianto

NIM. 30402000147

PERSEMBAHAN DAN MOTO

MOTO

“itami o kanjiro!, itami o kangaero!, itami o uketore!, itami o shire!, itami o shiranu mono ni, hontou ho heiwa wakaran!. Koko yori Sekai ni itami o!

SHINRA TENSEI”

“Rasakanlah kepedihan!, pikirlanlah kepedihan!, terimalah kepedihan!, ketahuilah kepedihan!, orang yang tidak tahu kepedihan tidak akan mengerti kedamaian yang sebenarnya. Dari sini,dunia harus menerima kepedihan.

Pain Akatsuki

PERSEMBAHAN

Skripsi ini akan saya persembahkan kepada keluarga saya terutama kepada kedua orang tua saya

ABSTRAK

Employee Sustainable Performance adalah Pembangunan yang memenuhi kebutuhan saat ini tanpa mengorbankan kemampuan generasi berikutnya di masa depan untuk memenuhi kebutuhan dan kinerja karyawan yang dapat menjaga keberlangsungan organisasi, sementara *Green Human Resource Management Practices* adalah konsep manajemen sumber daya manusia yang mendidik, mengutamakan komitmen, dan kepedulian karyawan terhadap lingkungan dengan pengetahuan dan Teknik SDM baru untuk menerapkan pengetahuan ramah lingkungan dalam praktik. *Green Innovation* adalah teknologi baru (perangkat lunak atau perangkat keras) untuk produk atau proses produksi yang membantu menghemat energi, mengurangi polusi, daur ulang limbah, membuat produk yang ramah lingkungan, dan mengelola lingkungan perusahaan, diasumsikan memediasi hubungan antara kedua jenis variabel tersebut.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi: 1) Pengaruh *Green Human Resource Management Practices* terhadap *Employee Sustainable Performance*. 2) Pengaruh *Green Human Resource Management Practices* terhadap *Green Innovation*. 3) Pengaruh *Green innovation* terhadap *Employee Sustainable Performance*. 4) Pengaruh peran variabel mediasi *Green innovation* terhadap *Green Human Resource Management Practices* terhadap *Employee Sustainable Performance*.

Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Green Human Resource Management Practices* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Sustainable Performance*, *Green Human Resource Management Practices* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green Innovation*, *Green innovation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Sustainable Performance*, Serta *Green Innovation* dapat memediasi hubungan antara *Green Human Resource Management* terhadap *Employee Sustainable Performance*.

Kata Kunci, *Green Human Resource Management*, *Green innovation*, *Sustainable Performance*,

ABSTRACT

Employee Sustainable Performance is Development that meets current needs without sacrificing the ability of future generations to meet the needs and performance of employees who can maintain the sustainability of the organization, while Green Human Resource Management Practices is a human resource management concept that educates, prioritizes commitment, and employee concern for the environment with knowledge and new HR techniques to apply environmentally friendly knowledge in practice. Green Innovation is a new technology (software or hardware) for products or production processes that help save energy, reduce pollution, recycle waste, make environmentally friendly products, and manage the company's environment, assumed to mediate the relationship between the two types of variables.

The purpose of this study was to identify: 1) The Effect of Green Human Resource Management Practices on Employee Sustainable Performance. 2) The Effect of Green Human Resource Management Practices on Green Innovation. 3) The Effect of Green innovation on Employee Sustainable Performance. 4) The effect of the role of mediating variables Green innovation on Green Human Resource Management Practices on Employee Sustainable Performance.

The findings of this study indicate that Green Human Resource Management Practices have a positive and significant effect on Employee Sustainable Performance, Green Human Resource Management Practices have a positive and significant effect on Green Innovation, Green innovation has a positive and significant effect on Employee Sustainable Performance, and Green Innovation can mediate the relationship between Green Human Resource Management and Employee Sustainable Performance.

Keywords, Green Human Resource Management, Green innovation, Sustainable Performance,

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI..... | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI | iii |
| PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI..... | iv |
| PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH | v |
| KATA PENGANTAR..... | vi |
| PERSEMBAHAN DAN MOTO | viii |
| ABSTRAK | ix |
| ABSTRACT | x |
| DAFTAR ISI..... | xi |
| DAFTAR TABEL | xiv |
| DAFTAR GAMBAR..... | xv |
| BAB I..... | 1 |
| PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 6 |
| 1.3 Tujuan Masalah..... | 6 |
| 1.4 Manfaat Masalah..... | 7 |
| BAB II | 8 |
| KAJIAN PUSTAKA | 8 |
| 2.1 Landasan Teori..... | 8 |
| 2.1.1 Kinerja Sumber Daya Manusia | 8 |
| 2.1.2 <i>Employee Sustainable Performance</i> | 9 |
| 2.1.3 <i>Green Human Resource Management Practices</i> | 13 |
| 2.1.4 <i>Green Innovation</i> | 16 |
| 2.2 Pengembangan Hipotesis | 17 |
| 2.2.1 Pengaruh <i>Green Human Resource Management Practices</i> terhadap <i>Sustainable Performance</i> | 17 |
| 2.2.2 Pengaruh <i>Green Human Resource Management Practices</i> terhadap <i>Green Innovation</i> | 18 |

| | | |
|------------------------------------|---|----|
| 2.2.3 | Pengaruh <i>Green Innovation</i> terhadap <i>Employee Sustainable Performance</i> | 19 |
| 2.2.4 | Pengaruh <i>Green Innovation</i> dalam memediasi antara <i>Green Human Resoruce Management Practices</i> terhadap <i>Employee Sustainable Performance</i> | 20 |
| | Model Empirik..... | 21 |
| BAB III..... | | 22 |
| METODE PENELITIAN | | 22 |
| 3.1 | Jenis Penelitian | 22 |
| 3.2 | Populasi dan Sampel | 22 |
| 3.2.1 | Populasi Penelitian..... | 22 |
| 3.2.2 | Sampel Penelitian..... | 23 |
| 3.3 | Sumber dan Jenis Data | 25 |
| 3.3.1 | Data Primer | 25 |
| 3.3.2 | Data Sekunder | 25 |
| 3.4 | Metode Pengumpulan Data | 25 |
| 3.5 | Variabel, Definisi, Operasional, dan Pengukuran Variabel..... | 26 |
| 3.6 | Teknik Analisis Data | 27 |
| 3.6.1 | Analisis Statistik Deskriptif..... | 28 |
| 3.6.2 | Analisis SEM dengan PLS..... | 28 |
| 3.6.3 | Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)..... | 28 |
| 3.6.4 | Uji Model Pengukuran (<i>Inner Model</i>)..... | 30 |
| 3.6.5 | Pengujian Hipotesis..... | 31 |
| BAB IV | | 32 |
| ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN | | 32 |
| 4.1 | Gambaran Umum Objek Penelitian / Responden..... | 32 |
| 4.1.1 | Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 32 |
| 4.1.2 | Deskripsi Responden Berdasarkan Usia | 33 |
| 4.1.3 | Deskripsi Responden Berdasarkan Pekerjaan..... | 33 |
| 4.1.4 | Deskripsi Responden Berdasarkan Masa kerja | 34 |
| 4.2 | Analisis Deskripsi Variabel | 35 |
| 4.2.1 | Variabel <i>Employee Sustainable Performance</i> | 36 |
| 4.2.2 | Variabel <i>Green Human Resource Management Practices</i> | 38 |

| | | |
|----------------------|---|----|
| 4.2.3 | Variabel <i>Green innovation</i> | 40 |
| 4.3 | Hasil analisis PLS (<i>Partial Least Square</i>) | 41 |
| 4.3.1 | Analisis <i>Outer Model</i> (<i>Measurement Model</i>) | 41 |
| 4.3.2 | Analisis <i>Inner Model</i> (<i>Structural Model</i>) | 46 |
| 4.4 | Pembahasan Hasil Penelitian | 52 |
| 4.4.1 | Pengaruh <i>Green Human Resource Management Practices</i> Terhadap <i>Employee Sustainable Performance</i> | 52 |
| 4.4.2 | Pengaruh <i>Green Human Resource Management Practices</i> Terhadap <i>Green Innovation</i> | 54 |
| 4.4.3 | Pengaruh <i>Green innovation</i> Terhadap <i>Employee Sustainable</i> <i>Performance</i> | 55 |
| 4.4.4 | Pengaruh <i>Green Innovation</i> Dalam Memediasi antara <i>Green</i> <i>Human Resource Management Practices</i> terhadap <i>Employee Sustainable</i> <i>Performance</i> | 56 |
| BAB V | | 58 |
| KESIMPULAN DAN SARAN | | 58 |
| 5.1 | Kesimpulan | 58 |
| 5.2 | Keterbatasan Penelitian..... | 58 |
| 5.3 | Saran..... | 59 |
| 5.4 | Agenda Penelitian Mendatang | 60 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 61 |
| LAMPIRAN | | 66 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 3. 1 Sampel penelitian | 24 |
| Tabel 3. 2 Skala Penilaian Likert | 26 |
| Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel dan Indikator | 26 |
| Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden..... | 32 |
| Tabel 4.2 Usia Responden | 33 |
| Tabel 4.3 Pekerjaan Responden | 34 |
| Tabel 4.4 Masa Kerja Responden..... | 34 |
| Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Employee Sustainable Performance sebelum uji validitas dan reabilitas..... | 36 |
| Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Employee Sustainable Performance setelah uji validitas dan reabilitas..... | 37 |
| Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Green Human Resource Management Practices sebelum uji validitas dan reabilitas | 38 |
| Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Green Human Resource Management Practices setelah uji validitas dan reabilitas | 39 |
| Tabel 4.9 Deskripsi Variabel Green innovation | 40 |
| Tabel 4.10 Nilai Outer Loading sebelum pengeluaran indikator yang tidak memenuhi syarat validitas..... | 42 |
| Tabel 4.11 Nilai Outer Loading setelah pengeluaran indikator yang tidak memenuhi syarat validitas..... | 43 |
| Tabel 4.12 Nilai Average Variance Extraced (AVE) | 44 |
| Tabel 4.13 Nilai Fornell-Larcker antar Variabel..... | 45 |
| Tabel 4.14 Nilai Cross Loading..... | 45 |
| Tabel 4.15 Reliability Konstruk..... | 46 |
| Tabel 4.16 Nilai R-Square | 48 |
| Tabel 4.17 Nilai F-Square..... | 49 |
| Tabel 4.18 Nilai Path Coefficient | 50 |
| Tabel 4.19 Nilai Inderect Effect | 52 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2.1 Model Empirik..... | 21 |
| Gambar 4.1 Hasil Analisis Outer Model..... | 41 |
| Gambar 4.2 Inner Model Bootstrapping | 47 |



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi dan pembangunan semakin berkembang dan iklim pun juga mengalami perubahan. Perubahan tersebut terjadi dikarenakan kurangnya kesadaran manusia terhadap lingkungan. Perusahaan saat ini harus tetap waspada dan fleksibel terhadap hal-hal yang tidak terduga, seperti krisis eksternal yang terjadi dikarenakan perubahan lingkungan, contohnya ,angin topan, banjir, tanah longsor, dan tsunami. Organisasi tidak hanya membahas tentang pembangunan hijau tetapi juga keberlanjutan karyawan yang merupakan bagian terpenting organisasi itu sendiri. Organisasi tidak dapat berjalan jika tidak ada atau tidak kompetennya karyawan yang dimiliki. Untuk meningkatkan keberkelanjutan diperlukan kinerja hijau dengan memanfaatkan ilmu manajemen sumber daya manusia hijau, yang mendukung kinerja karyawan berkelanjutan melalui inovasi hijau untuk keberlanjutan organisasi sehingga dapat menghindari dan mengurangi perubahan yang terjadi seperti perubahan iklim yang diakibatkan dari pemanasan global.

Rumah Sakit Sultan Agung Semarang adalah rumah sakit Pendidikan dan merupakan rumah sakit Syariah pertama di Indonesia yang menyediakan layanan kesehatan unggulan , jadwal praktik dokter, dan fasilitas modern yang beralamat di Jl. Raya Kaligawe KM 4 Semarang 50112 Jawa Tengah, Indonesia. RSI Sultan Agung juga berpartisipasi dalam inisiatif ramah lingkungan untuk meningkatkan kualitas hidup generasi mendatang melalui GESIT Bekerja. GESIT bekerja adalah

Gerakan Sehat dan Fit dalam Bekerja yang implementasinya berupa minum menggunakan tempat minum ramah lingkungan, konsumsi makanan sehat dan bergizi, lalu berolahraga (Admin RSI Sultan Agung, 2019).

Dr. Masyhudi dalam *website* Admin RSI Sultan Agung, (2019) mengatakan bahwa langkah pertama dari GESIT adalah mulai mengurangi kemasan botol minuman plastik. Menganjurkan karyawan untuk mengenakan botol minuman saat pertemuan, dan memperbanyak dispenser minuman yang bisa dimanfaatkan. Tujuan diadakannya acara tersebut adalah untuk mengurangi pencemaran lingkungan, meningkatkan kualitas hidup generasi mendatang, menciptakan sumber daya manusia yang ramah lingkungan, dan meningkatkan hubungan antara karyawan, dokter, dan perawat agar tercipta keharmonisan dalam bekerja dan melayani pasien.

RSI Sultan Agung Semarang melihat praktik GHRM (*Green Human Resource Management*) dan GI (*Green Innovation*) sebagai ciri kinerja karyawan berkelanjutan, dan bagaimana keduanya dapat mempengaruhi TBL kinerja berkelanjutan (sosial, ekonomi, dan lingkungan). Menurut Mohsin Shahzad, (2019) sumber daya dan kapabilitas pengetahuan merupakan landasan kemampuan perusahaan untuk berinovasi secara berkelanjutan. Rumah sakit menjadi penyumbang limbah terhadap lingkungan jika pengelolaan limbah tidak dilakukan dengan baik dan benar, sehingga diperlukan pengelolaan yang dapat mengurangi pencemaran, dengan hal tersebut dapat meningkatkan kualitas karyawan dan pertumbuhan organisasi namun tetap ramah lingkungan, serta inklusif secara sosial. Kebutuhan terhadap pengelolaan lingkungan untuk tahun sekarang ini semakin

meningkat, hal tersebut membuka pandangan bagi setiap perusahaan terutama perusahaan medis terutama rumah sakit. Menurut Carino *et al.*, (2020) karena adanya hubungan antara kesehatan manusia dan kesehatan lingkungan, rumah sakit memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan kesehatan manusia dengan mengenali dan menyelesaikan konsekuensi lingkungan.

Elkington (1997) mengemukakan bahwa pengelolaan lingkungan adalah elemen dari pendekatan "*triple bottom line*," yang melibatkan tiga dimensi utama: sosial, lingkungan, dan ekonomi. Menurut Elkington, perusahaan yang ingin mencapai keberlanjutan harus tidak hanya mengejar keuntungan, tetapi juga memprioritaskan kesejahteraan karyawan (*people*) dan melestarikan lingkungan (*planet*). Semua aspek kehidupan berhubungan dengan lingkungan, salah satu keuntungan yang terlihat adalah pengetahuan tentang realitas dunia bisnis, di mana itu merupakan sesuatu yang wajar (Ab & Wahyuni, 2023). Dengan menerapkan sistem pengelolaan lingkungan ke dalam suatu organisasi, akan meningkatkan kinerja sosial dan lingkungan serta kinerja ekonomi sambil mempertahankan budaya organisasi dan menerapkan perilaku ramah lingkungan dalam operasi sehari-hari (Al-Ghazali & Afsar, 2020). Untuk melakukan hal tersebut dimulai dengan kinerja karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan organisasi dalam kinerja berkelanjutan.

Melihat Kondisi Semarang ketinggian air laut semakin tinggi dan juga daerah sekitar rumah sakit tersebut sering terlanda banjir. Konsep pengelolaan praktik sumber daya manusia hijau (GHRM) sebagai alat untuk mengatasi dan mengurangi permasalahan yang terjadi untuk mengedepankan kelestarian

lingkungan agar dapat berlanjut. Menurut Ali *et al.*, (2022) untuk mencapai keberhasilan dalam penerapan strategi lingkungan berkelanjutan, sangat penting bagi perusahaan untuk mendorong karyawannya untuk menunjukkan sikap dan perilaku yang lebih ramah lingkungan, sesuai dengan tujuan lingkungan organisasi.

Praktik GHRM memiliki peran penting dalam mengelola lingkungan melalui kelancaran penerapan perilaku terkait pekerjaan yang sesuai dan fleksibilitas di antara karyawan. Melalui pembentukan budaya yang mendukung dan pengembangan kemampuan, MSDM ramah lingkungan dapat meningkatkan penerapan praktik prolingkungan (Ghouri *et al.*, 2020). Menurut Wen *et al.*, (2022) dengan mengadopsi gagasan ramah lingkungan tentang keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, peran kerja karyawan dapat ditingkatkan (*green work-life balance*). Menurut Das & Dash, (2022) Aspek praktik sumber daya manusia hijau (*Green Recruitment, Green training and Development, Green Safety and Health*) yang berfokus pada kualitas dalam menyediakan produk atau layanan dengan mengembangkan rencana dan desain produk atau layanan yang disediakan dengan cara yang baik dan benar dan mengevaluasi secara terus menerus dan berusaha mengembangkan solusi yang tepat agar tidak menimbulkan pencemaran serta menjaga keamanan dan kesehatan.

Dalam proses praktik GHRM mengarah pada inovasi hijau (GI) yang mempengaruhi kinerja karyawan berkelanjutan termasuk TBL (*triple bottom line*) mengintegrasikan aspek sosial, ekonomi, lingkungan. GHRM meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan individu, yang pada akhirnya meningkatkan proses inovasi (Ojo *et al.*, 2022). Praktik ramah lingkungan

menyelamatkan lingkungan dan meningkatkan inovasi ramah lingkungan untuk mengurangi efek negatif (Yang & Lin, 2020).

Inovasi hijau merupakan jembatan antara pengelolaan sumber daya manusia ramah lingkungan dengan kinerja berkelanjutan. Menurut Agustia et al. (2019), inovasi hijau melibatkan berbagai aspek, termasuk proses produksi, bahan, dan peralatan yang memanfaatkan teknologi terbaru untuk mengurangi konsumsi energi, air, dan limbah. Ini mencakup penggunaan bahan yang tidak mencemari atau berbahaya (bahan ramah lingkungan), kemasan yang ramah lingkungan (seperti kertas dan plastik daur ulang), serta komponen atau bahan dalam produksi, layanan, dan peralatan yang dapat didaur ulang atau direkondisi. Inovasi-inovasi tersebut dapat ditingkatkan dengan penggunaan GHRM yang setelah itu akan meningkatkan kinerja karyawan berkelanjutan. Perusahaan dapat memanfaatkan inovasi hijau sebagai alat strategis untuk menangani berbagai tantangan sosial dan lingkungan yang terkait dengan praktik bisnis yang berkelanjutan (Du et al., 2018).

Dalam literatur yang membahas hubungan antara inovasi dan manajemen sumber daya manusia (SDM) untuk meningkatkan kinerja karyawan berkelanjutan dalam organisasi, tergolong sedikit yang membahas "versi ramah lingkungan" dari SDM, inovasi maupun keberlanjutan. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan di bidang ini untuk mengetahui bagaimana praktik GHRM dan GI berkontribusi pada kinerja karyawan berkelanjutan terhadap lingkungan, keuangan, dan sosial suatu perusahaan (Awwad Al-Shammari et al., 2022).

1.2 Rumusan Masalah

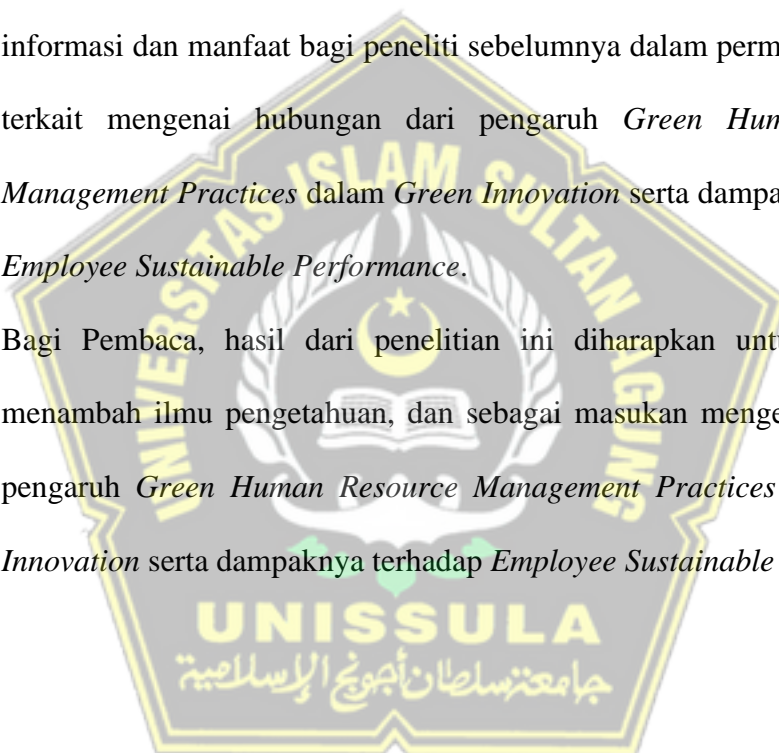
1. Bagaimana Pengaruh *Green Human Resource Management Practices* terhadap *Employee Sustainable Performance*
2. Bagaimana Pengaruh *Green Human Resource Management Practices* terhadap *Green Innovation*
3. Bagaimana Pengaruh *Green Innovation* terhadap *Employee Sustainable Performance*
4. Bagaimana Pengaruh *Green Innovation* dalam memediasi *Green Human Resource Management Practices* dan *Employee Sustainable Performance*

1.3 Tujuan Masalah

1. Memberikan bukti mengenai pengaruh *Green Human Resource Management Practices* terhadap *Employee Sustainable Performance*
2. Memberikan bukti mengenai pengaruh *Green Human Resource Management Practices* terhadap *Green Innovation*
3. Memberikan bukti mengenai pengaruh *Green Innovation* terhadap *Employee Sustainable Performance*
4. Memberikan bukti mengenai pengaruh *Green Innovation* dalam memediasi *Green Human Resource Management Practices* dan *Employee Sustainable Performance*

1.4 Manfaat Masalah

1. Bagi Perusahaan, sebagai informasi, kebijakan, serta pengambilan keputusan bagi perusahaan mengenai hubungan antara pengaruh *Green Human Resource Management Practices* dalam *Green Innovation* serta dampaknya terhadap *Employee Sustainable Performance*.
2. Bagi peneliti, sebagai rujukan bagi beberapa pihak yang membutuhkan informasi dan manfaat bagi peneliti sebelumnya dalam permasalahan yang terkait mengenai hubungan dari pengaruh *Green Human Resource Management Practices* dalam *Green Innovation* serta dampaknya terhadap *Employee Sustainable Performance*.
3. Bagi Pembaca, hasil dari penelitian ini diharapkan untuk membantu menambah ilmu pengetahuan, dan sebagai masukan mengenai hubungan pengaruh *Green Human Resource Management Practices* dalam *Green Innovation* serta dampaknya terhadap *Employee Sustainable Performance*.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Natural Resource-Based View Teory mengatakan bahwa perusahaan yang menggunakan pertimbangan lingkungan ke dalam strategi manajemen sumber daya manusia mereka dapat memperoleh keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Hart & Hart, 2013). Dengan inovasi hijau yang berupa pengetahuan lingkungan, keterampilan hijau, teknologi baru dan budaya ramah lingkungan adalah kemampuan yang dapat dikembangkan perusahaan melalui praktik GHRM sehingga keberlanjutan keberlanjutan organisasi terjaga.

2.1.1 Kinerja Sumber Daya Manusia

Kinerja SDM adalah faktor penting yang memengaruhi keberhasilan dan keberlanjutan sebuah organisasi. Sejauh mana karyawan dapat memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi adalah cara kinerja sumber daya manusia diukur. Menurut Otoo, (2019) Berikut adalah beberapa elemen penting yang berkaitan dengan kinerja sumber daya manusia :

1. Produktifitas merupakan istilah yang mengacu pada seberapa efisien sumber daya manusia dalam menghasilkan output. Karyawan yang produktif dapat mengoptimalkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk mencapai hasil terbaik.

2. Kualitas Kerja: Ketelitian, keakuratan, dan standar mutu yang dihasilkan oleh karyawan saat mereka menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka mencerminkan kualitas kerja mereka.
3. Kompetensi merujuk pada pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka. Kompetensi yang memadai sangat penting untuk mendukung kinerja yang optimal.
4. Pengembangan Karyawan: Karyawan dapat meningkatkan kompetensi dan keterampilan mereka melalui pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja. Pada akhirnya, ini akan berdampak positif pada kinerja mereka.
5. Motivasi. Motivasi tumbuh diri seseorang atau dari lingkungan kerja yang mendukung mereka.

Organisasi harus menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk mencapai kinerja SDM yang optimal. Strategi ini termasuk perekrutan dan seleksi yang tepat, pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, sistem kompensasi dan penghargaan yang adil, dan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan.

2.1.2 Employee Sustainable Performance

Menurut Orsini *et al.*, (2009) konsep keberlanjutan pertama kali diberikan pada tahun 1987 dalam *World Commission on Environment development* oleh Brundtland. Berkembangnya revolusi industri keempat yang mengakibatkan perubahan lingkungan, konsep keberlanjutan digunakan untuk meminimalisir kerusakan lingkungan. Perusahaan yang sadar lingkungan membuat kebijakan yang

memaksimalkan keuntungan bisnis sambil mempertahankan kesejahteraan manusia dan lingkungan (Ng & Rezaee, 2020). Kinerja keberlanjutan dapat didefinisikan sebagai kinerja di seluruh domain dan seluruh penggerak keberlanjutan perusahaan (Alboliteh *et al.*, 2023). Menurut Elkington (1997), "Komisi Dunia untuk Lingkungan dan Pembangunan" (WCED) mendefinisikan pembangunan yang memenuhi kebutuhan saat ini tanpa mengorbankan kemampuan generasi mendatang untuk memenuhi kebutuhan mereka sendiri pada tahun 1987. Dalam definisi ini, WCED bertanggung jawab atas masalah ekonomi, lingkungan hidup, dan interaksi sosial. Ketiga dasar "*triple bottom line*" (TBL), mempengaruhi generasi sekarang dan generasi berikutnya.

Untuk melakukan keberlanjutan tersebut diawali dengan kinerja berkelanjutan karyawan. Keberlanjutan karyawan adalah elemen penting organisasi dalam menjalankan bisnis dan pekerjaannya. Keberlanjutan tidak tercapai dengan baik tanpa ada unsur manusia. Perusahaan harus mendorong karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam pekerjaannya dan juga membangun lingkungan kerja yang positif dan berkelanjutan sehingga karyawan dapat melakukan upaya terbaik mereka untuk menyelesaikan tanggung jawab mereka. Untuk mencapai pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan, Jika pemimpin dapat menerapkan sistem kerja berkelanjutan, karyawan akan lebih aktif dan lebih tahan lama di organisasi. Dengan mempertahankan karyawan dalam organisasi, keberlanjutan jangka panjang dapat dicapai. (Hamid & Asma Ul Hosna, 2021). Proses kinerja karyawan berkelanjutan didasarkan dari TBL (*Triple Bottom Line*) yang didalamnya terdapat kinerja lingkungan yang membahas menciptakan lingkungan

alam dan perusahaan yang bersih dan terhindar dari pencemaran, kinerja ekonomi yang mendukung fasilitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan, kinerja sosial yang menciptakan suasana atau budaya organisasi yang baik

2.1.2.1. Dimensi *Employee Sustainable Performance*

Menurut Elkington, (1997) Dimensi *employee sustainable performance* dikenal sebagai “*Triple Bottom Line*” (TBL) yaitu

a. Kinerja Lingkungan

Dimensi lingkungan ini langsung mengukur kualitas kelestarian lingkungan terutama bergantung pada penanganan limbah industri yang bertanggung jawab, pengurangan emisi limbah beracun dan CO₂, penurunan risiko kecelakaan berbahaya di lapangan kerja, produksi atau menggunakan produk yang ramah lingkungan (Shahzad, Qu, Ur Rehman, *et al.*, 2020). Badan Energi Internasional, 2017 menyatakan bahwa sekitar 24% emisi CO₂ di seluruh dunia berasal dari Perindustrian manufaktur maupun non manufaktur. Kita harus mengendalikan kerusakan industri demi keberlanjutan lingkungan untuk mencegah pemanasan global dan perubahan cuaca yang berkelanjutan (Shahzad, Qu, Zafar, *et al.*, 2020).

Indikator yang terdapat pada dimensi lingkungan yaitu :

1. Menerapkan program yang meminimalisir dampak yang merugikan lingkungan dan mendorong konservasi sumber daya sehingga keberlanjutan sumber daya tetap terjaga
2. Menggunakan barang/produk yang ramah lingkungan

3. Menerapkan pembuangan limbah/sampah sesuai dengan jenisnya

b. Kinerja Ekonomi

Dimensi ekonomi mencakup banyak hal, termasuk efisiensi biaya, perolehan pendapatan, efisiensi energi, penggunaan limbah untuk menghasilkan pendapatan, dan lain lain (Shahzad, Qu, Ur Rehman, *et al.*, 2020). Pada kenyataannya, organisasi yang berusaha meningkatkan kelestarian lingkungan dengan mengurangi keluaran buruk dari proses kinerja karyawan juga akan memperkuat keberlanjutan ekonomi Organisasi. Menurut (Berniak-Woźny & Rataj, 2023) Indikator yang terdapat pada dimensi ekonomi yaitu :

1. Melakukan penghematan energi
2. Fasilitas teknologi yang mendukung ramah lingkungan
3. Manajemen limbah

c. Kinerja Sosial

Dimensi sosial berkaitan dengan komunikasi antara komunitas internal dan eksternal, memberikan kesempatan yang sama, dan memastikan keselamatan, meningkatkan kesehatan, dan kesejahteraan karyawan (Shahzad, Qu, Ur Rehman, *et al.*, 2020). Indikator yang terdapat pada dimensi sosial yaitu :

1. Menciptakan budaya yang baik dan sesuai dengan lingkungan organisasi
2. Standar hidup dan kesetaraan di lingkungan organisasi

3. Menjaga kesejahteraan karyawan, komunitas dan pemangku kepentingan lainnya

2.1.3 *Green Human Resource Management Practices*

Saat ini, *GHRM Practices* digunakan untuk menciptakan budaya perusahaan yang ramah lingkungan. yang pada akhirnya berkontribusi pada pengurangan dampak lingkungan (Amjad et al., 2020). *Green Human Resource Management Practices* adalah pendekatan dalam manajemen sumber daya manusia yang fokus pada pendidikan, meningkatkan komitmen, dan mendorong kepedulian karyawan terhadap isu-isu lingkungan terhadap lingkungan dengan pengetahuan dan Teknik SDM baru untuk menerapkan pengetahuan ramah lingkungan dalam praktik (Ren et al., 2018). Pendekatan lingkungan dalam Tujuan GHRM adalah untuk mewujudkan lingkungan kerja yang ramah lingkungan yang mendorong karyawan untuk bertindak dengan cara yang lebih bertanggung jawab terhadap lingkungan (Pham et al., 2020).

Rumah Sakit adalah salah satu jenis perusahaan yang dapat memperoleh manfaat dari penggunaan praktik GHRM. Model manajemen GHRM sangat penting untuk mendorong digitalisasi rumah sakit dan kualitas layanan. Manajemen diperlukan untuk mengelola karyawan, termasuk untuk mengembangkan, meningkatkan, dan menjaga lingkungan kerja setiap karyawan..

Pengelolaan karyawan yang sadar akan lingkungan adalah fokus GHRM (Gomes et al., 2023). Ini termasuk menerapkan kebijakan dan prosedur organisasi yang ramah lingkungan, yang dapat menghasilkan berbagai keuntungan, termasuk

peningkatan efisiensi, penghematan biaya, retensi karyawan, dan peningkatan produktivitas (Faisal Shaha, Renwick, 2023)

2.1.3.1 Indikator *Green Human Resource Management Practices*

Menurut Das & Dash, (2022) ada tiga indikator dalam praktik GHRM meliputi aktivitas seperti :

a. *Green Recruitment*

Perekrutan hijau adalah proses seleksi dan penerimaan karyawan yang mengutamakan individu dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sejalan dengan sistem pengelolaan lingkungan perusahaan. Perusahaan dapat memilih profesional yang memiliki kesadaran akan praktik keberlanjutan serta pemahaman dasar tentang daur ulang dan konservasi, dengan merekrut kandidat yang memiliki orientasi lingkungan yang kuat. Dalam hal rekrutmen, pilihan terbaik bagi organisasi adalah menarik karyawan yang memiliki kepedulian jangka panjang terhadap lingkungan dengan cara pendaftaran kandidat secara *online*. Rekrutmen *online* dikenal sebagai rekrutmen internet atau rekrutmen elektronik yang memungkinkan perusahaan menggunakan berbagai alat berbasis internet, seperti situs web organisasi, media sosial, dan daftar pekerjaan untuk mencari dan merekrut pekerja terbaik. Akses internet untuk perekrutan mempercepat pencarian sumber daya manusia untuk karyawan, wawancara, dan proses dokumen penting untuk merekrut karyawan. Rekrutmen online menawarkan cara yang tepat dan murah untuk mengisi pekerjaan (Fountain, 2023).

b. *Green Training and Development*

Pelatihan dan pengembangan ramah lingkungan adalah Pelatihan dan pengembangan ramah lingkungan adalah praktik yang berfokus pada meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan. Pelatihan dan pengembangan ramah lingkungan juga mengajarkan karyawan tentang lingkungan hidup, mengurangi pemborosan, dan memecahkan masalah lingkungan organisasi. Salah satu cara penting bagi karyawan untuk mengenalkan pengembangan dan inovasi ramah lingkungan dalam organisasi adalah melalui pelatihan. Penting bagi organisasi untuk memberikan pelatihan yang baik kepada karyawan dan membimbing mereka serta memperbarui mereka tentang praktik, kebijakan, dan prosedur ramah lingkungan. Pelatihan tidak hanya dilakukan sekali tetapi berkali-kali demi mengingatkan akan kesadaran dan kemampuan karyawan.

c. *Green Safety and Health*

Keamanan dan kesehatan lingkungan kerja merupakan tanggung jawab setiap organisasi untuk menjaga keselamatan kerja. Keamanan dan kesehatan hijau merupakan lingkungan kerja yang sesuai dengan standar operasional perusahaan dan tetap memperdulikan lingkungan. Menciptakan lingkungan kerja yang hijau akan membantu meningkatkan kesehatan karyawan dan pada akhirnya dapat membantu mengurangi biaya pengobatan yang mungkin dikeluarkan suatu organisasi karena kondisi kerja yang tidak aman.

2.1.4 Green Innovation

"Inovasi hijau" atau "inovasi ramah lingkungan" merujuk pada proses yang mendorong pengembangan teknologi atau metode baru untuk mengurangi dampak lingkungan, seperti polusi dan eksploitasi sumber daya (misalnya energi) (Castellacci & Lie, 2017). Inovasi hijau melibatkan teknologi baru (baik perangkat lunak maupun perangkat keras) untuk produk atau proses produksi yang berfokus pada penghematan energi, pengurangan polusi, daur ulang limbah, pembuatan produk ramah lingkungan, dan pengelolaan lingkungan perusahaan (Ar, 2012).

GI menjadi alat penting bagi bisnis untuk meningkatkan pangsa pasar dan bertahan dalam jangka panjang. Meningkatkan posisi pasar, menarik pelanggan, menyediakan layanan yang ramah lingkungan, dan memperoleh keunggulan kompetitif adalah semua hasil dari GI yang sukses. Sehingga GI telah menjadi prioritas bagi para manajer dan peneliti di banyak organisasi. Teori inovasi Schumpeter adalah dasar penelitian inovasi (Schumpeter, 2006).

2.1.4.1 Indikator Green innovation

Inovasi hijau (GI) adalah metode dan proses produksi baru atau yang diubah untuk mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan. Ini akan menghasilkan penggunaan energi yang lebih efisien, pengurangan polusi, daur ulang limbah, dan desain produk yang lebih ramah lingkungan. Menurut (Agustia et al., 2019) terdapat 4 indikator dalam *green innovation* yaitu :

1. Produk/peralatan kerja menggunakan teknologi baru untuk mengurangi energi, air, dan limbah

2. menggunakan bahan ramah lingkungan yang lebih sedikit polusi atau berbahaya.
3. Penyediaan kemasan yang ramah lingkungan, seperti kertas dan plastik yang dapat didaur ulang atau di *recycle*

2.2 Pengembangan Hipotesis

2.2.1 Pengaruh *Green Human Resource Management Practices* terhadap *Sustainable Performance*

Praktik GHRM merupakan aspek pengelola karyawan yang ramah lingkungan. Di dalam GHRM terdapat praktik yang dapat meningkatkan kualitas kerja para anggota organisasi dalam kepedulian lingkungan dan pelatihan yang membantu memecahkan masalah lingkungan dan meningkatkan keberlanjutan operasi bisnis (Yong *et al.*, 2020). Menurut penelitian, organisasi yang menggunakan pendekatan manajemen tenaga kerja ramah lingkungan (GHRM) seperti perekrutan, pelatihan, dan keselamatan kerja dapat mencapai kesuksesan dalam jangka Panjang (Paulet *et al.*, 2021).

Keberlanjutan bergantung pada sumber daya manusia dan alam. Pengelolaan praktik sumber daya manusia (GHRM) meningkatkan kinerja keberlanjutan karyawan dan meningkatkan komitmen mereka terhadap masalah lingkungan (Dost *et al.*, 2019). Dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa praktik *Green Human Resourche Management* (GHRM) berpengaruh positif terhadap *Sustainable Performance*. Oleh karena itu, kami mengajukan hipotesis berikut:

H1: *Green Human Resource Management Practices* mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap *Sustainable performance*

2.2.2 Pengaruh *Green Human Resource Management Practices* terhadap *Green Innovation*

GI membuka wawasan tentang pemikiran calon karyawan yang berdampak dengan perilaku ramah lingkungan. Melalui GHRM akan mendorong budaya organisasi yang ramah lingkungan (Kim *et al.*, 2019). Praktik yang ada pada GHRM dapat mendorong dan menciptakan sebuah inovasi sehingga menambah bisnis ramah lingkungan dan peluang pasar baru. GHRM berperan dalam menciptakan karyawan melalui proses praktiknya yang berupa rekrutmen hijau, pelatihan hijau, dan keselamatan kerja hijau. Dalam literatur yang dibahas secara luas, sebagian besar orang setuju bahwa metode GHRM memainkan peran penting dalam penerapan GI yang dimana praktik GHRM membentuk dan melatih karyawan yang inovatif sehingga penerapan GI dapat terlaksana dengan baik (Gul *et al.*, 2021). Dengan inovasi hijau yang baik dan maju seperti menciptakan teknologi baru, praktik GHRM juga terpengaruh dan dapat berjalan dengan baik. Dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa *Green Human Resource Management (GHRM)* dan *Green Innovation (GI)* saling berpengaruh positif. Oleh karena itu, kami mengajukan hipotesis berikut:

H2 : *Green Human Resource Management* dan *Green innovation* saling berpengaruh positif

2.2.3 Pengaruh *Green Innovation* terhadap *Employee Sustainable Performance*

Penelitian ini menyarankan bahwa perusahaan harus membuat kebijakan dan rencana untuk menerapkan teknologi baru yang memenuhi tuntutan lingkungan saat ini. Perusahaan dapat mempertahankan kesuksesan komersial dan membangun konsistensi dalam operasinya (Fernando *et al.*, 2019). Perusahaan dapat meningkatkan efisiensi dan mengurangi jumlah sumber daya yang digunakan dengan berkonsentrasi pada GI (Awwad Al-Shammari *et al.*, 2022). Aspek kinerja karyawan secara keseluruhan mendapat manfaat dari operasi yang lebih ramah lingkungan dan mengurangi polusi.

Secara umum, telah terbukti bahwa praktik GI dapat meningkatkan kinerja karyawan dikarenakan inovasi terbaru dan ramah lingkungan dapat mempermudah pekerjaan dan lingkungan yang baik bagi karyawan sehingga meningkatkan loyalitas pelanggan, memperkuat citra merek perusahaan, memberikan peluang yang sama, menjamin keamanan, dan mendorong praktik etika (Kraus *et al.*, 2020). Studi yang ada menunjukkan bahwa praktik ramah lingkungan dapat meningkatkan loyalitas pelanggan dan citra merek perusahaan, meskipun lebih sedikit penelitian empiris telah dilakukan tentang hubungan *Green innovation* (GI) terhadap *Employee Sustainable Performance* (ESP) (Asadi *et al.*, 2020). Oleh karena itu, hipotesis berikut diajukan:

H3: *Green Innovation* mempunyai dampak positif terhadap *Employee Sustainable Performance*.

2.2.4 Pengaruh *Green Innovation* dalam memediasi antara *Green Human Resoruce Management Practices* terhadap *Employee Sustainable Performance*

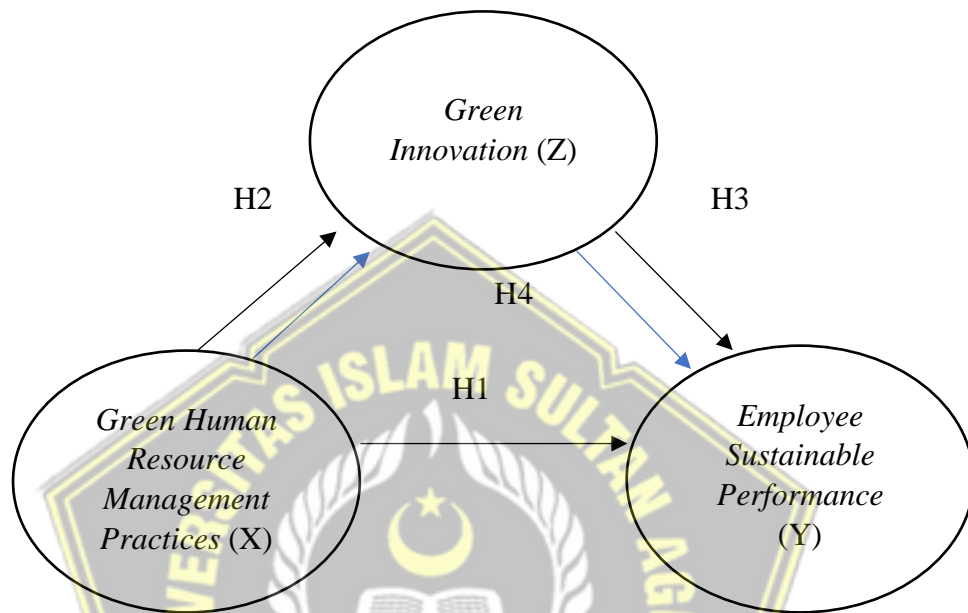
Penelitian yang dilakukan oleh (Zhang et al., 2020) berpendapat bahwa bakat dimanfaatkan untuk menghasilkan inovasi dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Selain itu, karyawan yang terlibat dalam inovasi memiliki kemampuan dan dilatih untuk meningkatkan kinerja organisasi, yang pada gilirannya akan menghasilkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Rehman et al., 2021).

Menurut Tang et al., (2018) GHRM membantu menarik dan merekrut individu dengan keterampilan dan komitmen yang diperlukan untuk menerapkan ideologi dan standar lingkungan hidup dalam model bisnis yang inovatif serta sosialisasi ideologi dan standar lingkungan hidup. Di dalam GHRM terdapat praktik rekrutmen, pelatihan,, serta kesehatan dan keselamatan kerja yang dapat mencari dan menghasilkan pekerja yang ramah lingkungan dan GHRM terfasilitasi oleh inovasi inovasi teknologi terbaru yang ramah lingkungan sehingga kinerja karyawan yang berkelanjutan melalui ekonomi, sosial, dan lingkungan tetap terjaga. Maka dari itu *Green Innovation* (GI) berpengaruh positif dan dapat menjadi perantara terhadap *Green Human Resourche Management* (GHRM) dan *Sustainable Performance* (SP). Hipotesis berikut diajukan

H4: *Green Innovation* memediasi hubungan antara *Green Human Resourche management Practices* dan kinerja berkelanjutan

Model Empirik

Berdasarkan pada kajian teoritik dan hipotesis di atas, maka penulis mengusulkan kerangka penelitian seperti berikut :



Gambar 2. 1 Model Empirik

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dengan membuktikan atau memperkuatnya. Pada akhirnya, penelitian ini dapat menghasilkan teori yang lebih kuat. Peneliti menggunakan penelitian eksplanatory kuantitatif. Penelitian ini dilakukan untuk menguji validitas hipotesis dan untuk menunjukkan hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat, baik secara kolektif maupun individual. Pada akhirnya, tujuannya adalah untuk mengonfirmasi atau memperkuat teori yang mendasari penelitian. Fokus utama penelitian ini adalah mengevaluasi bagaimana pengaruh *Green Human Resourche Management Practices* terhadap *Employee Sustainable Performance* Melalui variabel *Green Innovation* sebagai mediasi di antara dua variabel tersebut.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi Penelitian

Menurut (Sugiono, 2016), populasi adalah menggambarkan area atau kelompok yang mencakup subjek atau objek dengan kualitas atau fitur tertentu yang telah ditentukan untuk dianalisis dan diambil kesimpulan. Berdasarkan uraian di atas, populasi adalah keseluruhan objek yang akan digunakan dalam penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah 972 staf tetap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang, meliputi 33 dokter, 526 perawat, 30 bidan, 245 tenaga medis, dan 137 tenaga non medis ekonomi.

3.2.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2010), sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih berdasarkan karakteristik tertentu. Jika populasi terlalu besar dan tidak mungkin untuk mempelajari semuanya karena keterbatasan seperti biaya, sumber daya, atau waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut untuk analisis. Untuk menentukan ukuran sampel dapat digunakan rumus Slovin:

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

dimana :

n = Ukuran sampel

N = Populasi

e = % kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling*. Teknik ini memberikan peluang yang sama kepada setiap anggota populasi untuk terpilih sebagai bagian dari sampel. *Metode probability sampling* yang diterapkan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*, di mana pemilihan anggota sampel dilakukan secara acak tanpa mempertimbangkan strata atau kategori yang ada dalam populasi tersebut. Dalam penelitian ini, penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan perhitungan dengan rumus slovin sebagai berikut :

Dimana *margin of error* 5% atau 0,05

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

$$n = \frac{972}{1+972(0,05)^2}$$

$$n = \frac{972}{1+9,72}$$

$$n = \frac{972}{10,72}$$

n = 91 (Dibulatkan menjadi 100)

Tabel 3. 1 Sampel penelitian

| NO | Keterangan | Hasil |
|----|--------------------------------|-------|
| 1 | Dokter (33 : 972) x 100 | 3 |
| 2 | Perawat (526 : 972) x 100 | 54 |
| 3 | Bidan (30 : 972) x 100 | 4 |
| 4 | Tenaga Medis (245 : 972) x 100 | 25 |
| 5 | Non Medis (137 : 972) x 100 | 14 |
| | Total | 100 |

Berdasarkan perhitungan di atas maka minimal sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 100 orang staf tetap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang yang terdiri dari 54 perawat, 3 dokter, 4 bidan, 25 tenaga medis dan 14 non medik.

3.3 Sumber dan Jenis Data

Data primer dan data sekunder adalah sumber dan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini.

3.3.1 Data Primer

Data primer merujuk pada informasi yang diperoleh langsung melalui penelitian empiris dari subjek atau objek yang menjadi fokus studi. Data ini dikumpulkan dan diproses oleh peneliti secara langsung dari sumbernya untuk keperluan analisis dalam penelitian. Sumber data primernya adalah data kuesioner yang dibagikan kepada karyawan RSI Sultan Agung Semarang.

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang sudah ada sebelumnya, seperti catatan atau dokumen internal perusahaan, publikasi pemerintah, laporan industri dari media, serta situs web dan database online. Dalam penelitian ini, data sekunder termasuk artikel-artikel, jurnal nasional dan internasional, dokumen, buku, internet, dan pustaka acuan yang terkait dengan masalah penelitian. Data kinerja karyawan dan jumlah karyawan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini mengumpulkan data dengan kuesioner. Dengan menggunakan kuesioner, yang merupakan metode pengumpulan data, para peneliti dapat melakukan pengukuran berbagai karakteristik. Kuesioner diberikan kepada responden seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk mereka jawab. Skala Likert digunakan untuk menilai persepsi, sikap, dan pandangan terkait fenomena sosial (Sugiyono, 2018). Data yang diperoleh dari skala Likert

menggambarkan rentang penilaian dari sangat positif hingga sangat negatif. Pengukuran skala likert dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Skala Penilaian Likert

| Kriteria | Skor | Keterangan |
|----------|------|---------------------|
| SS | 5 | Sangat Setuju |
| S | 4 | Setuju |
| N | 3 | Netral |
| TS | 2 | Tidak Setuju |
| STS | 1 | Sangat Tidak Setuju |

3.5 Variabel, Definisi, Operasional, dan Pengukuran Variabel

Variable independent dalam penelitian ini adalah *Green Human Resource Management Practices (X)*, *variable dependent* yaitu *Employee Sustainable Performance (Y)* dan *variabel mediasi* yaitu *Green Innovation (Z)*

Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel dan Indikator

| No | Variabel | Definisi Operasional | Indikator | Sumber |
|----|---|--|--|---|
| 1 | <i>Employee Sustainable Performance</i> | <i>Employee Sustainable Performance</i> merupakan pencapaian, prestasi, atau hasil kerja dari karyawan yang berkelanjutan dengan mempertimbangkan ramah lingkungan yang diukur dari kinerja lingkungan, ekonomi, dan sosial. | <p>Kinerja Lingkungan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menerapkan program ramah lingkungan 2. Menggunakan barang/produk yang ramah lingkungan 3. Menerapkan pembuangan limbah/sampah sesuai dengan jenisnya <p>Kinerja Ekonomi</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan penghematan energi 2. Fasilitas teknologi yang mendukung ramah lingkungan 3. Manajemen limbah <p>Kinerja Sosial</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menciptakan budaya yang baik dan sesuai | (Shahzad, Qu, Zafar, <i>et al.</i> , 2020) (Shahzad, Qu, Ur Rehman, <i>et al.</i> , 2020) (Berniak-Woźny & Rataj, 2023) |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| | | | <p>dengan lingkungan organisasi</p> <ol style="list-style-type: none"> Standar hidup dan kesetaraan di lingkungan organisasi Menjaga kesejahteraan anggota organisasi | |
| 2 | <i>Green Human Resource Management Practices</i> | <i>Green Human Resource Management Practices</i> merupakan praktik tentang pengelolaan yang berbasis pada ramah lingkungan terkait dari rekrutmen, pelatihan, dan peraturan standar keselamatan/Kesehatan kerja. | <ol style="list-style-type: none"> Rekrutmen karyawan ramah lingkungan via digital Pelatihan ramah lingkungan mematuhi peraturan dan standar keselamatan dan kesehatan kerja yang berlaku dan ramah lingkungan | (Ren et al., 2018) (Das & Dash, 2022) |
| 3 | <i>Green Innovation</i> | <i>Green Innovation</i> adalah teknologi baru (perangkat lunak atau perangkat keras) untuk produk atau proses produksi yang membantu menghemat energi, mengurangi polusi, daur ulang limbah, membuat produk yang ramah lingkungan, dan mengelola lingkungan perusahaan | <ol style="list-style-type: none"> Produk/peralatan kerja menggunakan teknologi baru untuk mengurangi energi, air, dan limbah menggunakan bahan ramah lingkungan yang lebih sedikit polusi atau berbahaya. Penyediaan kemasan yang ramah lingkungan, seperti kertas dan plastik yang dapat didaur ulang atau di recycle | (Ar, 2012) (Agustia et al., 2019) |

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun informasi dari responden, kuesioner, atau hasil survei. Informasi ini kemudian diolah dan dianalisis dengan tujuan menyederhanakan data sehingga lebih mudah dipahami.

3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Penelitian ini bersifat kuantitatif dan menjawab hipotesisnya melalui analisis statistik PLS. Analisis deskriptif digunakan untuk mendapatkan gambaran awal dari data yang telah dikumpulkan.

3.6.2 Analisis SEM dengan PLS

Analisis dilakukan menggunakan Model Persamaan Struktural (SEM) dan program *Partial Least Square* (PLS). Metode statistik SEM memiliki kemampuan untuk menilai hubungan antara variabel dan indikatornya, lalu interaksi antar variabel, dan kesalahan pengukuran langsung (Robi *et al.*, 2017). Metode tersebut dilakukan untuk memperjelas dan mengajikan hubungan antar variabel.

Penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) untuk mengolah data. Metode *Partial Least Square* (PLS) adalah jenis Model *Equation Struktural* (SEM) yang berbasis komponen atau variasi. PLS dapat digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel laten. PLS dapat menganalisis konstruksi melalui indikator formatif dan refleksif. PLS digunakan untuk menunjukkan hubungan antar variabel penelitian. Dua submodel dari analisis PLS: model struktural (*structural model*), yang biasanya disebut *inner model*, dan model pengukuran (*measurement model*), yang biasanya disebut *outer model* (Irwan & Adam, 2015).

3.6.3 Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Dalam model SEM yang berbasis varian PLS, terdapat *outer model* yang dikenal sebagai model pengukuran. Model tersebut digunakan untuk

menunjukkan bahwa adanya hubungan antara variabel laten dengan variabel indikatornya secara langsung (Suriana *et al.*, 2022). Beberapa hal diuji oleh outer model, seperti:

a. *Convergent Validity*

Konvergen validitas mengukur tingkat korelasi antara konstruk dan variabel laten. Konvergen validitas mengukur tingkat korelasi antara konstruk dan variabel laten. Faktor loading yang dinormalisasi menunjukkan kekuatan hubungan antara setiap indikator pengukuran dengan konstraknya. Hal ini digunakan untuk menilai validitas konvergen dan keandalan item secara individu. Nilai faktor loading di atas 0,7 dianggap valid (Irwan & Adam, 2015).

b. *Discriminant Validity*

Validitas diskriminan mengacu pada konsep bahwa pengukur (*manifest variabel*) dari berbagai konstruksi tidak seharusnya memiliki korelasi yang signifikan satu sama lain. Untuk mengukur validitas diskriminan, nilai beban silang (*cross loadings*) dari masing-masing indikator digunakan. Kriteria *Fornell-Larcker*, di mana akar kuadrat dari varians yang dijelaskan Average Variance Extracted (AVE) dari setiap konstruk harus lebih tinggi daripada korelasi antar konstruk. Ini berarti bahwa konstruk harus mampu menjelaskan lebih banyak variansi dalam indikator-indikatornya dibandingkan dengan variansi yang dijelaskan oleh konstruk lainnya dalam model. Dalam pengujian diskriminasi validitas, yang mengevaluasi validitas dan konstruk model, nilai AVE model $> 0,5$, yang menunjukkan bahwa model tersebut baik (Irwan & Adam, 2015)

c. *Composite Reliability*

Composite reliability berfungsi untuk mengevaluasi konsistensi dan keandalan indikator-indikator dalam mengukur suatu konstruk. Jika nilai *composite reliability* melebihi 0,8, hal ini menunjukkan bahwa konstruk tersebut memiliki keandalan yang tinggi. Sebaliknya, nilai di bawah 0,6 mengindikasikan bahwa keandalan konstruk tersebut belum memadai (Irwan & Adam, 2015).

3.6.4 Uji Model Pengukuran (*Inner Model*)

Model structural atau *inner model* adalah model yang menunjukkan perkiraan hubungan antarvariabel berdasarkan teori *substantive*

a. *R-Square*

Untuk mengevaluasi variabel endogen yang penting dalam memprediksi kekuatan model struktural, estimasi awal model struktur dilakukan dengan menggunakan R-Square. Jika hasil uji F dalam analisis regresi signifikan, nilai koefisien determinasi (R-Square) dapat mengindikasikan sejauh mana variabel independen X mempengaruhi variabel dependen Y. Namun, jika uji F tidak signifikan, nilai R-Square tidak dapat diandalkan untuk menentukan pengaruh variabel independen X terhadap variabel dependen Y.

b. *F-Square*

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik lemah, sedang, atau kuat, dinilai melalui uji F-Square. Uji ini digunakan untuk mengevaluasi hipotesis atau signifikansi, dan menentukan apakah hipotesis diterima atau tidak. Jika nilai signifikansi F kurang dari 0,05, maka kemungkinan besar pengaruh variabel independen secara keseluruhan adalah positif dan signifikan.

c. Uji T

Untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu, dilakukan uji T. Uji ini adalah jenis analisis statistik yang menggunakan nilai t untuk menguji hipotesis.

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. P Value (sig) < 0,005 maka H0 ditolak
2. P value (sig) > 0,005 maka Ha diterima

3.6.5 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis model keseluruhan menggunakan pemodelan persamaan struktural dengan SmartPLS. Model ini mengonfirmasi teori dan mengidentifikasi adanya hubungan antar variabel potensial. Dalam uji model internal, nilai koefisien jalur dihitung dan digunakan untuk menguji hipotesis. Hipotesis diterima jika nilai T-statistik untuk setiap hipotesis lebih besar daripada nilai T-tabel yang sesuai. Peneliti dapat menyatakan bahwa mereka menerima hipotesis atau memiliki bukti yang mendukungnya..

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian / Responden

Penelitian ini telah dilakukan dengan menggunakan sampel yang berjumlah 100 responden yang bekerja di RSI Sultan Agung Semarang, Jawa Tengah, Indonesia. Sampel diperoleh menggunakan metode Purposive Sampling dimana mengharuskan peneliti menggunakan syarat-syarat tertentu, yaitu Responden merupakan karyawan aktif di RSI Sultan Agung Semarang.

Data utama penelitian ini berasal dari kuesioner yang dibagikan melalui link gform. Kuesioner tersebut berisi pertanyaan tentang pengaruh *Green Human Resource Management Practices* terhadap *Employee Sustainable Performance* melalui *Green Innovation* di RSI Sultan Agung Semarang.

4.1.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel berikut menunjukkan hasil analisis statistik deskriptif mengenai responden berdasarkan jenis kelamin yang diolah oleh peneliti:

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

| Keterangan | Jumlah | Presentase |
|--------------|-------------|-------------|
| Perempuan | 76 | 76% |
| Laki - Laki | 24 | 24% |
| Total | 100% | 100% |

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024

Menurut data yang tercantum di Tabel 4.1, proporsi responden pria adalah 24%, sedangkan responden wanita menyumbang 76%. Hal ini menunjukkan bahwa

pada penelitian ini bahwa pengaruh perilaku pro lingkungan, karyawan perempuan cenderung lebih banyak dibandingkan dengan laki-laki.

4.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel berikut menunjukkan hasil analisis statistik deskriptif mengenai responden berdasarkan usia yang diolah oleh peneliti:

Tabel 4.2 Usia Responden

| Keterangan | Jumlah | Presentase |
|---------------|------------|-------------|
| 21 – 30 tahun | 22 | 22% |
| 31 – 40 tahun | 62 | 62% |
| 41 – 50 tahun | 12 | 12% |
| >50 tahun | 4 | 4% |
| Total | 100 | 100% |

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024

Menurut data yang tercantum di Tabel 4.2 diatas dapat diketahui usia karyawan RSI Sultan Agung Semarang berdasarkan sampel yang diambil, persentase responden terbanyak adalah responden yang berusia antara 31-40 tahun dengan persentase 62%, diikuti oleh responden yang berusia 21-30 tahun dengan persentase 22%, dan responden yang berusia 41-50 tahun dengan persentase 12%. Sementara itu, persentase responden paling sedikit adalah responden yang berusia >50 tahun dengan persentase 4%. Hal ini menunjukkan bahwa pada penelitian ini kelompok usia 31-40 tahun merupakan mayoritas karyawan RSI Sultan Agung Semarang.

4.1.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pekerjaan

Tabel berikut menunjukkan hasil analisis statistik deskriptif mengenai responden berdasarkan pekerjaan yang diolah oleh peneliti:

Tabel 4.3 Pekerjaan Responden

| Keterangan | Jumlah | Presentase |
|-------------------|---------------|-------------------|
| Dokter | 0 | 0% |
| Perawat | 70 | 70% |
| Bidan | 4 | 4% |
| Tenaga Medis | 6 | 6% |
| Non Medis | 20 | 20% |
| Total | 100 | 100% |

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024

Dari data tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa deskripsi responden yang didapatkan dari questioner berdasarkan pekerjaan paling banyak adalah perawat dengan presentase 70%, diikuti oleh non medis dengan presentase 20%, tenaga medis dengan presentase 6%, selanjutnya bidan dengan presentase 4%, dan dokter dengan presentase 0 %. Hal ini menunjukkan bahwa pada penelitian ini mayoritas karyawan di RSI Sultan Agung Semarang adalah perawat.

4.1.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa kerja

Tabel berikut menunjukkan hasil analisis statistik deskriptif mengenai responden berdasarkan Masa kerja yang diolah oleh peneliti:

Tabel 4.4 Masa Kerja Responden

| Masa Kerja | Jumlah | Presentase |
|-------------------|---------------|-------------------|
| 1-5 tahun | 15 | 15% |
| 6-10 tahun | 42 | 42% |
| 11-15 tahun | 26 | 26% |
| >15 tahun | 17 | 17% |
| Total | 100 | 100% |

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024

Dari tabel 4.4 terlihat bahwa dapat diketahui deskripsi responden berdasarkan lama bekerja, dari responden dalam sampel sebanyak 100 karyawan dengan mayoritas responden yang sudah lama bekerja antara 6-10 tahun dengan presentase 42%, kemudian diikuti responden yang sudah lama bekerja antara 11-15

tahun dengan presentase 26%, lama bekerja lebih dari 15 tahun dengan presentase 17%, dan lama bekerja antara 1-5 tahun dengan presentase 15%. Hal ini menunjukkan bahwa pada penelitian ini mayoritas lama bekerja karyawan di RSI Sultan Agung Semarang adalah 6-10 tahun.

4.2 Analisis Deskripsi Variabel

Deskripsi Variabel Penelitian digunakan untuk mempelajari gambaran deskriptif dari jawaban responden. Metode skoring yang digunakan menggolongkan skor jawaban responden dengan menggunakan angka indeks, dengan nilai tertinggi 5 dan nilai terkecil 1. Rumus berikut digunakan untuk menghitung jumlah indeks:

$$Interval = \frac{\text{Nilai Maksimal} - \text{Nilai Minimal}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$Interval = \frac{5 - 1}{3}$$

$$Interval = 1,33$$

Berdasarkan hasil perhitungan maka kriteria pendapatan bisa dilihat sebagai berikut :

1,00 sampai 2,33 = kriteria rendah

2,34 sampai 3,66 = kriteria sedang

3,67 sampai 5,00 = kriteria tinggi

berikut adalah hasil dari tanggapan setiap indikator variabel sebagai berikut :

4.2.1 Variabel *Employee Sustainable Performance*

Berdasarkan penelitian ini dalam variabel *Employee Sustainable Performance* terdapat 3 dimensi (kinerja lingkungan, kinerja ekonomi, kinerja sosial) yang memiliki indikator masing masing 3. Adapun pertanyaan kepada responden, dapat ditampilkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.5 Deskripsi Variabel *Employee Sustainable Performance* sebelum uji validitas dan reabilitas

| | | Kriteria Jawaban | | | | | Jml | Mean | Ket |
|--|----|------------------|----|----|-----|-----|-------------|---------------|--------|
| | | STS | TS | N | S | SS | | | |
| Melakukan penghematan energi | F | 0 | 1 | 2 | 45 | 52 | 100 | 4,48 | Tinggi |
| | FS | 0 | 2 | 6 | 180 | 260 | 448 | | |
| Fasilitas teknologi yang mendukung ramah lingkungan | F | 1 | 9 | 20 | 45 | 25 | 100 | 3,84 | Tinggi |
| | FS | 1 | 18 | 60 | 180 | 125 | 384 | | |
| Manajemen limbah | F | 0 | 0 | 4 | 43 | 53 | 100 | 4,49 | Tinggi |
| | FS | 0 | 0 | 12 | 172 | 265 | 449 | | |
| Menerapkan program ramah lingkungan | F | 1 | 1 | 12 | 54 | 32 | 100 | 4,15 | Tinggi |
| | FS | 1 | 2 | 36 | 216 | 160 | 415 | | |
| Menggunakan barang/produk yang ramah lingkungan | F | 0 | 2 | 11 | 54 | 33 | 100 | 4,18 | Tinggi |
| | FS | 0 | 4 | 33 | 216 | 165 | 418 | | |
| Menerapkan pembuangan limbah/sampah sesuai dengan jenisnya | F | 0 | 0 | 2 | 40 | 58 | 100 | 4,56 | Tinggi |
| | FS | 0 | 0 | 6 | 160 | 290 | 456 | | |
| Menciptakan budaya yang baik dan sesuai dengan lingkungan organisasi | F | 1 | 0 | 5 | 55 | 39 | 100 | 4,31 | Tinggi |
| | FS | 1 | 0 | 15 | 220 | 195 | 431 | | |
| Standar hidup dan kesetaraan di lingkungan organisasi | F | 1 | 0 | 4 | 54 | 41 | 100 | 4,34 | Tinggi |
| | SF | 1 | 0 | 12 | 216 | 205 | 434 | | |
| Menjaga kesejahteraan anggota organisasi | F | 1 | 0 | 5 | 53 | 41 | 100 | 4,33 | Tinggi |
| | SF | 1 | 0 | 15 | 212 | 205 | 433 | | |
| Total Keseluruhan | | | | | | | 4,30 | Tinggi | |

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024

Berdasarkan uji validitas dan reabilitas pada tabel 4.11 di halaman 43, Indikator *Employee Sustainable Performance* yang semula berjumlah 9 menjadi 8, dikarenakan indikator kinerja ekonomi 2 “Fasilitas teknologi yang mendukung ramah lingkungan” setelah dilakukan uji tersebut, indikator itu tidak memenuhi syarat validitas sehingga yang digunakan 8 indikator yang ditampilkan pada tabel berikut :

Tabel 4.6 Deskripsi Variabel *Employee Sustainable Performance* setelah uji validitas dan reabilitas

| | | Kriteria Jawaban | | | | | Jml | Mean | Ket |
|--|----|------------------|----|----|-----|-----|-------------|---------------|--------|
| | | STS | TS | N | S | SS | | | |
| Melakukan penghematan energi | F | 0 | 1 | 2 | 45 | 52 | 100 | 4,48 | Tinggi |
| | FS | 0 | 2 | 6 | 180 | 260 | 448 | | |
| Manajemen limbah | F | 0 | 0 | 4 | 43 | 53 | 100 | 4,49 | Tinggi |
| | FS | 0 | 0 | 12 | 172 | 265 | 449 | | |
| Menerapkan program ramah lingkungan | F | 1 | 1 | 12 | 54 | 32 | 100 | 4,15 | Tinggi |
| | FS | 1 | 2 | 36 | 216 | 160 | 415 | | |
| Menggunakan barang/produk yang ramah lingkungan | F | 0 | 2 | 11 | 54 | 33 | 100 | 4,18 | Tinggi |
| | FS | 0 | 4 | 33 | 216 | 165 | 418 | | |
| Menerapkan pembuangan limbah/sampah sesuai dengan jenisnya | F | 0 | 0 | 2 | 40 | 58 | 100 | 4,56 | Tinggi |
| | FS | 0 | 0 | 6 | 160 | 290 | 456 | | |
| Menciptakan budaya yang baik dan sesuai dengan lingkungan organisasi | F | 1 | 0 | 5 | 55 | 39 | 100 | 4,31 | Tinggi |
| | FS | 1 | 0 | 15 | 220 | 195 | 431 | | |
| Standar hidup dan kesetaraan di lingkungan organisasi | F | 1 | 0 | 4 | 54 | 41 | 100 | 4,34 | Tinggi |
| | SF | 1 | 0 | 12 | 216 | 205 | 434 | | |
| Menjaga kesejahteraan anggota organisasi | F | 1 | 0 | 5 | 53 | 41 | 100 | 4,33 | Tinggi |
| | SF | 1 | 0 | 15 | 212 | 205 | 433 | | |
| Total Keseluruhan | | | | | | | 4,35 | Tinggi | |

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024

Pada indikator “menerapkan pembuangan limbah/sampah sesuai dengan jenisnya” memiliki hasil pengukuran tertinggi dengan rata rata 4,56 seperti yang ditunjukkan dalam tabel 4.6, hal tersebut menunjukkan komitmen yang kuat dalam praktik lingkungan yang berkelanjutan yang bertujuan dalam pembuangan limbah/sampah sesuai dengan jenisnya. Pada Indikator Menerapkan program ramah lingkungan memiliki hasil pengukuran terendah dengan rata rata 4,15 yaitu menerapkan program ramah lingkungan. Dari data yang didapatkan dari responden, RSI Sultan Agung Semarang sudah melakukan program ramah lingkungan yaitu program GESIT Bekerja yang diadakan RSI Sultan Agung Semarang akan tetapi dibandingkan indikator lain tingkatannya paling rendah, jadi program tersebut sudah dilakukan akan tetapi belum terlaksana secara sempurna. Untuk secara keseluruhan, *Employee Sustainable Performance* menerima rata-rata 4,35 dan

berada dalam kategori yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan RSI Sultan Agung Semarang mampu menerapkan *Employee Sustainable Performance* dengan baik di lingkungan perusahaan.

4.2.2 Variabel *Green Human Resource Management Practices*

Berdasarkan penelitian ini dalam variabel *Green Human Resource Management Practices* terdapat 3 indikator Adapun pertanyaan kepada responden, yang ditampilkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.7 Deskripsi Variabel *Green Human Resource Management Practices* sebelum uji validitas dan reabilitas

| | | Kriteria Jawaban | | | | | Jml | Mean | Ket |
|--|----|------------------|----|----|-----|-----|-------------|---------------|--------|
| | | STS | TS | N | S | SS | | | |
| Rekrutmen karyawan ramah lingkungan via digital | F | 2 | 1 | 23 | 51 | 23 | 100 | 3,92 | Tinggi |
| | FS | 2 | 2 | 69 | 204 | 115 | 392 | | |
| Pelatihan ramah lingkungan | F | 1 | 2 | 15 | 51 | 31 | 100 | 4,09 | Tinggi |
| | FS | 1 | 4 | 45 | 204 | 155 | 409 | | |
| mematuhi peraturan dan standar keselamatan dan kesehatan kerja yang berlaku dan ramah lingkungan | F | 0 | 0 | 6 | 54 | 40 | 100 | 4,34 | Tinggi |
| | FS | 0 | 0 | 18 | 216 | 200 | 434 | | |
| Total Keseluruhan | | | | | | | 4,12 | Tinggi | |

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024

Berdasarkan uji validitas dan realibilitas pada tabel 4.11 di halaman 43, Indikator *Green Human Resource Management Practices* yang semula berjumlah 3 menjadi 2, dikarenakan indikator *GHRM Practices* 1 “Rekrutmen karyawan ramah lingkungan via digital” setelah dilakukan uji tersebut, indikator tidak memenuhi syarat validitas sehingga yang digunakan 2 indikator yang ditampilkan pada tabel berikut :

Tabel 4.8 Deskripsi Variabel *Green Human Resource Management Practices* setelah uji validitas dan reabilitas

| | | Kriteria Jawaban | | | | | Jml | Mean | Ket |
|--|----|------------------|----|----|-----|-----|-------------|---------------|--------|
| | | STS | TS | N | S | SS | | | |
| Pelatihan ramah lingkungan | F | 1 | 2 | 15 | 51 | 31 | 100 | 4,09 | Tinggi |
| | FS | 1 | 4 | 45 | 204 | 155 | 409 | | |
| mematuhi peraturan dan standar keselamatan dan kesehatan kerja yang berlaku dan ramah lingkungan | F | 0 | 0 | 6 | 54 | 40 | 100 | 4,34 | Tinggi |
| | FS | 0 | 0 | 18 | 216 | 200 | 434 | | |
| Total Keseluruhan | | | | | | | 4,21 | Tinggi | |

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa indikator mematuhi peraturan dan standar keselamatan kerja yang berlaku dan ramah lingkungan memiliki hasil pengukuran tertinggi, dengan nilai rata-rata 4,34. Hal ini menunjukkan dalam lingkungan perusahaan setiap karyawan mematuhi peraturan yang ada sehingga keselamatan karyawan dan lingkungan terjaga. Pada indikator pelatihan ramah lingkungan memiliki hasil pengukuran terendah, dengan nilai 4,09. Walaupun memiliki hasil pengukuran terendah hal tersebut sudah termasuk kriteria tinggi. Berdasarkan data yang didapat dari responden, RSI Sultan Agung sudah menerapkan pelatihan ramah lingkungan akan tetapi dibandingkan dengan indikator lain tingkatannya paling rendah, Jadi praktik tersebut sudah dilakukan tetapi belum optimal. Rata-rata keseluruhan untuk *Green Human Resource Management Practices* adalah 4,21 , dengan kategori pengamatan yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan RSI Sultan Agung Semarang memiliki kemampuan untuk menerapkan praktik GHRM dalam lingkungan kerja mereka.

4.2.3 Variabel *Green innovation*

Berdasarkan penelitian ini dalam variabel *Green Innovation* terdapat 3 indikator Adapun pertanyaan kepada responden yang ditampilkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9 Deskripsi Variabel *Green innovation*

| | | Kriteria Jawaban | | | | | Jml | Mean | Ket |
|--|----|------------------|----|----|-----|-----|-------------|---------------|--------|
| | | STS | TS | N | S | SS | | | |
| Produk/peralatan kerja menggunakan teknologi baru untuk mengurangi energi, air, dan limbah | F | 2 | 4 | 22 | 53 | 19 | 100 | 3,83 | Tinggi |
| | FS | 2 | 8 | 66 | 212 | 95 | 383 | | |
| menggunakan bahan ramah lingkungan yang lebih sedikit polusi atau berbahaya. | F | 0 | 0 | 11 | 60 | 29 | 100 | 4,18 | Tinggi |
| | FS | 0 | 0 | 33 | 240 | 145 | 418 | | |
| Penyediaan kemasan yang ramah lingkungan, seperti kertas dan plastik yang dapat didaur ulang atau di recycle | F | 0 | 1 | 15 | 58 | 26 | 100 | 4,09 | Tinggi |
| | FS | 0 | 2 | 45 | 232 | 130 | 409 | | |
| Total Keseluruhan | | | | | | | 4,03 | Tinggi | |

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024

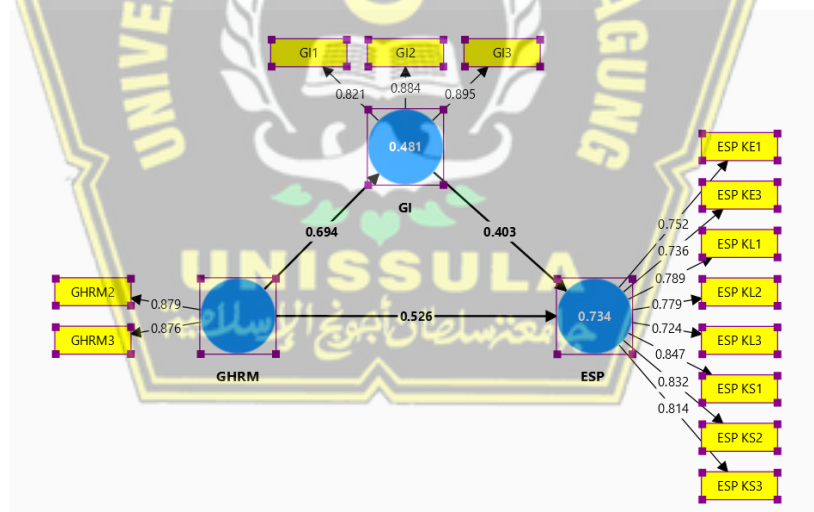
Pada tabel 4.9 Indikator menggunakan bahan ramah lingkungan yang lebih sedikit polusi dan berbahaya memiliki hasil pengukuran tertinggi yaitu 4,18. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan RSI Sultan Agung menggunakan inovasi barang yang tidak mengakibatkan pencemaran dan polusi, contohnya beberapa barang menggunakan *stainless stell* dan barangnya mudah didaur ulang. Indikator Produk/peralatan kerja menggunakan teknologi baru untuk megnurangi energi,air, dan limbah, memiliki hasil pengukuran terendah, 3,83. Walaupun memiliki hasil terendah nilai tersebut masih termasuk kriteria tinggi. Berdasarkan data yang didapatkan dari responden, RSI Sultan Agung Semarang sudah menyediakan produk/peralatan yang menggunakan tekonoogi baru ramah lingkungan akan tetapi dibandingkan dengan indikator lain tingkatannya paling rendah, Jadi RSI Sultan Agung Semarang sudah menyediakan produk/peralatan kerja dengan teknologi baru ramah lingkungan tetapi belum optimal. Rata-rata keseluruhan untuk *Green*

Innovation adalah 4,03 , dengan kategori persepsi yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan RSI Sultan Agung Semarang mampu menerapkan *Green Innovation* dengan baik di lingkungan organisasi.

4.3 Hasil analisis PLS (*Partial Least Square*)

4.3.1 Analisis *Outer Model* (*Measurement Model*)

Hasil analisis *Confirmatory Factor* atau CFA penelitian ini diperoleh penggunaan model pengukuran. Model pengukuran ini digunakan untuk mengevaluasi hubungan peran antara konstruk variabel laten dan indikatornya *Outer Model*, juga dikenal sebagai *Measurement Model*. Hasil dari pengukuran *Outer Model* SmartPLS adalah sebagai berikut:



Gambar 4 1 Hasil Analisis *Outer Model*

Seperti yang ditunjukkan pada gambar di atas, hasil yang didapatkan dalam tabel cross loading dan jika semua indikator valid, maka kita dapat melanjutkan ke tahap berikutnya dan melihat nilai average variance extracted (AVE).

4.3.1.1 Uji *Convergent Validity*

Dalam analisis dengan uji *Outer model*, skor loading faktor untuk variabel laten diamati. Jika korelasinya lebih dari 0,70, korelasi dianggap tinggi. Namun, masih dapat diterima untuk membuat skala untuk menghitung nilai faktor pengisian yang lebih kecil dari 0,50. Hasil uji validitas konvergen berikut menunjukkan bahwa item tersebut memiliki struktur yang baik.

Tabel 4.10 Nilai *Outer Loading* sebelum pengeluaran indikator yang tidak memenuhi syarat validitas

| | <i>Employee Sustainable Performance</i> | <i>Green Human Resorce Management Practices</i> | <i>Green Innovation</i> |
|-------------------------|---|---|-------------------------|
| ESP Kinerja Ekonomi1 | 0,752 | | |
| ESP Kinerja Ekonomi2 | 0,645 | | |
| ESP Kinerja Ekonomi3 | 0,736 | | |
| ESP Kinerja Lingkungan1 | 0,789 | | |
| ESP Kinerja Lingkungan2 | 0,779 | | |
| ESP Kinerja Lingkungan3 | 0,724 | | |
| ESP Kinerja Sosial1 | 0,847 | | |
| ESP Kinerja Sosial2 | 0,832 | | |
| ESP Kinerja Sosial3 | 0,814 | | |
| GHRM1 | 0,649 | | |
| GHRM2 | | 0,879 | |
| GHRM3 | | 0,876 | |
| GI1 | | | 0,821 |
| GI2 | | | 0,884 |
| GI3 | | | 0,895 |

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024

Pada tabel 4.10 menunjukkan ada dua indikator yang tidak memenuhi syarat validitas yaitu indikator ESP kinerja ekonomi 2 dan GHRM 1 sehingga indikator tersebut dikeluarkan karena tidak memenuhi syarat validitas.

Setelah dikeluarkannya indikator tersebut hasil uji validitas menunjukkan hasil yang valid seperti pada tabel berikut :

Tabel 4.11 Nilai *Outer Loading* setelah pengeluaran indikator yang tidak memenuhi syarat validitas

| | <i>Employee Sustainable Performance</i> | <i>Green Human Resorce Management Practices</i> | <i>Green Innovation</i> |
|-------------------------|---|---|-------------------------|
| ESP Kinerja Ekonomi1 | 0,752 | | |
| ESP Kinerja Ekonomi3 | 0,736 | | |
| ESP Kinerja Lingkungan1 | 0,789 | | |
| ESP Kinerja Lingkungan2 | 0,779 | | |
| ESP Kinerja Lingkungan3 | 0,724 | | |
| ESP Kinerja Sosial1 | 0,847 | | |
| ESP Kinerja Sosial2 | 0,832 | | |
| ESP Kinerja Sosial3 | 0,814 | | |
| GHRM2 | | 0,879 | |
| GHRM3 | | 0,876 | |
| GI1 | | | 0,821 |
| GI2 | | | 0,884 |
| GI3 | | | 0,895 |

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.11 di atas terlihat dari hasil *outer loading* bahwa dari semua variabel memiliki nilai *Outer Loading* lebih dari 0,70 sehingga dapat dinyatakan valid.

Karena nilai rata-rata beban luar untuk indikator *Employee Sustainable Performance* melebihi 0,70, indikator tersebut dianggap sangat kuat. Ini menunjukkan bahwa beban luar yang lebih dari 0,70 mengindikasikan adanya korelasi yang signifikan antara indikator dan variabel *Employee Sustainable Performance*, serta menunjukkan bahwa indikator berfungsi dengan baik dalam model pengukuran. Demikian pula, nilai beban luar untuk setiap indikator dalam variabel *Green Human Resource Management Practices* juga melebihi 0,70, menunjukkan kesesuaian beban luar dan korelasi yang kuat antara variabel dan indikatornya, serta efektivitas indikator dalam model pengukuran. Selain itu, nilai beban luar indikator *Green Innovation* juga sangat kuat, karena melebihi 0,70, menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara indikator dan variabel *Green*

Innovation serta distribusi indikator yang baik.t bekerja dengan model pengukurannya.

4.3.1.2 Uji Average Variance Extracted (AVE)

Uji analisis *outer model* memungkinkan untuk menghitung nilai AVE dengan membandingkan variance extract rata-rata untuk masing-masing konstruk, serta hubungan antara konstruk dengan konstruk lainnya di dalam model. Jika skor AVE model lebih besar dari 0,50, maka model tersebut memiliki validitas diskriminan.

Tabel 4.12 Nilai Average Variance Extraced (AVE)

| Variabel | Average variance Extracted (AVE) | Keterangan |
|--|----------------------------------|------------|
| <i>Employee Sustainable Performance</i> | 0,617 | Valid |
| <i>Green human Resource Management Practices</i> | 0,769 | Valid |
| <i>Green innovation</i> | 0,752 | Valid |

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, pengujian yang dilakukan dengan program Smart PLS nilai AVE pada *Employee Sustainable Performance*, *Green human Resource Management Practices*, dan *Green Innovations* terlihat bahwa nilai akar rata-rata variance extract atau AVEnya setiap konstruk lebih besar dari 0.50 dan dapat dinyatakan valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa model tersebut lolos uji *discriminant validity*.

4.3.1.3 Uji Discriminant Validity

Setelah nilai faktor loading dan nilai AVE divalidasi, analisis validitas diskriminan menggunakan nilai Fornell-Larcker dan nilai cross loading. Nilai Fornell-Larcker, yang merupakan nilai korelasi antar satu variabel, harus lebih

besar daripada nilai korelasi antar variabel lainnya. Ini adalah hasil dari tes diskriminasi.t Validity :

Tabel 4.13 Nilai Fornell-Larcker antar Variabel

| | ESP | GHRM | GI |
|--|-------|-------|-------|
| <i>Employee Sustainable Performance (ESP)</i> | 0,785 | | |
| <i>Green Human Resource Management Practices (GHRM Practices)</i> | 0,806 | 0,877 | |
| <i>Green Innovation (GI)</i> | 0,768 | 0,694 | 0,867 |

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas korelasi variabel *Employee Sustainable Performance* dengan variabel itu sendiri memiliki nilai *Fornell-Larcker* sebesar 0,785, variabel *Green Human Resource Management Practices* sebesar 0,877, dan variabel *Green Innovation* sebesar 0,867.

Selanjutnya merupakan nilai *cross loading* yang disyaratkan adalah nilai korelasi antar variabel dengan indikator variabel itu sendiri harus lebih besar daripada indikator variabel lain.

Tabel 4.14 Nilai Cross Loading

| | <i>Employee Sustainable Performance</i> | <i>Green Human Resource Management Practices</i> | <i>Green Innovation</i> |
|-------------------------|---|--|-------------------------|
| ESP Kinerja Ekonomi1 | 0,752 | 0,608 | 0,504 |
| ESP Kinerja Ekonomi3 | 0,736 | 0,569 | 0,507 |
| ESP Kinerja Lingkungan1 | 0,789 | 0,626 | 0,705 |
| ESP Kinerja lingkungan2 | 0,779 | 0,570 | 0,732 |
| ESP Kinerja Lingkungan3 | 0,724 | 0,514 | 0,476 |
| ESP Kinerja Sosial1 | 0,847 | 0,688 | 0,629 |
| ESP Kinerja Sosial2 | 0,832 | 0,711 | 0,574 |
| ESP Kinerja Sosial3 | 0,814 | 0,740 | 0,653 |
| GHRM2 | 0,669 | 0,879 | 0,660 |
| GHRM3 | 0,745 | 0,876 | 0,557 |
| GI1 | 0,546 | 0,504 | 0,821 |
| GI2 | 0,745 | 0,689 | 0,884 |
| GI3 | 0,683 | 0,591 | 0,895 |

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024

Pada tabel 4.13 menunjukkan Kalimat tersebut bisa diubah menjadi:

Nilai indikator untuk variabel tersebut menunjukkan angka yang lebih tinggi dibandingkan dengan indikator variabel lainnya. Karena semua nilai indikator melebihi 0,70, maka variabel-variabel ini dianggap valid..

4.3.1.4 *Reliability*

Uji reliabilitas mengukur akurasi, presisi, dan konsistensi alat ukur dalam struktur pengukuran. Dalam program SmartPLS, sebuah konstruk dianggap reliabel jika skor composite reliability dan Cronbach's alpha lebih dari 0,70. Berikut adalah hasil dari uji reliabilitas:

Tabel 4.15 Reliability Konstruk

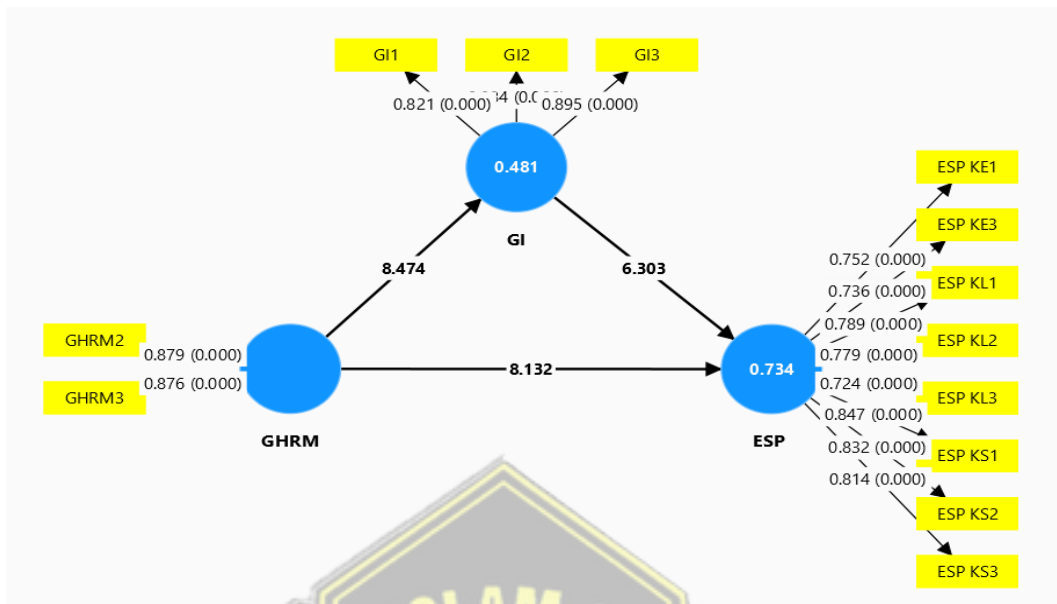
| | Cronbach's Alpha | rho_A | Composite Reliability | Ket |
|--|------------------|-------|-----------------------|----------|
| <i>Employee Sustainable Performance</i> | 0,911 | 0,916 | 0,928 | reliabel |
| <i>Green Human Resource Management Practices</i> | 0,700 | 0,700 | 0,870 | reliabel |
| <i>Green Innovation</i> | 0,836 | 0,855 | 0,901 | reliabel |

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024

Hasil uji reliabilitas, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 4.14 di atas, menunjukkan bahwa skor composite reliability dan Cronbach's Alpha keduanya lebih besar dari 0,70, yang menunjukkan bahwa skor tersebut dapat dianggap reliable.

4.3.2 Analisis Inner Model (Structural Model)

Hubungan konstruk laten lainnya ditentukan melalui model struktural, juga dikenal sebagai analisis *inner model*. Berikut hasil pada uji inner model :



Gambar 4.2 Inner Model Bootstrapping

Gambar 4.2 menunjukkan hasil penelitian dengan menggunakan Bootstrapping, yaitu menentukan tingkat nilai signifikansi dan membandingkannya dengan nilai tabel untuk menentukan apakah variabel memiliki pengaruh signifikan.

4.3.2.1 Uji R-Square

Koefisien determinan, juga dikenal sebagai *R-Square*, digunakan untuk menilai kriteria kualitas model atau kemampuan dan pengaruh model untuk menjelaskan variasi variabel dependen yang berkisar dari nol hingga satu. koefisien R-Square di atas 0,67 menunjukkan bahwa model sangat kuat, skor antara 0,33 dan 0,67 menunjukkan kekuatan model sedang, dan skor antara 0,19 dan 0,33 menunjukkan kekuatan model lemah.

Tabel 4.16 Nilai R-Square

| | <i>R-Square</i> | <i>R-Square adjusted</i> |
|---|-----------------|--------------------------|
| <i>Employee Sustainable Performance</i> | 0,734 | 0,728 |
| <i>Green Innovation</i> | 0,481 | 0,476 |

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024

Menurut hasil nilai *R-Square* pada variabel *Employee Sustainable Performance* sebesar 0,734 hal ini menunjukkan bahwa variabel *Green Human Resource Management Practices* dan variabel *Green innovation* secara simultan memiliki pengaruh sebesar 0,734 atau terhadap *Employee Sustainable performance* dan sehingga mengindikasikan bahwa model tersebut kuat, yang artinya variabel *Employee Sustainable Performance* mampu dipengaruhi secara kuat terhadap variabel *Green Human Resource Management Practices* dan variabel *Green Innovation*. Pada variabel *Green Innovation* nilai *R-Square* sebesar 0,481 hal ini menunjukkan bahwa variabel *Green Human Resource Management Practices* dan variabel *Employee Sustainable Performance* secara simultan memiliki pengaruh sehingga mengindikasikan bahwa model tersebut moderat.

4.3.2.2 Uji F-Square

"Uji F-square digunakan untuk mengukur seberapa signifikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai F-square berada antara 0,02 dan 0,15, maka pengaruh variabel dianggap rendah. Nilai F-square antara 0,15 dan 0,35 menunjukkan pengaruh sedang, sementara nilai F-square di atas 0,35 menunjukkan pengaruh yang tinggi."

Tabel 4.17 Nilai F-Square

| Variabel | ESP | GI |
|--|-------|-------|
| <i>Employee Sustainable Performance</i> | | |
| <i>Green Human Resource Management Practices</i> | 0,539 | 0,928 |
| <i>Green Innovation</i> | 0,317 | |

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024

Berdasarkan tabel nilai *F-Square* diatas penelitian ini memiliki nilai *F-Square* variabel *Green Human Resource Management Practices* dalam menjelaskan *Employee Sustainable Performance* adalah 0,539 maka dari itu dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel *Green Human Resource Management Practices* dalam menjelaskan variabel *Employee Sustainable Performance* tergolong tinggi. Nilai *F-Square* pada variabel *Green Innovation* dalam menjelaskan *Employee Sustainable Performance* sebesar 0,317 dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel *Green Innovation* terhadap *Employee Sustainable Performance* tergolong sedang. Nilai *F-Square* pada variabel *Green Human Resource Management Practices* dalam menjelaskan *Green Innovation* adalah 0,928 maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan *Green Human Resource Management Practices* dalam menjelaskan variabel *Green Innovation* tergolong tinggi.

4.3.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi moderat (MRA) yang dievaluasi menggunakan SEM PLS. Variabel dianggap signifikan jika nilai p kurang dari atau sama dengan 0,05. Hipotesis diterima jika T-Hitung lebih besar dari 1,96 atau nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Tabel 4.18 Nilai *Path Coefficient*

| | Sampel Asli (O) | Rata rata sampel (M) | Standar deviasi (STDEV) | T Statistik (O/STDEV) | P Values | Keterangan |
|-------------|-----------------|----------------------|-------------------------|-------------------------|----------|-------------|
| GHRM -> ESP | 0,526 | 0,529 | 0,065 | 8,132 | 0,000 | H1 Diterima |
| GHRM -> GI | 0,694 | 0,698 | 0,082 | 8,474 | 0,000 | H2 Diterima |
| GI -> ESP | 0,403 | 0,403 | 0,064 | 6,303 | 0,000 | H3 Diterima |

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024

Menurut hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel 4.17, dapat disimpulkan bahwa nilai masing-masing variabel menunjukkan angka positif, seperti yang ditunjukkan oleh kolom sampel asli (o). Oleh karena itu, hipotesis dianggap signifikan karena nilai P kurang dari 0,05. berdasarkan tabel diatas Hasil uji jalur koefisien menggunakan metode bootstrapping adalah sebagai berikut:

1. Peran *Green Human Resource Management Practices* terhadap *Employee Sustainable Performance*

Diketahui bahwa t-statistik untuk variabel Green Human Resource Management terhadap Employee Sustainable Performance adalah 8,132, dengan p-value sebesar 0,000. Karena t-statistik melebihi 1,96 dan p-value kurang dari 0,05, serta nilai sampel asli menunjukkan angka positif 0,526, dapat disimpulkan bahwa praktik Green Human Resource Management memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Sustainable Performance. Dengan kata lain, peningkatan pada variabel Green Human Resource Management akan berdampak positif pada Employee Sustainable Performance, sehingga H1 diterima.

2. Peran *Green Human Resource Management Practices* terhadap *Green Innovation*

Diketahui bahwa t-statistik untuk variabel Green Human Resource Management terhadap Green Innovation adalah 8,474 dengan p-value sebesar 0,000. Karena t-statistik melebihi 1,96 dan p-value kurang dari 0,05, serta nilai sampel asli positif 0,694, dapat disimpulkan bahwa praktik Green Human Resource Management memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Green Innovation. Dengan kata lain, peningkatan pada variabel Green Human Resource Management akan meningkatkan Green Innovation, sehingga H2 diterima.

3. Peran *Green Innovation* terhadap *Employee Sustainable Performance*

Diketahui bahwa t-statistik untuk variabel Green Innovation terhadap Employee Sustainable Performance adalah 6,303 dengan p-value sebesar 0,000. Karena t-statistik melebihi 1,96 dan p-value kurang dari 0,05, serta nilai sampel asli positif 0,403, dapat disimpulkan bahwa Green Innovation memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Employee Sustainable Performance. Dengan kata lain, peningkatan pada variabel Green Innovation akan meningkatkan Employee Sustainable Performance, sehingga H3 diterima.

4.3.2.4 Indirect Effect

Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan metode bootstrapping melalui aplikasi SmartPLS untuk menguji jalur hubungan. Hasil dari analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.19 Nilai Indirect Effect

| | Sampel Asli (O) | sampel Mean(M) | Standar deviation (STDEV) | T Statistics ((O/STDEV)) | PValues | Ket |
|--------------------|------------------------|-----------------------|----------------------------------|---------------------------------|----------------|------------|
| GHRM -> GI - > ESP | 0,280 | 0,280 | 0,053 | 5,291 | 0,000 | Diterima |

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024

1. *Green Human Resource Management Practices* terhadap *Employee Sustainable Performance* melalui *Green innovation* sebagai variabel *Intervening*.

Diketahui bahwa t-statistik untuk hubungan antara Green Human Resource Management dan Employee Sustainable Performance melalui Green Innovation sebagai variabel intervening adalah 5,291, dengan p-value sebesar 0,000. Karena t-statistik melebihi 1,96 dan p-value kurang dari 0,05, serta nilai sampel asli positif 0,280, dapat disimpulkan bahwa Green Human Resource Management Practices memiliki pengaruh positif terhadap Employee Sustainable Performance melalui Green Innovation sebagai variabel intervening. Dengan demikian, H4 diterima.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1 Pengaruh *Green Human Resource Management Practices* Terhadap *Employee Sustainable Performance*

Dalam uji hipotesis sebelumnya, ditemukan bahwa Green Human Resource Management berpengaruh positif terhadap Employee Sustainable Performance, dengan nilai sampel asli sebesar 0,526. T-statistik mencapai 8,132, yang lebih besar dari 1,96, dan p-value sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini

mendukung hipotesis awal bahwa *Green Human Resource Management Practices* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Sustainable Performance*.

Jika Indikator *Green Human Resource Management Practices* meningkat maka indikator dalam variabel *Employee Sustainable Performance* juga meningkat, yang artinya jika pelatihan dan peraturan keselamatan kerja perusahaan ditingkatkan maka karyawan dapat menjalankan program ramah lingkungan contohnya GESIT BEKERJA, manajemen limbah dan budaya yang sehat dilingkungan RSI Sultan Agung Semarang dapat dijalankan dengan lancar dan penerapan praktik pengelolaan ramah lingkungan sesuai dengan peraturan yang ada.

Temuan ini sejalan dengan teori Dost et al. (2019) yang menyatakan bahwa sumber daya alam dan manusia merupakan elemen krusial dalam keberlanjutan. Praktik *Green Human Resource Management (GHRM)* dapat meningkatkan kinerja keberlanjutan karyawan serta memperkuat komitmen mereka terhadap isu-isu lingkungan. Dengan demikian, kinerja keberlanjutan organisasi juga mengalami peningkatan sehingga memberikan jawaban terhadap perumusan masalah pertama dalam penelitian ini, yang menanyakan bagaimana pengaruh *Green human Resource Management Practices* terhadap *Employee Sustainable Performance* di RSI Sultan Agung Semarang.

4.4.2 Pengaruh *Green Human Resource Management Practices* Terhadap *Green Innovation*

Dalam uji hipotesis sebelumnya, ditemukan bahwa Green Human Resource Management Practices berpengaruh positif terhadap Green Innovation dengan nilai sampel asli sebesar 0,694, nilai t-statistik sebesar 8,474 yang melebihi 1,96, dan p-nilai sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menguatkan hipotesis awal yang menyatakan bahwa Green Human Resource Management Practices memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Green Innovation.

Jika indikator Green Human Resource Management meningkat, maka indikator Green Innovation juga akan meningkat. Hal ini karena peningkatan dalam pelatihan dan peraturan keselamatan kerja memungkinkan karyawan untuk menggunakan teknologi dan praktik ramah lingkungan yang disediakan oleh RSI Sultan Agung Semarang secara efektif dan sesuai dengan pedoman yang ada.

Temuan ini mendukung teori Gul et al. (2021), yang menyatakan bahwa metode Green Human Resource Management (GHRM) berperan penting dalam implementasi Green Innovation (GI). Praktik GHRM berfungsi untuk membentuk dan melatih karyawan yang inovatif, sehingga penerapan GI dapat dilaksanakan dengan efektif. Hal ini menjawab pertanyaan kedua dalam penelitian ini, yaitu mengenai pengaruh Green Human Resource Management Practices terhadap Green Innovation di RSI Sultan Agung Semarang.

4.4.3 Pengaruh *Green innovation* Terhadap *Employee Sustainable Performance*

Dalam uji hipotesis sebelumnya, pengaruh Green Innovation terhadap Employee Sustainable Performance terbukti positif dan signifikan, dengan nilai sampel asli sebesar 0,403, nilai t-statistik sebesar 6,303 yang lebih besar dari 1,96, serta p-nilai sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini mendukung hipotesis awal yang menyatakan bahwa Green Innovation memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Sustainable Performance.

Jika pada indikator *Green Innovation* meningkat maka indikator dalam *Employee Sustainable Performance* juga meningkat, yang artinya Program ramah lingkungan jika penerapan produk atau peralatan kerja yang menggunakan teknologi baru untuk mengurangi energi, air, dan limbah contohnya GESIT BEKERJA, manajemen limbah dan budaya sehat dilingkungan RSI Sultan Agung Semarang akan berjalan dengan lancar dan dapat diterapkan dengan baik.

Temuan ini mendukung teori (Kraus et al., 2020) yang menyatakan inovasi inovasi terbaru dan ramah lingkungan dapat mempermudah pekerjaan dan lingkungan yang baik bagi karyawan sehingga meningkatkan loyalitas pelanggan, memperkuat citra merek perusahaan, memberikan peluang yang sama, menjamin keamanan, dan mendorong praktik etika sehingga memberikan jawaban terhadap perumusan masalah ketiga dalam penelitian ini, yang menanyakan bagaimana pengaruh *Green Innovation* terhadap *Employee Sustainable Performance* di RSI Sultan Agung Semarang.

4.4.4 Pengaruh *Green Innovation* Dalam Memediasi antara *Green Human Resource Management Practices* terhadap *Employee Sustainable Performance*

Dalam pengujian hipotesis sebelumnya, *Green Innovation* terbukti berperan sebagai mediator positif antara *Green Human Resource Management Practices* dan *Employee Sustainable Performance*, dengan nilai sampel asli sebesar 0,280, nilai t-statistik 5,291 yang lebih besar dari 1,96, serta p-nilai 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini mendukung hipotesis awal bahwa *Green Innovation* sebagai mediator memiliki pengaruh positif secara parsial. Hal ini terlihat dari perbandingan hasil uji, di mana pengaruh langsung *Green Human Resource Management Practices* terhadap *Employee Sustainable Performance* memiliki nilai sampel asli sebesar 0,526, lebih besar dibandingkan dengan pengaruh melalui *Green Innovation* yang memiliki nilai sampel asli 0,280.

Jika pada Indikator *Green Innovation* meningkat maka indikator *Green human Resource Management* juga meningkat sehingga pengaruh pada indikator *Employee Sustainable Performance* meningkat, yang artinya fasilitas teknologi yang memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik sehingga program yang dijalankan, manajemen limbah dan budaya sehat pada lingkungan RSI Sultan Agung Semarang berjalan dengan lancar dan penerapan pengelolaan limbah dengan baik.

Temuan ini mendukung teori (Tang et al., 2018) menyatakan bahwa Di dalam GHRM terdapat praktik pelatihan, serta kesehatan dan keselamatan kerja

yang dapat mencari dan menghasilkan pekerja yang ramah lingkungan dan GHRM terfasilitasi oleh inovasi teknologi terbaru yang ramah lingkungan sehingga kinerja karyawan yang keberlanjutan melalui ekonomi, sosial, dan lingkungan tetap terjaga sehingga temuan ini memberikan jawaban terhadap perumusan masalah keempat dalam penelitian ini, yang menanyakan bagaimana pengaruh *Green Human Resource Management Practices* terhadap *Employee Sustainable Performance* melalui *Green Innovation* sebagai variabel mediasi di RSI Sultan Agung Semarang.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian mengenai pengaruh Green Human Resource Management Practices terhadap Employee Sustainable Performance melalui Green Innovation di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang, maka penelitian ini menunjukkan bahwa. Berdasarkan studi dan pembahasan yang telah dilakukan pada RSI Sultan Agung Semarang, maka kesimpulan yang didapatkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Green Human Resource Management Practices* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Sustainable Performance*.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Green Human Resource Management Practices* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Green Innovation*.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Green Innovation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Sustainable Performance*.
4. *Green innovation* dapat berperan sebagai mediasi parsial dalam hubungan antara *Green Human Resource Management Practices* dengan *Employee Sustainable performance*.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena data yang digunakan hanya diperoleh dari kuesioner yang disebar di RSI Sultan Agung Semarang. Oleh

karena itu, disarankan untuk menambahkan metode penelitian lain, seperti wawancara terbuka, dan menjadikannya sebagai pertimbangan untuk penelitian selanjutnya agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif dan dapat memberikan wawasan yang lebih baik .

5.3 Saran

Berdasarkan hasil responden yang didapat dan uji yang dilakukan ada 2 indikator yang dikeluarkan yaitu dari GHRM (rekrutmen karyawan ramah lingkungan) dan dari ESP di kinerja ekonomi (fasilitas teknologi yang mendukung ramah lingkungan). Terdapat beberapa saran sebagai berikut :

1. Dari hasil responden yang didapat, mempersepsikan rekrutmen karyawan ramah lingkungan, rumah sakit sudah melaksanakan hal tersebut akan tetapi dibandingkan dengan indikator lain tingkatannya lebih rendah sehingga walaupun sudah dilakukan tetapi belum optimal. Dari hasil tersebut diharapkan RSI Sultan Agung dapat meningkatkan perekrutan karyawan ramah lingkungan dengan baik dan optimal.
2. Dari hasil responden yang didapat mempersepsikan fasilitas teknologi yang mendukung ramah lingkungan sudah disediakan dan dilakukan akan tetapi dibandingkan dengan indikator lain tingkatannya lebih rendah sehingga walaupun sudah ada dan dilaksanakan akan tetapi belum merata dan optimal. Dari hasil tersebut diharapkan RSI Sultan Agung dapat meningkatkan Penyediaan fasilitas teknologi yang mendukung ramah lingkungan dengan optimal.

5.4 Agenda Penelitian Mendatang

1. Untuk penelitian di masa depan, terdapat peluang untuk memperluas studi ini dengan menggunakan model penelitian yang berbeda dan memperluas cakupan analisis. Misalnya, penelitian bisa mencakup variabel tambahan untuk mendapatkan wawasan yang lebih komprehensif.
2. Dikarenakan adanya indikator dalam variabel yang digunakan ada dua yang dikeluarkan karena tidak memenuhi syarat uji validitas dan reabilitas sehingga dapat menjadi penjelasan dan mempertimbangkan indikator lain yang dapat menjelaskan variabel tersebut.



DAFTAR PUSTAKA

- Ab, F., & Wahyuni, D. U. (2023). Implementation of Green Human Resource Management in Improving Environmental Performance at Hospital in Makassar. *Innovation Business Management and Accounting Journal*, 2(3), 157–164. <https://doi.org/10.56070/ibmaj.v2i3.52>
- Admin RSI Sultan Agung. (2019). *Launching gerakan GESIT Bekerja saat puncak milad RSI Sultan Agung*. Berita Rsi Sultan Agung. <https://www.rsisultanagung.co.id/launching-gerakan-gesit-bekerja-saat-puncak-milad-rsi-sultan-agung/>
- Agustia, D., Sawarjuwono, T., & Dianawati, W. (2019). The mediating effect of environmental management accounting on green innovation - Firm value relationship. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 9(2), 299–306. <https://doi.org/10.32479/ijeep.7438>
- Al-Ghazali, B. M., & Afsar, B. (2020). Green human resource management and employees' green creativity: The roles of green behavioral intention and individual green values. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, May, 1–18. <https://doi.org/10.1002/csr.1987>
- Alboliteh, M., Alrashidi, M. S., Alrashedi, N., Gonzales, A., Mostoles, R. J., Pasay-an, E., & Dator, W. L. (2023). Knowledge Management and Sustainability Performance of Hospital Organisations: The Healthcare Managers' Perspective. *Sustainability (Switzerland)*, 15(1), 1–11. <https://doi.org/10.3390/su15010203>
- Ali, M., Puah, C.-H., Ali, A., Raza, S. A., & Ayob, N. (2022). Green intellectual capital, green HRM and green social identity toward sustainable environment: a new integrated framework for Islamic banks. *International Journal of Manpower*, 43(3), 614–638. <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2020-0185>
- Amjad, A., & Nor, K. M. (2020). A Bibliometric Analysis of Two Decades of Global Research on Organizational Ambidexterity using the Scopus Database. *International Journal of Engineering and Advanced Technology*, 9(4), 385–390. <https://doi.org/10.35940/ijeat.d6728.049420>
- Ar, I. M. (2012). The Impact of Green Product Innovation on Firm Performance and Competitive Capability: The Moderating Role of Managerial Environmental Concern. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 62, 854–864. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.144>
- Asadi, S., OmSalameh Pourhashemi, S., Nilashi, M., Abdullah, R., Samad, S., Yadegaridehkordi, E., Aljojo, N., & Razali, N. S. (2020). Investigating influence of green innovation on sustainability performance: A case on Malaysian hotel industry. *Journal of Cleaner Production*, 258, 120860. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.120860>
- Awwad Al-Shammari, A. S., Alshammrei, S., Nawaz, N., & Tayyab, M. (2022). Green Human Resource Management and Sustainable Performance With the Mediating Role of Green Innovation: A Perspective of New Technological Era. *Frontiers in Environmental Science*, 10(2019), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fenvs.2022.901235>
- Berniak-Woźny, J., & Rataj, M. (2023). Towards Green and Sustainable

- Healthcare: A Literature Review and Research Agenda for Green Leadership in the Healthcare Sector. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(2). <https://doi.org/10.3390/ijerph20020908>
- Carino, S., Porter, J., Malekpour, S., & Collins, J. (2020). Environmental Sustainability of Hospital Foodservices across the Food Supply Chain: A Systematic Review. *Journal of the Academy of Nutrition and Dietetics*, 120(5), 825–873. <https://doi.org/10.1016/j.jand.2020.01.001>
- Castellacci, F., & Lie, C. M. (2017). A taxonomy of green innovators: Empirical evidence from South Korea. *Journal of Cleaner Production*, 143, 1036–1047. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.12.016>
- Das, S., & Dash, M. (2022). Green Hrm: A New Paradigm for Health Care Sustainability. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 27(March), 42–57. <https://doi.org/10.9790/0837-2710055257>
- Dost, M., Pahi, M. H., Magsi, H. B., & Umrani, W. A. (2019). Effects of sources of knowledge on frugal innovation: moderating role of environmental turbulence. *Journal of Knowledge Management*, 23(7), 1245–1259. <https://doi.org/10.1108/JKM-01-2019-0035>
- Du, L., Zhang, Z., & Feng, T. (2018). Linking green customer and supplier integration with green innovation performance: The role of internal integration. *Business Strategy and the Environment*, 27(8), 1583–1595. <https://doi.org/10.1002/bse.2223>
- Elkington, J. (1997). Triple bottom line.pdf. *Environmental Quality Management*, 8(1), 37–51.
- Faisal Shaha, Renwick, D. W. S. (2023). Green HRM: Green human resource management. *Encyclopedia of Human Resource Management, Second Edition*, 160–161.
- Fernando, Y., Chiappetta Jabbour, C. J., & Wah, W. X. (2019). Pursuing green growth in technology firms through the connections between environmental innovation and sustainable business performance: Does service capability matter? *Resources, Conservation and Recycling*, 141, 8–20. <https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2018.09.031>
- Fountain. (2023). *Choosing the right channels: High volume online recruitment advantages*. <https://www.fountain.com/posts/what-is-online-recruitment-and-what-are-its-advantages>
- Ghouri, A. M., Mani, V., Khan, M. R., Khan, N. R., & Srivastava, A. P. (2020). Enhancing business performance through green human resource management practices: an empirical evidence from Malaysian manufacturing industry. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 69(8), 1585–1607. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-11-2019-0520>
- Gomes, J. F. S., Sabino, A., & Antunes, V. (2023). The Effect of Green Human Resources Management Practices on Employees' Affective Commitment and Work Engagement: The Moderating Role of Employees' Biospheric Value. *Sustainability (Switzerland)*, 15(3). <https://doi.org/10.3390/su15032190>
- Gul, R. F., Liu, D., Jamil, K., Kamran, M. M., Awan, F. H., & Qaiser, A. (2021). Consumers' assessment of the brand equity of garment brands. *Industria Textila*, 72(6), 666–672. <https://doi.org/10.35530/IT.072.06.18272>

- Hamid, M., & Asma Ul Hosna. (2021). Employee's Sustainable Performance Process: Developing a Model for Sustaining Employees performance by Managing Age Diversity. *International Journal of Entrepreneurial Research*, 4(2), 42–47. <https://doi.org/10.31580/ijer.v4i2.2071>
- Hart, S. L., & Hart, S. L. (2013). A NATURAL-RESOURCE-BASED VIEW OF THE FIRM. 20(4), 986–1014.
- Irwan, & Adam, K. (2015). METODE PARTIAL LEAST SQUARE (PLS) DAN TERAPANNYA (Studi Kasus: Analisis Kepuasan Pelanggan terhadap Layanan PDAM Unit Camming Kab. Bone). *Jurnal Teknosains UIn*, 53–68.
- 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(April 2018), 83–93. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.04.007>
- Kraus, S., Rehman, S. U., & García, F. J. S. (2020). Corporate social responsibility and environmental performance: The mediating role of environmental strategy and green innovation. *Technological Forecasting and Social Change*, 160(July), 120262. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120262>
- Mohsin Shahzad, A. and Y. Q. and S. U. R. and A. U. Z. and X. D. and J. (2019). Impact of knowledge absorptive capacity on corporate sustainability with mediating role of CSR: analysis from the Asian context. *Journal of Environmental Planning and Management*, 63, 148–174. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:159147741>
- Ng, A. C., & Rezaee, Z. (2020). Business sustainability factors and stock price informativeness. *Journal of Corporate Finance*, 64(June), 101688. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2020.101688>
- Ojo, A. O., Tan, C. N. L., & Alias, M. (2022). Linking green HRM practices to environmental performance through pro-environment behaviour in the information technology sector. *Social Responsibility Journal*, 18(1), 1–18. <https://doi.org/10.1108/SRJ-12-2019-0403>
- Orsini, M., Catharino, A. M. da S., Catharino, F. M. C., Mello, M. P., de Freitas, M. R., Leite, M. A. A., & Nascimento, O. J. M. (2009). Síndrome do homem no Barril, uma diplegia amiotrófica braquial proximal simétrica relacionada a doença do neurônio motor: A propósito de nove casos. *Revista Da Associação Médica Brasileira*, 55(6), 712–715. <https://doi.org/10.1590/S0104-42302009000600016>
- Otoo, F. N. K. (2019). Human resource management (HRM) practices and organizational performance: The mediating role of employee competencies. *Employee Relations*, 41(5), 949–970. <https://doi.org/10.1108/ER-02-2018-0053>
- Paulet, R., Holland, P., & Morgan, D. (2021). A meta-review of 10 years of green human resource management: is Green HRM headed towards a roadblock or a revitalisation? *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 59(2), 159–183. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12285>
- Pham, N. T., Hoang, H. T., & Phan, Q. P. T. (2020). Green human resource management: a comprehensive review and future research agenda.

- International Journal of Manpower*, 41(7), 845–878.
<https://doi.org/10.1108/IJM-07-2019-0350>
- Rehman, S. U., Kraus, S., Shah, S. A., Khanin, D., & Mahto, R. V. (2021). Analyzing the relationship between green innovation and environmental performance in large manufacturing firms. *Technological Forecasting and Social Change*, 163(xxxx), 120481.
<https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120481>
- Ren, S., Tang, G., & E. Jackson, S. (2018). Green human resource management research in emergence: A review and future directions. *Asia Pacific Journal of Management*, 35(3), 769–803. <https://doi.org/10.1007/s10490-017-9532-1>
- Robi, M., Kusnandar, D., & Sulistianingsih, E. (2017). Penerapan Structural Equation Modeling (SEM). *Buletin Ilmiah Matematika, Statistik Dan Terapannya*, 6(2), 113–120.
- Schumpeter, J. A. (2006). *Joseph A . Schumpeter Capitalism , Socialism and Democracy Chapter VII : The Process of Creative Destruction*. April 2002, 13–14.
- Shahzad, M., Qu, Y., Ur Rehman, S., Zafar, A. U., Ding, X., & Abbas, J. (2020). Impact of knowledge absorptive capacity on corporate sustainability with mediating role of CSR: analysis from the Asian context. *Journal of Environmental Planning and Management*, 63(2), 148–174.
<https://doi.org/10.1080/09640568.2019.1575799>
- Shahzad, M., Qu, Y., Zafar, A. U., Rehman, S. U., & Islam, T. (2020). Exploring the influence of knowledge management process on corporate sustainable performance through green innovation. *Journal of Knowledge Management*, 24(9), 2079–2106. <https://doi.org/10.1108/JKM-11-2019-0624>
- Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (23rd ed). Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Meth)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suriana, S., Rahmawati, R., & Ekawati, D. (2022). Partial Least Square-Structural Equation Modeling pada Tingkat Kepuasan dan Persepsi Mahasiswa terhadap Perkuliahan Online. *Saintifik*, 8(1), 10–19.
<https://doi.org/10.31605/saintifik.v8i1.362>
- Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., Paillé, P., & Jia, J. (2018). Green human resource management practices: scale development and validity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(1), 31–55. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12147>
- Wen, J., Hussain, H., Waheed, J., Ali, W., & Jamil, I. (2022). Pathway toward environmental sustainability: mediating role of corporate social responsibility in green human resource management practices in small and medium enterprises. *International Journal of Manpower*, 43(3), 701–718.
<https://doi.org/10.1108/IJM-01-2020-0013>
- Yang, Z., & Lin, Y. (2020). The effects of supply chain collaboration on green innovation performance: An interpretive structural modeling analysis. *Sustainable Production and Consumption*, 23, 1–10.
<https://doi.org/10.1016/j.spc.2020.03.010>

- Yong, J. Y., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., Chiappetta Jabbour, C. J., Sehnem, S., & Mani, V. (2020). Pathways towards sustainability in manufacturing organizations: Empirical evidence on the role of green human resource management. *Business Strategy and the Environment*, 29(1), 212–228. <https://doi.org/10.1002/bse.2359>
- Zhang, J., Kang, L., Li, H., Ballesteros-Pérez, P., Skitmore, M., & Zuo, J. (2020). The impact of environmental regulations on urban Green innovation efficiency: The case of Xi'an. *Sustainable Cities and Society*, 57(December 2019), 102123. <https://doi.org/10.1016/j.scs.2020.102123>

