

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. GHRM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *environmental performance*. Hal tersebut memiliki arti, jika perusahaan menerapkan GHRM dengan baik dan tepat, maka akan membantu perusahaan dalam mencapai *environmental performancenya*.
2. GHRM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *proactive pro-environmental behavior*. Hal tersebut memiliki arti jika dalam suatu perusahaan atau organisasi menerapkan GHRM dengan baik dan tepat maka akan mendorong *proactive pro-environmental behavior* karyawan yang bekerja di organisasi.
3. *Proactive pro-environmental behavior* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *environmental performance*. Hal tersebut memiliki arti, jika dalam suatu perusahaan atau organisasi para karyawannya memiliki *proactive pro-environmental behavior* maka akan membantu perusahaan dalam mencapai *environmental performancenya*.
4. *Proactive pro-environmental behavior* memediasi penuh hubungan antara GHRM dan *environmental performance*. Hal tersebut memiliki arti bahwa dengan adanya *proactive pro-environmental behavior*

menjelaskan seluruh hubungan antara variabel GHRM dan variabel *environmental performance*.

5.2 Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini diharapkan akan menjadi sumber informasi dan evaluasi yang dapat diterapkan oleh PT Yabbiekayu Saloka Harmoni mengenai penerapan GHRM dan pengaruhnya terhadap *environmental performance* perusahaan serta *proactive pro-environmental behavior* karyawan yang bekerja di tempat tersebut.

Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang dilakukan, penerapan GHRM pada PT Yabbiekayu Saloka Harmoni telah tergolong tinggi, dengan mengikutsertakan karyawan untuk berpartisipasi memberikan masukan mengenai perbaikan lingkungan perusahaan, hal ini dapat dipertahankan agar karyawan tetap andil dalam perbaikan di lingkungan perusahaan dan sekitarnya. Dari analisis deskriptif yang dilakukan juga menemukan bahwa nilai rata-rata paling rendah di antara ketiga variabel yang diteliti terdapat pada praktik pemberian *rewards* bagi karyawan yang telah berperilaku ramah lingkungan, hal tersebut dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan untuk mulai meningkatkan pemberian apresiasi secara finansial maupun non-finansial bagi karyawan yang telah berperilaku ramah lingkungan untuk meningkatkan *proactive pro-environmental behavior* karyawan yang akan berpengaruh juga pada *environmental performance* perusahaan.

2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang dilakukan, karyawan yang bekerja di PT Yabbiekayu Saloka Harmoni memiliki *proactive pro-environmental behavior* yang tergolong sangat tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa para karyawan yang bekerja di perusahaan telah memiliki kesadaran dan keinginan secara sukarela untuk terlibat menjadi pribadi yang ramah lingkungan juga pribadi mereka juga telah sesuai dengan tujuan dan *value* yang dimiliki oleh perusahaan, sehingga hal ini dapat menjadi pertimbangan perusahaan untuk mempertahankan mereka dan jika ingin merekrut karyawan baru dapat tetap mencari kandidat yang sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang dilakukan pada variabel *environmental performance*, PT Yabbiekayu Saloka Harmoni memiliki nilai yang tinggi dengan lima dari tujuh item kuesioner yang diajukan memiliki nilai yang sangat tinggi, hal ini menggambarkan bahwa penerapan dengan berbagai praktik yang dilakukan pada perusahaan telah sangat peduli akan lingkungan dan meningkatkan *environmental performance* pada perusahaan. Perusahaan dapat terus mempertahankan dan meningkatkan hal baik ini, yang diharapkan dengan berbagai variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini dapat meningkatkan posisi dan citra perusahaan di pasar atau di antara para pesaingnya.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis antara *proactive pro-environmental behavior* karyawan dan *environmental performance* pada PT Yabbiekayu Saloka Harmoni, hubungan antara keduanya sangat tinggi dan signifikan

yakni dapat memberikan pengaruh sebesar 42,6%, sehingga jika perusahaan ingin meningkatkan *environmental performance* perusahaan menjadi lebih baik lagi, perusahaan dapat meningkatkan *proactive pro-environmental behavior* karyawan dengan lebih sering melibatkan karyawan secara individu maupun dalam kerja sama tim untuk membahas isu-isu lingkungan dan penyelesaiannya melalui rapat atau diskusi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang ditulis ini masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan dari berbagai aspek, antara lain:

1. Keterbatasan pada jumlah responden yang hanya sebanyak 33 orang responden. Hal tersebut mendekati dengan syarat minimal sampel penelitian kuantitatif dan metode analisis mediasi menurut Baron & Kenny (1986) oleh karena itu hasil dari penelitian ini dapat berbeda dengan hasil penelitian lain dengan jumlah responden yang lebih besar.
2. Responden pada penelitian ini meliputi karyawan yang berstatus sebagai pekerja *freelance* yang memiliki hak dan kewajiban berbeda dibanding pekerja tetap yang lebih terikat dengan rutinitas dan kegiatan perusahaan.
3. Penelitian yang dilakukan ini melalui pendekatan kuantitatif, sehingga tidak dapat meneliti penerapan GHRM, *proactive pro-environmental behavior* karyawan dan *environmental performance* perusahaan secara mendalam dan detail .

4. Penelitian hanya dilakukan di PT Yabbiyekayu Saloka Harmoni sehingga tidak dapat digeneralisasi karena kemungkinan mendapatkan hasil yang berbeda.

5.4 Saran

Berdasarkan berbagai keterbatasan yang dimiliki penelitian ini, saran yang dapat peneliti berikan bagi penelitian selanjutnya, antara lain:

1. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada perusahaan yang lebih besar sehingga memungkinkan untuk mendapat responden yang lebih banyak.
2. Penelitian selanjutnya dapat memilih responden dengan status sebagai pekerja tetap sehingga responden lebih memahami praktik GHRM yang dilakukan oleh perusahaan.
3. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan melalui pendekatan kualitatif sehingga dapat mendapatkan hasil yang lebih mendetail dan mendalam mengenai topik penelitian ini.
4. Penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian pada perusahaan atau organisasi di industri yang berbeda sehingga dapat menghasilkan keberagaman pada topik yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Aftab, J., Abid, N., Cucari, N., & Savastano, M. (2022). Green human resource management and environmental performance: The role of green innovation and environmental strategy in a developing country. *Business Strategy and the Environment*, February, 1–17.
- Anwar, N., Nik Mahmood, N. H., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., Noor Faezah, J., & Khalid, W. (2020). Green Human Resource Management for organisational citizenship behaviour towards the environment and environmental performance on a university campus. *Journal of Cleaner Production*, 256, 120401.
- Appelbaum, A., Bailey, T., Berg, P., & Kallberg, A. L. (2000). *Manufacturing Advantage: Why High-Performance Work Systems Pay Off*. Cornell University Press.
- Barney, J. B. (1986). Organizational Culture: Can It Be a Source of Sustained Competitive Advantage? *The Academy of Management Review*, 11(3), 656.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182.
- Bebbington, J. (2001). Sustainable Development: A Review of the International Development, Business and Accounting Literature. *SSRN Electronic Journal*.
- Bissing-Olson, M. J., Iyer, A., Fielding, K. S., & Zacher, H. (2013). Relationships between daily affect and pro_environmental behavior at work: The moderating role of pro-environmental attitude. *Journal of Organizational Behavior*, 156–175.
- Boselie, J. P., Dietz, G., & Boon, C. (2005). Commonalities and contradictions in research on human resource management and performance. *Human Resource Management Journal*, 15(3), 67–94.
- Bougie, R., & Sekaran, U. (2019). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach* (8th ed.). Wiley Global Education US.
- Carroll, C. E. (2016). Environmental Performance. In *The SAGE Encyclopedia of Corporate Reputation* (pp. 275–281). SAGE Publications, Inc.
- Chan, R. Y. K. (2005). Does the natural-resource-based view of the firm apply in an emerging economy? A survey of foreign invested enterprises in China. *Journal of Management Studies*, 42(3), 625–672.
- Chaudhary, R. (2020). Green Human Resource Management and Employee Green Behavior: An Empirical Analysis. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(2), 630–641.

- Chen, Y. S., & Chang, C. H. (2013). The Determinants of Green Product Development Performance: Green Dynamic Capabilities, Green Transformational Leadership, and Green Creativity. *Journal of Business Ethics*, 116(1), 107–119.
- Claver, E., López, M. D., Molina, J. F., & Tarí, J. J. (2007). Environmental management and firm performance: A case study. *Journal of Environmental Management*, 84(4), 606–619.
- Djellal, F., & Gallouj, F. (2016). Service Innovation for Sustainability: Paths for Greening Through Service Innovation. In M. Toivonen (ed.) (Ed.), *Service Innovation, Translational Systems Sciences 6* (pp. 187–215).
- Dubois, C. L. Z., & Dubois, D. A. (2012). Strategic HRM As Social Design for Environmental Sustainability In Organization. *Human Resource Management*, 51(6), 799–826.
- Dumont, J., Shen, J., & Deng, X. (2017). Effects Of Green HRM Practices On Employee Workplace Green Behavior: The Role Of Psychological Green Climate and Employee Green Values. *Human Resource Management J*, 56(4), 613–627.
- Elkington, J. (2018). *25 Years Ago I Coined the Phrase “Triple Bottom Line.” Here’s Why It’s Time to Rethink It.* Harvard Business Review.
- 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.
- Fang, L., Shi, S., Gao, J., & Li, X. (2022). The mediating role of green innovation and green culture in the relationship between green human resource management and environmental performance. *PLoS ONE*, 17(9 September), 1–25.
- Fawehinmi, O., Yusliza, M. Y., Mohamad, Z., Noor Faedah, J., & Muhammad, Z. (2020). Assessing the green behaviour of academics: The role of green human resource management and environmental knowledge. *International Journal of Manpower*, 41(7), 879–900.
- Frese, M., & Fay, D. (2001). Personal initiative (PI): An active performance concept for work in the 21st century. In B. M. Staw, & R. M. Sutton (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 23, pp. 133–187). Amsterdam: Elsevier Science.
- Frese, M., Fay, D., Hilburger, T., Leng, K., & Tag, A. (1997). The concept of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two German samples. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(2), 139–161.
- Frese, M., Kring, W., Andrea, S., & Zempel, J. (1996). Personal Initiative At

- Work : Differences University of Amsterdam. *Academy of Management Journal*, 39(1), 37–63.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gilal, F. G., Ashraf, Z., Gilal, N. G., Gilal, R. G., & Channa, N. A. (2019). Promoting environmental performance through green human resource management practices in higher education institutions: A moderated mediation model. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(6), 1579–1590.
- Gill, A. A., Ahmad, B., & Kazmi, S. (2021). The effect of green human resource management on environmental performance: The mediating role of employee eco-friendly behavior. *Management Science Letters*, 11, 1725–1736.
- Hadjri, M. I., Perizade, B., Zunaidah, & Farla, W. (2019). *Green Human Resource Management, Green Organizational Culture, and Environmental Performance: An Empirical Study*. 100(Icoi), 138–143.
- Hartono, J. (2017). *Metodologi penelitian bisnis : salah kaprah dan pengalaman-pengalaman* (6th ed.). BPFE.
- Hosain, M. S., & Rahman, M. S. (2016). “ Green ” Human Resource Management - A Theoretical Overview. *Journal of Business and Management*, 18(6), 24–30.
- Kangasniemi, M., Kallio, H., & Pietilä, A. M. (2014). Towards environmentally responsible nursing: A critical interpretive synthesis. *Journal of Advanced Nursing*, 70(7), 1465–1478.
- 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(August 2017), 83–93.
- Kollmuss, A., & Agyeman, J. (2002). Mind the Gap: Why do people act environmentally and what are the barriers to pro-environmental behavior? *Environmental Education Research*, 8(3), 239–260.
- Li, D., Zhao, L., Ma, S., Shao, S., & Zhang, L. (2019). What influences an individual’s pro-environmental behavior? A literature review. *Resources, Conservation and Recycling*, 146(March), 28–34.
- Lülfes, R., & Hahn, R. (2013). Corporate greening beyond formal programs, initiatives, and systems: A conceptual model for voluntary pro-environmental behavior of employees. *European Management Review*, 10(2), 83–98.
- Mukherjee, B., & Chandra, B. (2018). Conceptualizing Green Human Resource Management in Predicting Employees’ Green Intention and Behaviour : A

Conceptual Framework. *Prabandhan: Indian Journal of Management*.

Novita, A. A. (2021). Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP). *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP) Vol. 7 No. 1 (2021)*, 7(1), 46–55.

Nurulfadhilah, L., & Emilisa, N. (2023). Pengaruh GHRM, Task-Related Pro-Environmental Behavior, Proactive Pro-Environmental Behavior, Green Innovation Practices Terhadap Environmental Performance. *E-Jurnal Manajemen*, 12(1), 26–45.

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.

Opatha, H. H. D. N. P., & Arulrajah, A. A. (2014). Green Human Resource Management: Simplified General Reflections. *International Business Research*, 7(8), 101–112.

Orazalin, N. (2020). Do board sustainability committees contribute to corporate environmental and social performance? The mediating role of corporate social responsibility strategy. *Business Strategy and the Environment*, 29(1), 140–153.

Paillé, P., Chen, Y., Boiral, O., & Jin, J. (2014). The Impact of Human Resource Management on Environmental Performance: An Employee-Level Study. *Journal of Business Ethics*, 121(3), 451–466.

Pavitra Mishra. (2017). A framework for sustainable organizational development in an emerging economy. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(5), 762–788.

Perez, J. A. E., Ejaz, F., & Ejaz, S. (2023). Green Transformational Leadership, GHRM, and Proenvironmental Behavior: An Effectual Drive to Environmental Performances of Small- and Medium-Sized Enterprises. *Sustainability (Switzerland)*, 15(5).

Pichel, K. (2003). Enhancing ecopreneurship through an environmental management system: a longitudinal analysis for factors leading to proactive environmental behavior. In R. Wüstenhagen, J. Hamschmidt, S. Sharma, & M. Starik (Eds.), *Sustainable innovation and entrepreneurship* (pp. 141–196). Cheltenham, UK: Edward Elgar.

Pranyoto, V. S. (2022). *Hotel dan Restoran di Sleman diminta Pilah Sampah*. Jogja.AntaraneWS.Com. <https://jogja.antaraneWS.com/berita/554165/hotel-dan-restoran-di-sleman-diminta-pilah-sampah>

Ragas, S. F. P., Tantay, F. M. A., Chua, L. J. C., & Sunio, C. M. C. (2017). Green lifestyle moderates GHRM's impact on job performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 66(7), 857–872.

Ramus, C. A., & Steger, U. (2000). The roles of supervisory support behaviors

- and environmental policy in employee “ecoinitiatives” at leading-edge European companies. *Academy of Management Journal*, 43(4), 605–626.
- Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda*. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1–14.
- Robertson, J. L., & Barling, J. (2012). Greening organizations through leaders’ influence on employees’ pro-environmental behaviors. *Journal of Organizational Behavior*.
- Roscoe, J. T. (1975). *Fundamental Research Statistics for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). Holt, Rinehart and Winston.
- Roscoe, S., Subramanian, N., Jabbour, C. J. C., & Chong, T. (2019). Green human resource management and the enablers of green organisational culture: Enhancing a firm’s environmental performance for sustainable development. *Business Strategy and the Environment*, 28(5), 737–749.
- Rumate, V. A. (2022). *Implementasi Green Human Resource Managent Untuk Meningkatkan Kinerja Lingkungan Di The Apurva Kempinski Bali*. Politeknik Negeri Bali.
- Sekilas SDGs. (n.d.). Retrieved June 6, 2023, from <https://sdgs.bappenas.go.id/sekilas-sdgs/>
- Shen, J., & Benson, J. (2016). When CSR Is a Social Norm: How Socially Responsible Human Resource Management Affects Employee Work Behavior. *Journal of Management*, 42(6), 1723–1746.
- Singh, S. K., Giudice, M. Del, Chierici, R., & Graziano, D. (2020). Green innovation and environmental performance: The role of green transformational leadership and green human resource management. *Technological Forecasting and Social Change*, 150(September 2019), 119762.
- Uddin, M. mohammad, & Islam, R. (2015). Green HRM: Goal Attainment through Environmental Sustainability. *The Journal of Nepalese Bussiness Studies*, 9(1), 305–316.
- Van Hock, R., & Erasmus, I. (2000). *From Reversed Logistics to Green Supply Chains*. *Logistics Solutions* 2, 28-33.
- Weng, H. H. R., Chen, J. S., & Chen, P. C. (2015). Effects of green innovation on environmental and corporate performance: A stakeholder perspective. *Sustainability (Switzerland)*, 7(5), 4997–5026.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job Statisfiction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601–617.
- Winarto, Y. (2020). *Masalah sampah dan lingkungan jadi tantangan berat bisnis*

hotel di Bali. Regional.Kontan.Co.Id.

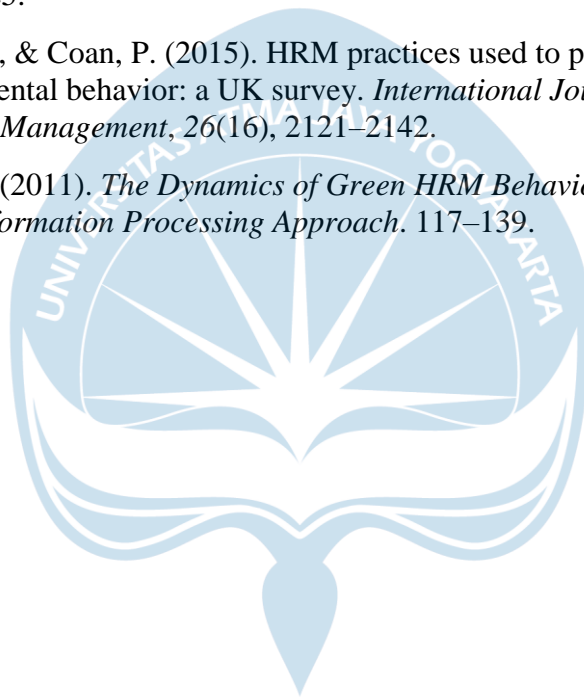
<https://regional.kontan.co.id/news/masalah-sampah-dan-lingkungan-jadi-tantangan-berat-bisnis-hotel-di-bali>

Young, W., Davis, M., McNeill, I. M., Malhotra, B., Russell, S., Unsworth, K., & Clegg, C. W. (2015). Changing Behaviour: Successful Environmental Programmes in the Workplace. *Business Strategy and the Environment*, 24(8), 689–703.

Yu, Y., Zhang, M., & Huo, B. (2017). The impact of supply chain quality integration on green supply chain management and environmental performance. *Total Quality Management and Business Excellence*, 30(9–10), 1110–1125.

Zibarras, L. D., & Coan, P. (2015). HRM practices used to promote pro-environmental behavior: a UK survey. *International Journal of Human Resource Management*, 26(16), 2121–2142.

Zoogah, D. B. (2011). *The Dynamics of Green HRM Behaviors: A Cognitive Social Information Processing Approach*. 117–139.



LAMPIRAN I KUESIONER

Pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Environmental Performance* melalui *Proactive Pro-Environmental Behavior* Karyawan

A . IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama

2. Jenis kelamin

- Laki-laki Perempuan

3. Usia

- <20 tahun 41-50 tahun
 20-30 tahun >50 tahun
 31-40 tahun

4. Tingkat Pendidikan

- SD D2
 SMP D3
 SMA S1/Sederajat
 D1 S2

5. Status Kerja

- Pekerja Tetap Freelance

6. Lama Bekerja

- Kurang dari 6 Bulan 6 – 12 Bulan Lebih dari 12 Bulan

Keterangan pilihan jawaban dari pernyataan yang diajukan adalah sebagai berikut:

1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

2 : Tidak Setuju (TS)

3 : Netral (N)

4 : Setuju (S)

5 : Sangat Setuju (SS)

B. Environmental Performance (Kinerja Lingkungan)

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Dalam pengelolaan lingkungan hidup, perusahaan kami telah mengurangi limbah. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Dalam pengelolaan lingkungan hidup, perusahaan kami telah melakukan penghematan dalam penggunaan air. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Dalam pengelolaan lingkungan hidup, perusahaan kami telah melakukan penghematan energi. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Dalam pengelolaan lingkungan hidup, perusahaan kami telah mengurangi pembelian material, bahan kimia, dan komponen lainnya yang tidak terbarukan. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Dalam pengelolaan lingkungan hidup, perusahaan kami telah mengurangi keseluruhan biaya. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Aktivitas pengelolaan lingkungan hidup dengan mengurangi limbah meningkatkan posisi perusahaan kami di pasar. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Reputasi perusahaan kami meningkat dengan melakukan pengelolaan lingkungan hidup. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

C. Proactive Pro-Environmental Behavior (Perilaku Ramah Lingkungan Karyawan Secara Sukarela)

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Kami terlibat untuk menjadi pribadi yang ramah lingkungan. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Kami secara rutin dilibatkan dalam kerja sama tim untuk penyelesaian isu-isu lingkungan hidup dalam rapat atau diskusi. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

-
3. Karyawan didorong untuk membahas isu-isu lingkungan hidup dalam rapat atau diskusi. 1 2 3 4 5

D. Green Human Resource Management (Sumber Daya Manusia Hijau)

1. Perusahaan saya memberikan pelatihan (training) yang memadai untuk mendukung pengelolaan lingkungan hidup sebagai prinsip dasar perusahaan. 1 2 3 4 5
-
2. Perusahaan saya mempertimbangkan kinerja karyawan dalam berperilaku ramah lingkungan sebagai bagian dari penilaian kinerja. 1 2 3 4 5
-
3. Perusahaan saya memberikan *rewards* dan kompensasi bagi karyawan yang berperilaku ramah lingkungan. 1 2 3 4 5
-
4. Dalam proses rekrutmen dan seleksi, perusahaan saya mempertimbangkan kecocokan antara kepribadian kandidat dengan kesadaran pengelolaan lingkungan hidup. 1 2 3 4 5
-
5. Karyawan memahami sepenuhnya sejauh mana kebijakan perusahaan yang berhubungan dengan lingkungan hidup. 1 2 3 4 5
-
6. Perusahaan saya mendorong karyawan untuk memberikan saran perbaikan tentang lingkungan hidup. 1 2 3 4 5

Identitas Responden

Nama (Boleh inisial)	Jenis Kelamin	Usia	Tingkat Pendidikan	Status Kerja	Lama Bekerja
BC	Perempuan	20-30 tahun	SMA/Sederajat	Pekerja Tetap	6-12 Bulan
Haru	Perempuan	31-40 tahun	S1/Sederajat	Pekerja Tetap	Lebih dari 12 Bulan
Babun	Laki-laki	41-50 tahun	D3	Pekerja Tetap	Lebih dari 12 Bulan
Nanda	Perempuan	20-30 tahun	S1/Sederajat	Freelance	6-12 Bulan
TM	Perempuan	41-50 tahun	S1/Sederajat	Pekerja Tetap	Lebih dari 12 Bulan
Maria Stephanie	Perempuan	31-40 tahun	S2	Pekerja Tetap	Lebih dari 12 Bulan
Revan Bramadika	Laki-laki	41-50 tahun	S1/Sederajat	Pekerja Tetap	Lebih dari 12 Bulan
S	Perempuan	20-30 tahun	S1/Sederajat	Pekerja Tetap	6-12 Bulan
Bakti Widiarti	Perempuan	41-50 tahun	S1/Sederajat	Pekerja Tetap	Lebih dari 12 Bulan
Astina	Perempuan	20-30 tahun	D3	Pekerja Tetap	Lebih dari 12 Bulan
Yudha	Laki-laki	20-30 tahun	D3	Pekerja Tetap	Lebih dari 12 Bulan
Bagiyo	Laki-laki	>50 tahun	SMP	Pekerja Tetap	Lebih dari 12 Bulan
Iman Santosi	Laki-laki	>50 tahun	SMP	Pekerja Tetap	Lebih dari 12 Bulan
Darusdin	Laki-laki	>50 tahun	SD	Freelance	6-12 Bulan
Purwanto	Laki-laki	>50 tahun	SMA/Sederajat	Pekerja Tetap	6-12 Bulan
Eko Purnomo	Laki-laki	41-50 tahun	SMA/Sederajat	Pekerja Tetap	Lebih dari 12 Bulan
Jaka Adiatmaka	Laki-laki	41-50 tahun	SMA/Sederajat	Pekerja Tetap	Lebih dari 12 Bulan
Narsila	Perempuan	>50 tahun	SD	Pekerja Tetap	Lebih dari 12 Bulan
Umi Lestari	Perempuan	41-50 tahun	SMA/Sederajat	Pekerja Tetap	Lebih dari 12 Bulan
Mazidah	Perempuan	>50 tahun	SMP	Pekerja Tetap	Lebih dari 12 Bulan
Ari Sugiyanto	Laki-laki	>50 tahun	SMA/Sederajat	Pekerja Tetap	Lebih dari 12 Bulan
Leonie	Perempuan	31-40 tahun	S1/Sederajat	Freelance	6-12 Bulan
	Laki-laki	>50 tahun	S2	Pekerja Tetap	Lebih dari 12 Bulan
Prasetyastuti	Perempuan	41-50 tahun	S2	Freelance	Lebih dari 12 Bulan
ND	Perempuan	31-40 tahun	S1/Sederajat	Pekerja Tetap	6-12 Bulan
Hedhi	Laki-laki	31-40 tahun	S1/Sederajat	Pekerja Tetap	6-12 Bulan

rochmad.sudarmaji@gmail.com	Laki-laki	31-40 tahun	S1/Sederajat	Pekerja Tetap	Lebih dari 12 Bulan
Ryan	Laki-laki	20-30 tahun	SMA/Sederajat	Freelance	Lebih dari 12 Bulan
Anton	Laki-laki	41-50 tahun	SMA/Sederajat	Pekerja Tetap	Lebih dari 12 Bulan
Iput	Perempuan	31-40 tahun	SMA/Sederajat	Freelance	Lebih dari 12 Bulan
Dm	Perempuan	31-40 tahun	S1/Sederajat	Pekerja Tetap	Lebih dari 12 Bulan
Oka	Laki-laki	<20 tahun	S1/Sederajat	Freelance	6-12 Bulan
Iman Slamet	Laki-laki	>50 tahun	SD	Pekerja Tetap	Lebih dari 12 Bulan



No Respond	GHRM (X1)						EP (Y1)							PROACTIVE PEB		
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	M1.1	M1.2	M1.3
1	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3
2	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	5	3	3
3	5	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4
4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
6	3	3	2	4	2	4	4	3	2	2	2	4	4	4	4	4
7	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
8	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
9	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
10	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
11	4	5	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4
12	5	2	2	2	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	2	4
13	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
15	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4
16	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	3
17	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
18	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
21	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	4	4	5	4	4
22	5	4	3	4	4	5	5	5	4	5	4	3	5	5	4	4
23	4	4	2	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
24	5	3	3	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5
25	3	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	3	5	3	5	5	5	4	4	3	5	3	5	4	5	4	5
27	4	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4
28	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4
29	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4
30	4	3	3	3	4	3	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4
31	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4
33	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4

Hasil Uji Deskriptif Identitas Responden

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	17	51.5	51.5	51.5
	Perempuan	16	48.5	48.5	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20 Tahun	1	3.0	3.0	3.0
	20-30 Tahu	6	18.2	18.2	21.2
	31-40 Tahun	8	24.2	24.2	45.5
	41-50 Tahun	9	27.3	27.3	72.7
	>50 Tahun	9	27.3	27.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Tingkat_Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	3	9.1	9.1	9.1
	SMP	3	9.1	9.1	18.2
	SMA	6	18.2	18.2	36.4
	D3	6	18.2	18.2	54.5
	S1	12	36.4	36.4	90.9
	S2	3	9.1	9.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Status_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pekerja Tetap	26	78.8	78.8	78.8
Freelance	7	21.2	21.2	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Lama_Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 6-12 Bulan	9	27.3	27.3	27.3
>12 Bulan	24	72.7	72.7	100.0
Total	33	100.0	100.0	



LAMPIRAN II HASIL UJI VALIDITAS

Hasil Uji Validitas Variabel GHRM

		Correlations						
		GHRM_1	GHRM_2	GHRM_3	GHRM_4	GHRM_5	GHRM_6	GHRM
GHRM_1	Pearson Correlation	1	-.055	-.124	-.255	.145	.310	.279
	Sig. (2-tailed)		.761	.491	.153	.420	.079	.116
	N	33	33	33	33	33	33	33
GHRM_2	Pearson Correlation	-.055	1	.290	.430*	.162	.129	.692**
	Sig. (2-tailed)	.761		.102	.012	.367	.475	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
GHRM_3	Pearson Correlation	-.124	.290	1	.022	.164	-.077	.458**
	Sig. (2-tailed)	.491	.102		.905	.363	.672	.007
	N	33	33	33	33	33	33	33
GHRM_4	Pearson Correlation	-.255	.430*	.022	1	.100	.109	.502**
	Sig. (2-tailed)	.153	.012	.905		.579	.547	.003
	N	33	33	33	33	33	33	33
GHRM_5	Pearson Correlation	.145	.162	.164	.100	1	.323	.594**
	Sig. (2-tailed)	.420	.367	.363	.579		.067	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
GHRM_6	Pearson Correlation	.310	.129	-.077	.109	.323	1	.517**
	Sig. (2-tailed)	.079	.475	.672	.547	.067		.002
	N	33	33	33	33	33	33	33
GHRM	Pearson Correlation	.279	.692**	.458**	.502**	.594**	.517**	1
	Sig. (2-tailed)	.116	.000	.007	.003	.000	.002	
	N	33	33	33	33	33	33	33

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

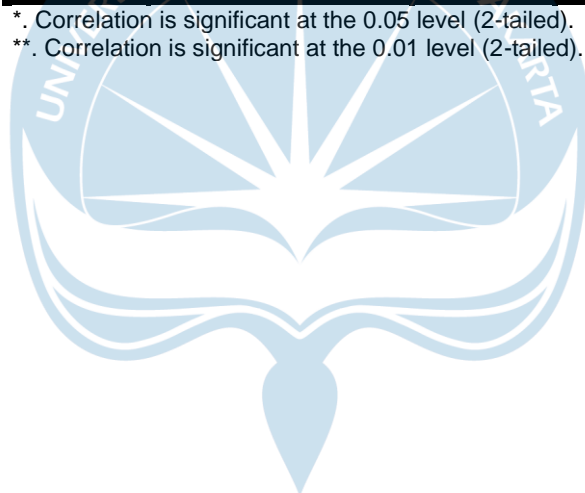
Hasil Uji Validitas Variabel GHRM Setelah Item Tidak Valid didrop

Correlations

		GHRM_2	GHRM_3	GHRM_4	GHRM_5	GHRM_6	GHRM
GHRM_2	Pearson Correlation	1	.290	.430*	.162	.129	.738**
	Sig. (2-tailed)		.102	.012	.367	.475	.000
	N	33	33	33	33	33	33
GHRM_3	Pearson Correlation	.290	1	.022	.164	-.077	.516**
	Sig. (2-tailed)	.102		.905	.363	.672	.002
	N	33	33	33	33	33	33
GHRM_4	Pearson Correlation	.430*	.022	1	.100	.109	.604**
	Sig. (2-tailed)	.012	.905		.579	.547	.000
	N	33	33	33	33	33	33
GHRM_5	Pearson Correlation	.162	.164	.100	1	.323	.572**
	Sig. (2-tailed)	.367	.363	.579		.067	.001
	N	33	33	33	33	33	33
GHRM_6	Pearson Correlation	.129	-.077	.109	.323	1	.439*
	Sig. (2-tailed)	.475	.672	.547	.067		.011
	N	33	33	33	33	33	33
GHRM	Pearson Correlation	.738**	.516**	.604**	.572**	.439*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.001	.011	
	N	33	33	33	33	33	33

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Hasil Uji Validitas Variabel *Proactive Pro-environmental Behavior*

Correlations

		PEB_1	PEB_2	PEB_3	PEB
PEB_1	Pearson Correlation	1	.314	.307	.671**
	Sig. (2-tailed)		.076	.082	.000
	N	33	33	33	33
PEB_2	Pearson Correlation	.314	1	.430*	.812**
	Sig. (2-tailed)	.076		.012	.000
	N	33	33	33	33
PEB_3	Pearson Correlation	.307	.430*	1	.769**
	Sig. (2-tailed)	.082	.012		.000
	N	33	33	33	33
PEB	Pearson Correlation	.671**	.812**	.769**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Hasil Uji Validitas Variabel *Environmental Performance*.

Correlations

		EP_1	EP_2	EP_3	EP_4	EP_5	EP_6	EP_7	EP
EP_1	Pearson Correlation	1	.468**	.581**	.317	.188	.533**	.429*	.634**
	Sig. (2-tailed)		.006	.000	.073	.296	.001	.013	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33
EP_2	Pearson Correlation	.468**	1	.609**	.567**	.326	.428*	.656**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.006		.000	.001	.065	.013	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33
EP_3	Pearson Correlation	.581**	.609**	1	.607**	.408*	.432*	.411*	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.018	.012	.018	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33
EP_4	Pearson Correlation	.317	.567**	.607**	1	.428*	.420*	.452**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.073	.001	.000		.013	.015	.008	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33
EP_5	Pearson Correlation	.188	.326	.408*	.428*	1	.254	.439*	.677**
	Sig. (2-tailed)	.296	.065	.018	.013		.153	.011	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33
EP_6	Pearson Correlation	.533**	.428*	.432*	.420*	.254	1	.612**	.696**
	Sig. (2-tailed)	.001	.013	.012	.015	.153		.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33
EP_7	Pearson Correlation	.429*	.656**	.411*	.452**	.439*	.612**	1	.771**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.018	.008	.011	.000		.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33
EP	Pearson Correlation	.634**	.763**	.782**	.755**	.677**	.696**	.771**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN III
HASIL UJI RELIABILITAS
Hasil Uji Reliabilitas Variabel GHRM

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.427	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
GHRM_1	19.33	4.604	-.028	.504
GHRM_2	19.64	3.114	.406	.236
GHRM_3	20.42	4.002	.121	.437
GHRM_4	19.70	3.843	.170	.407
GHRM_5	19.76	3.627	.331	.309
GHRM_6	19.33	3.979	.285	.348

Hasil Uji Reliabilitas Variabel GHRM Setelah Item Tidak Valid didrop

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.504	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
GHRM_2	15.33	2.667	.462	.304
GHRM_3	16.12	3.485	.175	.516
GHRM_4	15.39	3.184	.284	.443
GHRM_5	15.45	3.381	.288	.441
GHRM_6	15.03	3.843	.182	.499

Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Proactive Pro-environmental Behavior*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.616	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PEB_1	8.27	1.142	.367	.597
PEB_2	8.70	.780	.465	.466
PEB_3	8.61	.934	.463	.462

Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Environmental Performance*.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.830	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
EP_1	24.88	10.422	.535	.817
EP_2	25.12	9.672	.681	.796
EP_3	25.12	9.172	.687	.791
EP_4	25.03	9.030	.639	.797
EP_5	25.88	8.485	.454	.853
EP_6	25.21	9.547	.574	.808
EP_7	25.12	9.422	.681	.794

LAMPIRAN IV

HASIL UJI DESKRIPTIF

Hasil Uji Deskriptif Variabel GHRM

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
GHRM_2	33	2	5	4.00	.829
GHRM_3	33	1	5	3.21	.781
GHRM_4	33	2	5	3.94	.788
GHRM_5	33	2	5	3.88	.696
GHRM_6	33	3	5	4.30	.585
GHRM	33	15	24	19.33	2.146
Valid N (listwise)	33				

Hasil Uji Deskriptif Variabel *Proactive Pro-environmental Behavior*

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PEB_1	33	4	5	4.52	.508
PEB_2	33	2	5	4.09	.678
PEB_3	33	3	5	4.18	.584
PEB	33	10	15	12.79	1.341
Valid N (listwise)	33				

Hasil Uji Deskriptif Variabel *Environmental Performance*

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
EP_1	33	4	5	4.52	.508
EP_2	33	3	5	4.27	.574
EP_3	33	2	5	4.27	.674
EP_4	33	2	5	4.36	.742
EP_5	33	1	5	3.52	1.064
EP_6	33	3	5	4.18	.683
EP_7	33	3	5	4.27	.626
EP	33	21	35	29.39	3.526
Valid N (listwise)	33				

LAMPIRAN V HASIL UJI REGRESI

Hasil Uji Regresi H1

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Green Human Resource Management ^b		Enter

a. Dependent Variable: Environmental Performance

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.511 ^a	.261	.237	3.07999

a. Predictors: (Constant), Green Human Resource Management

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	103.802	1	103.802	10.942	.002 ^b
	Residual	294.077	31	9.486		
	Total	397.879	32			

a. Dependent Variable: Environmental Performance

b. Predictors: (Constant), Green Human Resource Management

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.166	4.935		2.668	.012
	Green Human Resource Management	.839	.254	.511	3.308	.002

a. Dependent Variable: Environmental Performance

Hasil Uji Regresi H2

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Green Human Resource Management ^b		Enter

a. Dependent Variable: Proactive Pro-Environmental Behavior

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.514 ^a	.264	.241	1.16824

a. Predictors: (Constant), Green Human Resource Management

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.207	1	15.207	11.142	.002 ^b
	Residual	42.309	31	1.365		
	Total	57.515	32			

a. Dependent Variable: Proactive Pro-Environmental Behavior

b. Predictors: (Constant), Green Human Resource Management

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.577	1.872		3.514	.001
	Green Human Resource Management	.321	.096	.514	3.338	.002

a. Dependent Variable: Proactive Pro-Environmental Behavior

Hasil Uji Regresi H3

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Proactive Pro-Environmnetal Behavior ^b		Enter

a. Dependent Variable: Environmental Perfomance

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 ^a	.426	.408	2.71379

a. Predictors: (Constant), Proactive Pro-Environmnetal Behavior

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	169.574	1	169.574	23.025	.000 ^b
	Residual	228.305	31	7.365		
	Total	397.879	32			

a. Dependent Variable: Environmental Performance

b. Predictors: (Constant), Proactive Pro-Environmnetal Behavior

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.436	4.600		1.616	.116
	Proactive Pro-Environmnetal Behavior	1.717	.358	.653	4.798	.000

a. Dependent Variable: Environmental Performance

Hasil Uji Regresi H4

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Proactive Pro-Environmental Behavior, Green Human Resource Management ^b		Enter

a. Dependent Variable: Environmental Performance

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.684 ^a	.468	.432	2.65659

a. Predictors: (Constant), Proactive Pro-Environmental Behavior, Green Human Resource Management

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	186.155	2	93.078	13.189	.000 ^b
	Residual	211.724	30	7.057		
	Total	397.879	32			

a. Dependent Variable: Environmental Performance

b. Predictors: (Constant), Proactive Pro-Environmental Behavior, Green Human Resource Management

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.991	5.033		.793	.434
	Green Human Resource Management	.391	.255	.238	1.533	.136
	Proactive Pro-Environmental Behavior	1.395	.408	.530	3.416	.002

a. Dependent Variable: Environmental Performance