

**PENGARUH *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*,  
*ENVIRONMENTAL STRATEGY*, DAN *GREEN INNOVATION* TERHADAP  
*ENVIRONMENTAL PERFORMANCE* EKSPLORASI: PERAN  
*EMPLOYEE GREEN BEHAVIOR* SEBAGAI MEDIATOR  
DI ASTAGINA RESORT VILLA AND SPA**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan  
Program Studi Manajemen Bisnis Internasional  
Jurusan Administrasi Bisnis  
Politeknik Negeri Bali

**Diajukan Oleh**

**NI KADEK WIDIASIH  
NIM. 2115744099**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL  
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI  
BADUNG  
2025**

**PENGARUH *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*,  
*ENVIRONMENTAL STRATEGY*, DAN *GREEN INNOVATION* TERHADAP  
*ENVIRONMENTAL PERFORMANCE* EKSPLORASI: PERAN  
*EMPLOYEE GREEN BEHAVIOR* SEBAGAI MEDIATOR  
DI ASTAGINA RESORT VILLA AND SPA**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan  
Program Studi Manajemen Bisnis Internasional  
Jurusan Administrasi Bisnis  
Politeknik Negeri Bali

**Diajukan Oleh**

**NI KADEK WIDIASIH  
NIM. 2115744099**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL  
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI  
BADUNG  
2025**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Green Human Resource Management* (GHRM), *Environmental Strategy*, dan *Green Innovation* terhadap *Environmental Performance* dengan mengeksplorasi peran *Employee Green Behavior* sebagai variabel mediasi. Studi ini dilatarbelakangi oleh meningkatnya urgensi praktik manajemen lingkungan yang berkelanjutan, khususnya di industri perhotelan yang menjadi salah satu penyumbang limbah terbesar di Bali. Objek penelitian adalah Astagina Resort Villa and Spa Legian yang telah menerapkan berbagai inisiatif hijau dalam pengelolaan operasionalnya. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, dengan data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 134 karyawan sebagai sampel dari total populasi 150 karyawan. Teknik analisis data dilakukan menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan *software SmartPLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa GHRM, *Environmental Strategy*, dan *Green Innovation* masing-masing berpengaruh positif terhadap *Environmental Performance*. Selain itu, *Employee Green Behavior* terbukti berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara ketiga variabel independen tersebut dengan *Environmental Performance*.

**Kata Kunci :** *Green Human Resource Management, Environmental Strategy, Green Innovation, Employee Green Behavior, Environmental Performance, Industri Perhotelan*

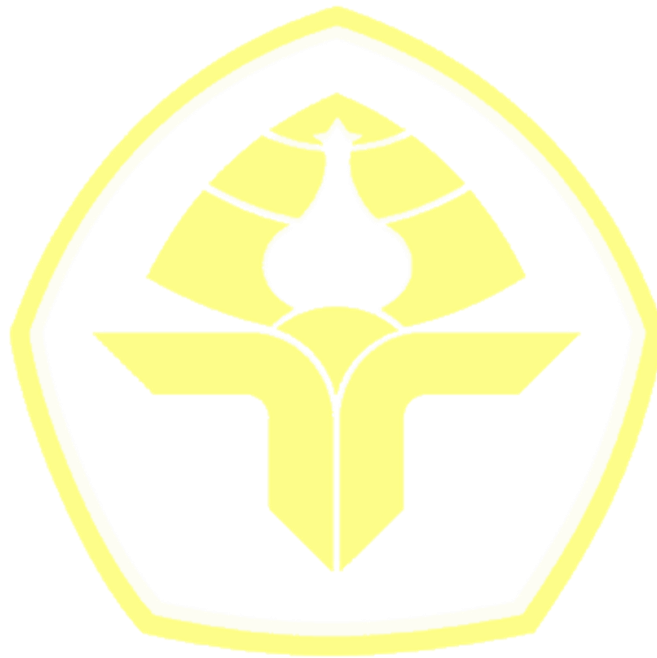
## DAFTAR ISI

|                                                                                                                                         |            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN</b>                                                                                                | <b>i</b>   |
| <b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b>                                                                                                            | <b>ii</b>  |
| <b>PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA</b>                                                                                                    | <b>iii</b> |
| <b>ABSTRAK</b>                                                                                                                          | <b>iv</b>  |
| <b>KATA PENGANTAR</b>                                                                                                                   | <b>v</b>   |
| <b>DAFTAR ISI</b>                                                                                                                       | <b>vii</b> |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b>                                                                                                                    | <b>x</b>   |
| <b>DAFTAR TABEL</b>                                                                                                                     | <b>xi</b>  |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN</b>                                                                                                                  | <b>xii</b> |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>                                                                                                                | <b>1</b>   |
| 1.1 Latar Belakang                                                                                                                      | 1          |
| 1.2 Rumusan Masalah                                                                                                                     | 6          |
| 1.3 Tujuan Penelitian                                                                                                                   | 7          |
| 1.4 Manfaaf Penelitian                                                                                                                  | 9          |
| 1.4.1 Bagi Mahasiswa                                                                                                                    | 9          |
| 1.4.2 Bagi Politeknik Negeri Bali                                                                                                       | 9          |
| 1.4.3 Bagi Perusahaan (Astagina Resort Villa and Spa Legian)                                                                            | 9          |
| 1.5 Sistematika Penulisan                                                                                                               | 10         |
| <b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>                                                                                                            | <b>12</b>  |
| 2.1 Telaah Teori                                                                                                                        | 12         |
| 2.1.1 <i>Green Human Resource Management</i> (GHRM)                                                                                     | 12         |
| 2.1.2 <i>Environmental Performance</i>                                                                                                  | 14         |
| 2.1.3 <i>Environmental Strategy</i>                                                                                                     | 16         |
| 2.1.4 <i>Green Innovation</i>                                                                                                           | 18         |
| 2.1.5 <i>Employee Green Behavior</i> (EGB)                                                                                              | 19         |
| 2.2 Penelitian Terdahulu                                                                                                                | 21         |
| 2.3 Kerangka Teoritis/Konseptual                                                                                                        | 25         |
| 2.3.1 Pengaruh variabel <i>Green Human Resource Management</i> (X <sub>1</sub> ) terhadap variabel <i>Environmental Performance</i> (Y) | 27         |
| 2.3.2 Pengaruh variabel <i>Environmental Strategy</i> (X <sub>2</sub> ) terhadap variabel <i>Environmental Performance</i> (Y)          | 27         |
| 2.3.3 Pengaruh <i>Green Inovation</i> (X <sub>3</sub> ) terhadap <i>Environmental Performance</i> (Y)                                   | 28         |
| 2.3.4 Pengaruh variabel <i>Employee Green Behavior</i> (M) terhadap variabel <i>Environmental Performance</i> (Y)                       | 28         |
| 2.3.5 Pengaruh variabel <i>Green Human Resource Management</i> (X <sub>1</sub> ) terhadap variabel <i>Employee Green Behavior</i> (M)   | 29         |
| 2.3.6 Pengaruh variabel <i>Environmental Strategy</i> (X <sub>2</sub> ) terhadap variabel <i>Employee Green Behavior</i> (M)            | 29         |
| 2.3.7 Pengaruh variabel <i>Green Innovation</i> (X <sub>3</sub> ) terhadap variabel <i>Employee</i>                                     |            |

|                                                                                                                                                                       |            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <i>Green Behavior</i> (M).....                                                                                                                                        | 30         |
| 2.3.8 <i>Employee Green Behavior</i> memediasi hubungan Antara <i>Green Human Resource Management</i> (X <sub>1</sub> ) dan <i>Environmental Performance</i> (Y)..... | 30         |
| 2.3.9 <i>Employee Green Behavior</i> memediasi hubungan antara <i>Environmental Strategy</i> (X <sub>2</sub> ) dan <i>Environmental Performance</i> (Y) .....         | 31         |
| 2.3.10 <i>Employee Green Behavior</i> memediasi hubungan antara <i>Green Innovation</i> (X <sub>3</sub> ) dan <i>Environmental Performance</i> (Y).....               | 31         |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....                                                                                                                                | <b>33</b>  |
| 3.1 Tempat Penelitian.....                                                                                                                                            | 33         |
| 3.1.1 Relevansi dengan Tujuan Penelitian.....                                                                                                                         | 33         |
| 3.1.2 Aksesibilitas dan Kemudahan Pengumpulan Data .....                                                                                                              | 34         |
| 3.1.3 Potensi Kontribusi Praktis .....                                                                                                                                | 34         |
| 3.2 Populasi dan Sampel .....                                                                                                                                         | 35         |
| 3.2.1 Populasi.....                                                                                                                                                   | 35         |
| 3.2.2 Sampel .....                                                                                                                                                    | 35         |
| 3.3 Variabel Penelitian .....                                                                                                                                         | 36         |
| 3.3.1 Definisi Operasional Variabel.....                                                                                                                              | 36         |
| 3.3.2 Pengukuran Variabel.....                                                                                                                                        | 38         |
| 3.4 Sumber Data .....                                                                                                                                                 | 40         |
| 3.5 Teknik Analisis.....                                                                                                                                              | 40         |
| <b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....                                                                                                                              | <b>44</b>  |
| 4.1 Gambaran Umum Khalayak Sasaran .....                                                                                                                              | 44         |
| 4.1.1 Sejarah Perusahaan .....                                                                                                                                        | 44         |
| 4.1.2 Visi Misi .....                                                                                                                                                 | 44         |
| 4.1.3 Fasilitas .....                                                                                                                                                 | 45         |
| 4.1.4 Struktur Organisasi .....                                                                                                                                       | 48         |
| 4.1.5 <i>Jobdesc</i> .....                                                                                                                                            | 49         |
| 4.2 Hasil Analisis dan Pembahasan.....                                                                                                                                | 54         |
| 4.2.1 Karakteristik Responden.....                                                                                                                                    | 55         |
| 4.2.2 Analisis Infiromental .....                                                                                                                                     | 57         |
| 4.3 Implikasi Hasil Penelitian .....                                                                                                                                  | 91         |
| 4.4.1 Implikasi Teoritis.....                                                                                                                                         | 95         |
| 4.4.2 Implikasi Praktis.....                                                                                                                                          | 96         |
| <b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b> .....                                                                                                                                 | <b>98</b>  |
| 5.1 Simpulan.....                                                                                                                                                     | 98         |
| 5.2 Saran.....                                                                                                                                                        | 111        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....                                                                                                                                           | <b>112</b> |
| <b>LAMPIRAN</b> .....                                                                                                                                                 | <b>112</b> |

## DAFTAR GAMBAR

|                                                                    |    |
|--------------------------------------------------------------------|----|
| Gambar 1. 1 Proyeksi Limbah Tidak Terkendali Pada Tahun 2050 ..... | 1  |
| Gambar 1. 2 Status Sampah Nasional Tahun 2024 .....                | 2  |
| Gambar 1. 3 Sampah di Bali Tahun 2024 .....                        | 2  |
| Gambar 2. 1 Kerangka Konsep.....                                   | 26 |
| Gambar 3. 1 Lokasi Penelitian.....                                 | 33 |
| Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....                               | 48 |



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## DAFTAR TABEL

|                                                                       |    |
|-----------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 1. 2 Penelitian Terdahulu .....                                 | 21 |
| Tabel 3. 1 Pengukuran Variabel.....                                   | 38 |
| Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....     | 55 |
| Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....             | 56 |
| Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Departement.....       | 57 |
| Tabel 4. 4 Hasil Outer Loading Uji Convergent Validity Tahap 1 .....  | 60 |
| Tabel 4. 5 Hasil Outer Loading Uji Convergent Validity Tahap 2 .....  | 62 |
| Tabel 4. 6 Hasil AVE Uji Convergent Validity .....                    | 64 |
| Tabel 4. 7 Hasil Cross Loading Uji Discriminant Validity .....        | 68 |
| Tabel 4. 8 Nilai Latent Variable Correlation AVE dan Kuadrat AVE..... | 70 |
| Tabel 4. 9 Fornell-Larcker .....                                      | 73 |
| Tabel 4. 10 Composite Reliability.....                                | 75 |
| Tabel 4. 11 Hasil Uji Model Fit .....                                 | 76 |
| Tabel 4. 12 Hasil Uji R Square .....                                  | 80 |
| Tabel 4. 13 Hasil Path Coefficient Bootstrapping direct effect.....   | 82 |
| Tabel 4. 14 Hasil Path Coefficient Bootstrapping Indirect Effect..... | 87 |
| Tabel 4. 15 Hasil Uji Effect Size ( $f^2$ ).....                      | 90 |
| Tabel 4. 16 Implikasi Hasil Penelitian .....                          | 92 |

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## DAFTAR LAMPIRAN

|                                                                                                                   |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Lampiran 1 : Lembar Konsultasi Bimbingan Asli Dosen Pembimbing 1 .....                                            | 112 |
| Lampiran 2 : Lembar Konsultaasi Bimbingan Asli Dosen Pembimbing 2 .....                                           | 113 |
| Lampiran 3 : Surat Keterangan Penggunaan Karya .....                                                              | 114 |
| Lampiran 4 : Output Penelitian .....                                                                              | 115 |
| Lampiran 5 : Formulir Kuisisioner Penelitian Identitas Responden, Petunjuk Pengisian Dan Butir<br>Pertanyaan..... | 116 |
| Lampiran 6 : Tabulasi Data Menta.....                                                                             | 120 |
| Lampiran 7 : Hasil Uji Outer Loading .....                                                                        | 125 |
| Lampiran 8 : <i>Construct reliability and validity</i> .....                                                      | 125 |
| Lampiran 9 : <i>Discriminant validity – Cross loadings</i> .....                                                  | 125 |
| Lampiran 10 : <i>Discriminant validity - Larcker criterion</i> .....                                              | 126 |
| Lampiran 11 : Model Fit .....                                                                                     | 126 |
| Lampiran 12 : <i>R-square-Overview</i> .....                                                                      | 127 |
| Lampiran 13 : <i>PLSpredict LV summary</i> - PLS-SEM .....                                                        | 127 |
| Lampiran 14 : <i>Path coefficients - Mean, STDV, T value, p values</i> .....                                      | 128 |
| Lampiran 15 : <i>Specific Inderect effect - Mean, STDEV, T values, p values</i> .....                             | 128 |
| Lampiran 16 : Daftar Riwayat Hidup Peneliti.....                                                                  | 129 |

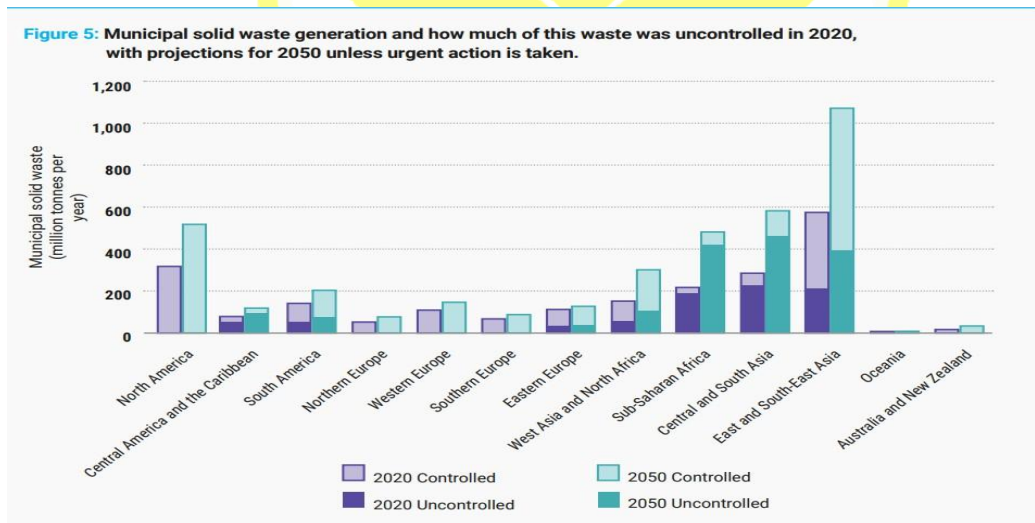
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Menurut data dari (UNEP, 2024) skenario pengelolaan sampah pada tahun 2050 biaya langsung global tahunan untuk pengelolaan MSW (*Municipal Solid Waste*) akan meningkat sebesar US\$165 miliar karena timbulan sampah terus terus meningkat tanpa henti. Di bawah skenario Limbah Terkendali Dalam skenario Waste Under Control, timbulan sampah akan distabilkan dan semua MSW (*Municipal Solid Waste*) akan dikumpulkan dan diolah dengan aman. Namun, skenario ini masih menunjukkan peningkatan biaya pada tahun 2020 sebesar US\$141,7 miliar".



**Gambar 1. 1 Proyeksi Limbah Tidak Terkendali Pada Tahun 2050**

Sumber: | UNEP | *Beyond an Age of Waste* 2024

Adapun akumulasi perolehan data sampah secara nasional pada tahun 2024 di Indonesia.

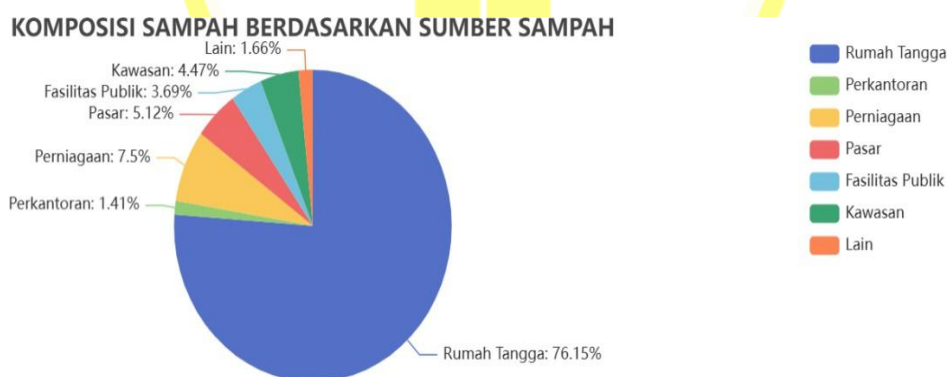
Capaian Kinerja Pengelolaan Sampah adalah Capaian Pengurangan dan Penanganan Sampah Rumah Tangga dan Sampah Sejenis Sampah Rumah Tangga.  
Data capaian dibawah ini adalah hasil dari penginputan data yang dilakukan oleh 311 Kabupaten/kota se-Indonesia pada tahun 2024



**Gambar 1. 2 Status Sampah Nasional Tahun 2024**

Sumber: *Website* SIPSN (Sistem Informasi Pengelolaan Sampah Nasional)

Masalah lingkungan yang utama adalah emisi karbon, limbah industri, dan pemanasan global. Organisasi didesak oleh berbagai faktor tersebut untuk memikirkan pendekatan kreatif yang dapat membantu menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pertumbuhan berkelanjutan (Sheikh et al., 2024).



**Gambar 1. 3 Sampah di Bali Tahun 2024**

Sumber: *Website* SIPSN (Sistem Informasi Pengelolaan Sampah Nasional)

Data timbunan sampah provinsi Bali tahun 2024 menurut SIPSN (Sistem Informasi Pengelolaan Sampah Nasional) Kementerian Lingkungan Hidup, Bali memiliki 1,1 juta

ton timbunan sampah. Bidang perniagaan yang didalamnya termasuk sektor perhotelan sebagai penyumbang sampah terbesar kedua sebesar 7,5% sampah di Bali (Hidup, 2025). Angka ini menegaskan urgensi bagi sektor perhotelan untuk mengambil peran aktif dalam mengatasi masalah sampah melalui implementasi strategi pengelolaan lingkungan yang efektif.

Astagina Resort Villa and Spa sebagai salah satu badan usaha yang bergerak dibidang pariwisata terutama perhotelan telah menerapkan program yang mendukung kepedulian terhadap lingkungan. Astagina Resort Villa and Spa dengan program tabungan sampah, yaitu penjualan barang bekas yang hasilnya menjadi tabungan karyawan, serta penerapan penghematan fasilitas seperti mematikan AC setelah digunakan dan penggunaan air secara bijak. Program ini tidak hanya mengurangi dampak lingkungan, tetapi juga mendorong perilaku hijau karyawan dan meningkatkan kinerja lingkungan hotel.

Solusi yang sesuai untuk diterapkan adalah pendekatan berbasis keberlanjutan melalui *Green Human Resource Management (GHRM)*, *Green Innovation*, dan *Environmental Strategy*, yang bertujuan untuk meningkatkan *Environmental Performance* serta mendorong *Employee Green Behavior*.

Konsep *Employee Green Behavior* mengacu pada tindakan yang disengaja oleh karyawan untuk mengurangi dampak lingkungan negatif di tempat kerja, seperti menghemat energi, melakukan daur ulang, serta meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya (Zacher et al., 2023). Untuk menciptakan *Environmental Performance* dan *Green Behavior* pada suatu perusahaan dengan menerapkan *Green Human Resource*

*Management, Green Innovation Dan Environmental Strategy*. Menerapkan praktik - praktik *Green Human Resource Management* sangat penting jika seseorang ingin meramalkan *Eviromental Perfomance* (Nisar et al., 2021)

Peningkatan *Economic, Social and Environmental Performance* dapat dilakukan dengan *Green Human Resources Management* dengan menerapkan praktik-praktik yang berkontribusi pada pembangunan berkelanjutan (Montalvo-Falcón et al., 2023). Penelitian di bidang manajemen lingkungan telah menunjukkan bahwa GHRM secara langsung dan positif berdampak pada kinerja lingkungan. Lebih tepatnya, GHRM telah terbukti meningkatkan kinerja lingkungan organisasi, kesadaran lingkungan karyawan dan perilaku ramah lingkungan, dan inovasi ramah lingkungan.

Kinerja lingkungan hotel juga telah terbukti secara langsung dipengaruhi oleh GHRM, khususnya pelatihan hijau dan keterlibatan karyawan (Elshaer et al., 2021). Mengikuti tren terbaru, perusahaan-perusahaan telah mulai menggunakan praktik-praktik *Green Human Resources Management* dalam upaya menanamkan konservasi sumber daya dan kelestarian lingkungan di dalam perusahaan mereka (Sheikh et al., 2024). Sebagai salah satu usaha yang bergerak dibidang perhotelan Astagina Resort Villa and Spa Legian. telah mengimplementasikan pada pemberian *green training*, *green hiring*, memaksimalkan penggunaan kertas, dan menerapkan program tabungan sampah.

*Green Human Resources Management* adalah hal yang utamanya mengacu pada penerapan proses dan prosedur hijau untuk *Green Human Resources Management Professionals*. Hal ini mencakup perolehan sumber daya manusia,

penerimaan, perencanaan, pelaksanaan, dan pemberian penghargaan. Tujuan-tujuan ini akan berfokus pada persepsi umum organisasi. Komponen-komponen Manajemen sumber daya manusia secara luas dianggap konvensional dan menggunakan berbagai praktik hijau (Ali et al., 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh (Sheikh et al., 2024). *Green Human Resources Management* berpengaruh positif pada *Environmental Performance*. *Environmental Strategy* memiliki mempengaruhi secara *significant* pada *environmental outcomes* (Program et al., 2023). Temuan dari penelitian oleh (Batool & Mohsin, 2025) menunjukkan bahwa *Green Innovation* memiliki efek positif pada *CEP (Corporate Environmental Performance)* dan bahwa perusahaan yang menggunakannya tidak hanya mengurangi dampak lingkungan mereka tetapi juga berhasil memenuhi tuntutan pemangku kepentingan yang terus meningkat untuk praktik berkelanjutan Hasil penelitian (Purniawan & Elmi, 2025).

*Green Human Resource Management (GHRM)* berpengaruh signifikan terhadap pelatihan hijau, perilaku karyawan, dan kesejahteraan karyawan *Companies Environmental Strategy (ESTR)* berpengaruh signifikan terhadap perilaku yang bertanggung jawab secara ekologis. *Companies Environmental Strategy (ESTR)* meningkatkan dedikasi karyawan dan tindakan mereka untuk memperbaiki lingkungan (Esponda Perez et al., 2024). Penelitian oleh (Arsawan et al., 2025) model inovasi hijau terbukti sesuai untuk meningkatkan kinerja lingkungan dalam industri perhotelan, dimulai dari proses pengadaan hingga perumusan strategi dan inovasi yang berorientasi lingkungan.

Kedua, strategi lingkungan, legitimasi lingkungan, dan inovasi hijau berperan sebagai mediasi berantai (serial mediation) dalam hubungan antara *Green Human Resource Management* (GHRM) dan kinerja lingkungan. Berdasarkan pemaparan latar belakang tersebut diatas, maka dibuatlah sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh *Green Human Resource Management, Environmental Strategy*, dan *Green Innovation* Terhadap *Environmental Performance* Eksplorasi Peran *Employee Green Behavior* Sebagai Mediator”.

Meskipun berbagai studi telah membahas GHRM, strategi lingkungan, dan inovasi hijau, penelitian yang mengkaji ketiganya secara simultan dalam industri perhotelan di Bali masih terbatas. Selain itu, peran mediasi *Employee Green Behavior* belum banyak dieksplorasi secara empiris. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengisi kesenjangan tersebut, dengan mengambil studi kasus pada Astagina Resort Villa and Spa Legian yang telah menerapkan berbagai inisiatif lingkungan. Hasil penelitian ini diharapkan berpotensi memberikan rekomendasi untuk meningkatkan perfoma lingkungan di industri perhotelan khususnya di Astagina.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka dirumuskan masalah sebagai berikut

1. Bagaimana pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Environmental Perfomance* di Astagina Resort Villa and Spa ?
2. Bagaimana pengaruh *Environmental Strategy* terhadap *Environmental Performance* di Astagina Resort Villa and Spa?

3. Bagaimana pengaruh *Employee Green Behavior* terhadap *Environmental Performance* di Astagina Resort Villa and Spa?
4. Bagaimana pengaruh *Green Innovation* terhadap *Environmental Performance* di Astagina Resort Villa and Spa?
5. Bagaimana pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Employee Green Behavior* di Astagina Resort Villa and Spa?
6. Bagaimana pengaruh *Environmental Strategy* terhadap *Employee Green Behavior* di Astagina Resort Villa and Spa?
7. Bagaimana pengaruh *Green Innovation* terhadap *Employee Green Behavior* di Astagina Resort Villa and Spa?
8. Apakah *Employee Green Behavior* memediasi hubungan antara *Green Human Resource Management* dan *Environmental Performance* di Astagina Resort Villa and Spa?
9. Apakah *Employee Green Behavior* memediasi hubungan antara *Environmental Strategy* dan *Environmental Performance* di Astagina Resort Villa and Spa?
10. Apakah *Employee Green Behavior* memediasi hubungan antara *Green Innovation* dan *Environmental Performance* di Astagina Resort Villa and Spa?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut

1. Menganalisis pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Environmental Performance* di Astagina Resort Villa and Spa.

2. Menganalisis pengaruh *Environmental Strategy* terhadap *Environmental Performance* di Astagina Resort Villa and Spa.
3. Menganalisis pengaruh *Employee Green Behavior* terhadap *Environmental Performance* di Astagina Resort Villa and Spa.
4. Menganalisis pengaruh *Green Innovation* terhadap *Environmental Performance* di Astagina Resort Villa and Spa.
5. Menganalisis pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Employee Green Behavior* di Astagina Resort Villa and Spa.
6. Menganalisis pengaruh *Environmental Strategy* terhadap *Employee Green Behavior* di Astagina Resort Villa and Spa.
7. Menganalisis pengaruh *Green Innovation* terhadap *Employee Green Behavior* di Astagina Resort Villa and Spa.
8. Menguji peran *Employee Green Behavior* sebagai mediator dalam hubungan antara *Green Human Resource Management* dan *Environmental Performance* di Astagina Resort Villa and Spa.
9. Menguji peran *Employee Green Behavior* sebagai mediator dalam hubungan antara *Environmental Strategy* dan *Environmental Performance* di Astagina Resort Villa and Spa.
10. Menguji peran *Employee Green Behavior* sebagai mediator dalam hubungan antara *Green Innovation* dan *Environmental Performance* di Astagina Resort Villa and Spa.

## 1.4 Manfaaf Penelitian

Adapun kontribusi praktis yang dari penelitian ini adalah sebagai berikut

### 1.4.1 Bagi Mahasiswa

Sebagai salah satu syarat dalam memecahkan studi S1 Terapan serta penelitian ini berpotensi menambah wawasan dan pemahaman mahasiswa tentang penerapan pengaruh *Green Human Resource Management, Environmental Strategy, Employee Green Behaviordan Green Innovation* di Astagina Resort Villa And Spa dalam industri perhotelan serta pengaruhnya terhadap *Environmental Performance*, sehingga berpotensi menjadi bekal pengetahuan praktis ketika memasuki dunia kerja di industri *hospitality*

### 1.4.2 Bagi Politeknik Negeri Bali

Hasil penelitian ini berpotensi menjadi tambahan referensi di perpustakaan kampus dan memperkaya kajian akademis dalam bidang manajemen perhotelan, khususnya terkait pengaruh *Green Human Resource Management, Environmental Strategy, Employee Green Behaviordan Green Innovation* terhadap *Environmental Performance* di Astagina Resort Villa And Spa. Penelitian ini juga berpotensi memperkuat korelasi kerjasama antara Politeknik Negeri Bali dengan industri perhotelan

### 1.4.3 Bagi Perusahaan (Astagina Resort Villa and Spa Legian)

Penelitian ini berpotensi memberikan masukan yang berkontribusi bagi manajemen di Astagina dalam mengevaluasi efektivitas strategi lingkungan yang diterapkan. Hasil penelitian dapat menjadi dasar pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja lingkungan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang ramah lingkungan, pengembangan strategi lingkungan yang lebih baik, mendorong perilaku ramah

lingkungan pada karyawan, serta implementasi inovasi hijau di seluruh operasional *resort*.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan proposal proyek akhir ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai struktur dan isi laporan penelitian, sehingga pembaca dapat memahami alur pembahasan secara sistematis dan komprehensif.

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bagian ini dijelaskan terkait Bab latar belakang masalah yang melandasi penelitian, perumusan masalah yang akan dijawab, tujuan yang ingin dicapai, kontribusi teoritis dan praktis dari penelitian, serta sistematika penulisan laporan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi telaah teori yang relevan dengan variabel penelitian, kajian empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya, serta kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis yang diajukan.

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan mengenai jenis penelitian yang digunakan, lokasi penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, metode pengumpulan data, dan teknik analisis data yang akan diterapkan.

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini akan menyajikan gambaran umum khalayak sasaran penelitian, hasil analisis data, pembahasan temuan penelitian berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya, serta

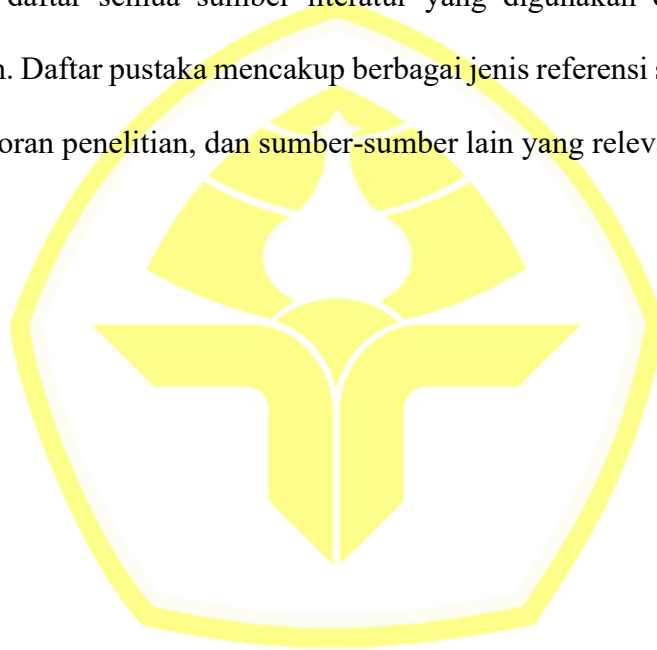
implikasi praktis dan teoritis dari hasil tersebut.

## BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini memuat kesimpulan dari seluruh rangkaian penelitian dan pembahasan, serta memberikan saran-saran yang relevan baik bagi pihak perusahaan maupun untuk penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

Bagian ini berisi daftar semua sumber literatur yang digunakan dalam penyusunan proposal penelitian. Daftar pustaka mencakup berbagai jenis referensi seperti buku, jurnal ilmiah, artikel, laporan penelitian, dan sumber-sumber lain yang relevan.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan pengaruh *Green Human Resource Management* (GHRM), *Environmental Strategy* (ESTR), dan *Green Innovation* (GI) terhadap *Environmental Performance* (EP), dengan mengeksplorasi peran *Employee Green Behavior* (EGB) sebagai variabel mediasi di Astagina Resort Villa and Spa, sebagai berikut

- a. *Green Human Resource Management* berpengaruh signifikan terhadap *Environmental Performance* di Astagina Resort Villa and Spa yang ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar 0,383 dengan tingkat signifikansi 0,000. Ini berarti praktik GHRM yang kuat secara langsung dan substansial meningkatkan *Environmental Performance* di Astagina Resort Villa and Spa.
- b. *Environmental Strategy* berpengaruh signifikan terhadap *Environmental Performance* di Astagina Resort Villa and Spa yang ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar 0,173 dengan tingkat signifikansi 0,011. Hal ini menunjukkan bahwa strategi lingkungan yang jelas dan terstruktur secara signifikan meningkatkan kinerja lingkungan perusahaan.
- c. *Employee Green Behavior* berpengaruh signifikan terhadap *Environmental Performance* di Astagina Resort Villa and Spa yang ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar 0,202 dengan tingkat signifikansi 0,004. Ini mengindikasikan bahwa

- d. semakin tinggi perilaku ramah lingkungan karyawan, semakin meningkat pula kinerja lingkungan perusahaan.
- e. *Green Innovation* berpengaruh signifikan terhadap *Environmental Performance* di Astagina Resort Villa and Spa yang ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar 0,244 dengan tingkat signifikansi 0,001. Ini menunjukkan bahwa implementasi inovasi hijau secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja lingkungan organisasi.
- f. *Green Human Resource Management* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Green Behavior* di Astagina Resort Villa and Spa yang ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar 0,243 dengan tingkat signifikansi 0,000. Ini menunjukkan bahwa praktik GHRM sangat efektif dalam membentuk dan mendorong perilaku ramah lingkungan di kalangan karyawan.
- g. *Environmental Strategy* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Green Behavior* di Astagina Resort Villa and Spa yang ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar 0,148 dengan tingkat signifikansi 0,009. Ini menunjukkan bahwa strategi lingkungan yang dikomunikasikan dengan baik dapat meningkatkan kesadaran dan partisipasi karyawan dalam praktik hijau.
- h. *Green Innovation* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Green Behavior* di Astagina Resort Villa and Spa yang ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar 0,503 dengan tingkat signifikansi 0,000. Ini mengindikasikan bahwa inovasi hijau memiliki pengaruh paling kuat dalam mendorong karyawan untuk berperilaku lebih ramah lingkungan.

- i. *Employee Green Behavior* memediasi secara parsial hubungan antara *Green Human Resource Management* dan *Environmental Performance* di Astagina Resort Villa and Spa yang ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar 0,049 dengan tingkat signifikansi 0,027. Ini berarti bahwa *Employee Green Behavior* memperkuat pengaruh GHRM terhadap *Environmental Performance*, meskipun pengaruh langsung GHRM terhadap *Environmental Performance* juga tetap signifikan.
- j. *Employee Green Behavior* memediasi secara parsial hubungan antara *Environmental Strategy* dan *Environmental Performance* di Astagina Resort Villa and Spa yang ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar 0,030 dengan tingkat signifikansi 0,047. Ini menunjukkan bahwa efektivitas strategi lingkungan akan semakin optimal ketika diterjemahkan ke dalam perilaku pro-lingkungan oleh karyawan.
- k. *Employee Green Behavior* memediasi secara parsial hubungan antara *Green Innovation* dan *Environmental Performance* di Astagina Resort Villa and Spa yang ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar 0,102 dengan tingkat signifikansi 0,004. Ini menunjukkan bahwa keberhasilan *Green Innovation* dalam meningkatkan *Environmental Performance* sangat dipengaruhi oleh bagaimana karyawan mengadopsi dan menjalankan inovasi tersebut dalam aktivitas kerja sehari-hari.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah ditarik dari hasil penelitian mengenai pengaruh *Green Human Resource Management*, *Environmental Strategy*, dan *Green Innovation* terhadap *Environmental Performance* dengan eksplorasi peran *Employee Green Behavior* sebagai mediator di Astagina Resort Villa and Spa, maka beberapa saran adalah sebagai berikut

### a. Bagi Astagina Resort Villa and Spa

#### 1) Memperkuat Implementasi Pelatihan dan Insentif Hijau

Astagina Resort Villa and Spa disarankan untuk meningkatkan intensitas dan kualitas pelatihan hijau bagi seluruh karyawan, minimal 2 jam setiap bulan, yang mencakup aspek energi, sampah, dan air. Selain itu, program insentif “Pahlawan Hijau Bulan Ini”

#### 2) Meningkatkan Efektivitas Strategi Lingkungan melalui Evaluasi Rutin

Manajemen perlu melakukan review kebijakan lingkungan setiap kuartal guna memastikan strategi yang dirumuskan berjalan efektif. Target pengurangan konsumsi listrik sebesar 10% dalam enam bulan dan pengurangan limbah non-organik sebesar 5% dalam tiga bulan hendaknya menjadi indikator kinerja yang konsisten dievaluasi dan ditindaklanjuti.

#### 3) Mengoptimalkan Green Innovation dan Perilaku Hijau Karyawan

Astagina perlu memperluas implementasi kotak ide hijau dengan target minimal lima ide yang diimplementasikan setiap tahun, serta mengalokasikan investasi pada sistem inovasi berkelanjutan, seperti daur ulang air dan

pengomposan sampah organik. Di sisi lain, karyawan didorong untuk lebih disiplin dalam menjalankan perilaku hijau sehari-hari, seperti mematikan lampu dan AC setelah digunakan, melaporkan kebocoran air, serta memisahkan sampah sesuai kategori.

4) Membangun Sinergi dan Konsistensi Program Keberlanjutan

Seluruh program keberlanjutan yang telah dirancang perlu dijalankan secara konsisten dan saling mendukung. Misalnya, pelatihan hijau harus selaras dengan strategi penghematan energi dan pengurangan limbah, sedangkan inovasi hijau harus didukung oleh kebijakan SDM yang mendorong partisipasi aktif karyawan.

**b. Bagi Penelitian Selanjutnya**

- 1) Penelitian ini dapat menjadi dasar untuk studi lanjutan yang lebih mendalam. Disarankan untuk mengeksplorasi variabel moderator yang mungkin memengaruhi hubungan antar variabel, seperti kepemimpinan hijau atau komitmen organisasi.
- 2) Pertimbangkan pendekatan kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai mekanisme di balik perilaku hijau karyawan dan tantangan dalam implementasi strategi lingkungan.
- 3) Perluasan objek penelitian ke hotel atau resor lain di Bali atau di luar Bali dengan karakteristik yang berbeda dapat memberikan generalisasi temuan yang lebih luas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ababneh, O. M. A. (2021). How do green HRM practices affect employees' green behaviors? The role of employee engagement and personality attributes. *Journal of Environmental Planning and Management*, 64(7), 1204–1226. <https://doi.org/10.1080/09640568.2020.1814708>
- Adolph, R. (2025). *A Conceptual Analysis of the Relationship Between Environmental Strategy and Financial Performance* Mazliza. 17(1), 1–23.
- Ali, M. C., Islam, K. M. A., Chung, S., Zayed, N. M., & Afrin, M. (2020). A Study of Green Human Resources Management (GHRM) and Green Creativity for Human Resources Professionals. *International Journal of Business and Management Future*, 4(2), 57–67. <https://doi.org/10.46281/ijbmf.v4i2.857>
- Amin, A., Rubbab, D. U., & Irshad, D. M. (2022). Green Human Capital and Green Human Resource Management as Critical Factors for Organizational Competitive Advantage. *International Journal of Business and Economic Affairs*, 7(4), 73–86. <https://doi.org/10.24088/ijbea-2022-74006>
- Arsawan, I. W. E., Kazancoglu, Y., Suhartanto, D., Koval, V., Brien, A., & Binti Abdul Jabar, N. A. (2025). Understanding Environmental Performance in Hospitality Industry: Role of Green Human Resource Management, Environmental Strategy, Environmental Legitimacy and Green Innovation. *International Journal of Mathematical, Engineering and Management Sciences*, 10(1), 43–62. <https://doi.org/10.33889/IJMEMS.2025.10.1.003>
- Batool, F., & Mohsin, M. (2025). *Green Innovation and Environmental Performance : The Moderating Roles of Governance and Policy*. 1–28.
- Cash, P., Isaksson, O., Maier, A., & Summers, J. (2022). Sampling in design research: Eight key considerations. *Design Studies*, 78, 101077. <https://doi.org/10.1016/j.destud.2021.101077>
- Demir, B., Akdemir, M. A., Kara, A. U., Sagbas, M., Sahin, Y., & Topcuoglu, E. (2025). *The Mediating Role of Green Innovation and Environmental Performance in the Effect of Green Transformational Leadership on Sustainable Competitive Advantage*. 1–22.
- Elshaer, I. A., Sobaih, A. E. E., Aliedan, M., & Azzaz, A. M. S. (2021). The effect of green human resource management on environmental performance in small tourism enterprises: Mediating role of pro-environmental behaviors. *Sustainability (Switzerland)*, 13(4), 1–17. <https://doi.org/10.3390/su13041956>
- Esponda Perez, J. A., Galindo, S. M., Farooq, M., Ejaz, S., Ahmed, S., & Ejaz, F. (2024). Examining pro-environmental behavior through green human resource management and green innovation moderating role of environmental strategy. *Asia Pacific Management Review*, xxxx, 100345. <https://doi.org/10.1016/j.apmrv.2024.100345>
- Gao, D., Wong, C. W. Y., & Lai, K. (2023). Development of Ecosystem for

- Corporate Green Innovation: Resource Dependency Theory Perspective. *Sustainability*, 15(6), 5450. <https://doi.org/10.3390/su15065450>
- Gazi, M. A. I., Masud, A. Al, Emon, M., Ibrahim, M., & Senathirajah, A. R. bin S. (2025). The triadic relationship between green HRM, innovation, and pro-environmental behaviour: a study of their interactions and impacts on employee productivity and organizational sustainability. *Environmental Research Communications*, 7(1). <https://doi.org/10.1088/2515-7620/ada676>
- Góes, H. A. de A., Fatima, G., Santos Jhunior, R. de O., & Boaventura, J. M. G. (2023). Managing for stakeholders towards corporate environmental sustainability. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 30(4), 1561–1572. <https://doi.org/10.1002/csr.2448>
- Hao, X., Fu, W., & Albitar, K. (2023). Innovation with ecological sustainability: Does corporate environmental responsibility matter in green innovation? *Journal of Economic Analysis*, 2(February), 21–42. <https://doi.org/10.58567/jea02030002>
- Hidayah, R., Wahyuningrum, I. F. S., Suryandari, D., Suryarini, T., Yanto, H., Dinassari, R., & Rahayu, R. (2022). Environmental Performance with Firm Size as an Intervening Variable. *Jurnal Presipitasi : Media Komunikasi Dan Pengembangan Teknik Lingkungan*, 19(2), 363–372. <https://doi.org/10.14710/presipitasi.v19i2.363-372>
- Hung, T. H., Luu, T. M. N., Nguyen, P. M., & Phung, D. T. (2025). an Extension of Social Exchange Theory and Green Human Resource Management To Explain Employee in-Role Green Performance: Insights for Achieving Sustainable Development Goals in the Vietnamese Hospitality Industry. *Journal of Lifestyle and SDG'S Review*, 5(2), 1–23. <https://doi.org/10.47172/2965-730X.SDGsReview.v5.n02.pe04363>
- ISMAL, F., & IMRAN, M. (2024). the Effect of Green Behavior and Hrm on Environmental Performance. *Quantum Journal of Social Sciences and Humanities*, 5(4), 74–103. <https://doi.org/10.55197/qjssh.v5i4.400>
- Katz, I. M., Rauvola, R. S., Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2022). Employee green behavior: A meta-analysis. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 29(5), 1146–1157. <https://doi.org/10.1002/csr.2260>
- Kumar, S., Del, M., Chierici, R., & Graziano, D. (2020). Technological Forecasting & Social Change Green innovation and environmental performance : The role of green transformational leadership and green human resource management. *Technological Forecasting & Social Change*, 150(September 2019), 119762. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2019.119762>
- Lee, D., Fu, Y., Zhou, D., Nie, T., & Song, Z. (2022). Is There a Missing Link? Exploring the Effects of Institutional Pressures on Environmental Performance in the Chinese Construction Industry. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(18).

- <https://doi.org/10.3390/ijerph191811787>
- Lee, S. C., Huang, S. Y. B., Hu, L., & Chang, T. W. (2023). Why Do Employees Show Pro-Environmental Behaviors? A Perspective of Environment Social Responsibility. *Behavioral Sciences*, 13(6). <https://doi.org/10.3390/bs13060463>
- Li, C., Hassan, H., Murad, M., & Mirza, F. (2023). Role of Green Dynamic Capabilities on Environmental and Social Innovation Behavior: Mediating of Green Creativity and Moderating of Innovation Proclivity. *Sustainability*, 15(20), 14996. <https://doi.org/10.3390/su152014996>
- Li, C. Y., & Fang, Y. H. (2022). Go Green, Go Social: Exploring the Antecedents of Pro-Environmental Behaviors in Social Networking Sites beyond Norm Activation Theory. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(21). <https://doi.org/10.3390/ijerph192114265>
- Liaquat, M., Ahmed, G., Ismail, H., Ul, Q., Irshad, S., Sadaf, S., & Tariq, M. (2024). Research in Globalization Impact of motivational factors and green behaviors on employee environmental performance. *Research in Globalization*, 8(September 2023), 100180. <https://doi.org/10.1016/j.resglo.2023.100180>
- Manajemen, G. B., & Pascasarjana, S. (2024). *SmartPLS dan WarpPLS*.
- Marini Purwanto. (2024). Green innovation strategy improve sustainability competitive advantage: Role of organizational green learning and green technological turbulence. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 21(2), 782–789. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2024.21.2.0405>
- Memon, M. A., Ting, H., Cheah, J. H., Thurasamy, R., Chuah, F., & Cham, T. H. (2020). Sample size for survey research: Review and recommendations. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, 4(2), i–xx. [https://doi.org/10.47263/jasem.4\(2\)01](https://doi.org/10.47263/jasem.4(2)01)
- Miah, M., Szabó-Szentgróti, G., & Walter, V. (2024). A systematic literature review on green human resource management (GHRM): an organizational sustainability perspective. *Cogent Business and Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2371983>
- Mittal, E., & Kaur, P. (2023). Green HRM, green innovation and environmental performance: The moderating role of servant leadership. *Human Systems Management*, 42(1), 27–40. <https://doi.org/10.3233/HSM-220066>
- Molina-Azorin, J. F., López-Gamero, M. D., Tarí, J. J., Pereira-Moliner, J., & Pertusa-Ortega, E. M. (2021). Environmental management, human resource management and green human resource management: A literature review. *Administrative Sciences*, 11(2). <https://doi.org/10.3390/ADMSCI11020048>
- Montalvo-Falcón, J. V., Sánchez-García, E., Marco-Lajara, B., & Martínez-Falcó, J. (2023). Green human resource management and economic, social and environmental performance: Evidence from the Spanish wine industry. *Heliyon*, 9(10). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e20826>
- Naz, S., Jamshed, S., Nisar, Q. A., & Nasir, N. (2023). Green HRM, psychological

- green climate and pro-environmental behaviors: An efficacious drive towards environmental performance in China. *Current Psychology*, 42(2), 1346–1361. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01412-4>
- Nilam, E. B., Pangaribuan, C. H., & Thaib, D. (2024a). the Effect of Green Transformational Leadership and Green Human Resource Management on Environmental Performance With Green Innovation As a Mediating Variable At Pt Induksarana Kemasindo in Jakarta. *International Journal of Social Service and Research*, 4(8), 1–8. <https://doi.org/10.46799/ijssr.v4i8.894>
- Nilam, E. B., Pangaribuan, C. H., & Thaib, D. (2024b). the Effect of Green Transformational Leadership and Green Human Resource Management on Environmental Performance With Green Innovation As a Mediating Variable At Pt Induksarana Kemasindo in Jakarta. *International Journal of Social Service and Research*, 4(8), 1279–1287. <https://doi.org/10.46799/ijssr.v4i8.894>
- Nisar, Q. A., Haider, S., Ali, F., Jamshed, S., Ryu, K., & Gill, S. S. (2021). Green human resource management practices and environmental performance in Malaysian green hotels: The role of green intellectual capital and pro-environmental behavior. *Journal of Cleaner Production*, 311(November 2020), 127504. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.127504>
- Ogunode, O. A. (2022). Legitimacy Theory and Environmental Accounting Reporting and Practice: A Review. *South Asian Journal of Social Studies and Economics*, February, 17–28. <https://doi.org/10.9734/sajsse/2022/v13i130345>
- Pearson, B., Lacombe, D., & Khatun, N. (2024). Likert Scale Variables in Personal Finance Research: The Neutral Category Problem. *Econometrics*, 12(4), 1–11. <https://doi.org/10.3390/econometrics12040033>
- Program, D., Economics, F., Economics, F., Outcomes, E., Human, G., & Management, R. (2023). *This open-access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-NC) 4.0 license* 386. 386–396.
- Purniawan, A., & Elmi, F. (2025). *International Journal for Science Review The Effect of Green Human Resource Management on Green Training , Employee Behavior , and Employee Welfare at PT Senayan Texindo Makmur.* 2, 1–9.
- Rahardja, L., Gunawan, I. D., Augustine, Y., & Wardhani, R. (2021). The Influence of Environmental Performance towards Creating Shared Value. *Www.Techniumscience.Com*, 18(1), 230–240. [www.techniumscience.com](http://www.techniumscience.com)
- Sánchez-García, E., Martínez-Falcó, J., Marco-Lajara, B., & Zakimova, A. (2025). Achieving environmentally responsible production through green managerial awareness, human resource management and employee behavior. *Journal of Environmental Management*, 373(December 2024). <https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2024.123739>
- Sarfo, P. A., Zhang, J., Nyantakyi, G., Lassey, F. A., Bruce, E., & Amankwah, O. (2024). Influence of Green Human Resource Management on firm's environmental performance: Green Employee Empowerment as a mediating

- factor. *PLoS ONE*, 19(4 APRIL), 1–28.  
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0293957>
- Sheikh, A. A., Shan, A., Hassan, N. M., Khan, S. N., & AbdAlatti, A. (2024). Impact of green human resource management practices on hotels environmental performance: A mediation and moderation analysis. *Sustainable Futures*, 8(May), 100409.  
<https://doi.org/10.1016/j.sftr.2024.100409>
- Shilpa A C, (2024). Green Human Resource Management. *Futuristic Trends in Management Volume 3 Book 20*, 12(6), 357–366.  
<https://doi.org/10.58532/v3bgma20p9ch5>
- Shoaib, M., Qadeer, N., Zámečník, R., Javed, M., & Nawal, A. (2025). Towards a greener tomorrow: investigating the nexus of GHRM, technology innovation, and employee green behavior in driving sustainable performance. *Cogent Business and Management*, 12(1).  
<https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2442095>
- Tantawi, R., & Noviana, N. A. H. (2024). Employee Green Behavior's Impact on Sustainable Environmental Performance: Exploring The Mediating-Moderating Roles of Perceived Organizational Support and Self-Efficacy. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(1), 21–31.  
<https://doi.org/10.26905/jmdk.v12i1.12050>
- UNEP. (2024). *Global Waste Management Outlook 2024: Beyond An Age Of Waste*. <https://wedocs.unep.org/20.500.11822/44939>
- Yang, M., & Li, Z. (2023). The influence of green human resource management on employees' green innovation behavior: The role of green organizational commitment and knowledge sharing. *Heliyon*, 9(11), e22161.  
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e22161>
- Yong, J. Y., Yusliza, M. Y., & Fawehinmi, O. O. (2020). Green human resource management: A systematic literature review from 2007 to 2019. *Benchmarking*, 27(7), 2005–2027. <https://doi.org/10.1108/BIJ-12-2018-0438>
- Zacher, H., Rudolph, C. W., & Katz, I. M. (2023). Employee Green Behavior as the Core of Environmentally Sustainable Organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 465–494.  
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-050421>
- Zaid, W. M. A., & Yaqub, M. Z. (2024). The prolificacy of green transformational leadership in shaping employee green behavior during times of crises in small and medium enterprises: a moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 15(February), 1–19. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1258990>
- Zhang, B., Yang, L., Cheng, X., & Chen, F. (2021). How does employee green behavior impact employee well-being? An empirical analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1–19.  
<https://doi.org/10.3390/ijerph18041669>