

Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau dan Perilaku Ramah Lingkungan Terhadap Kinerja Hijau Karyawan di Industri Perhotelan

Agustini Dyah Respati

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Email: agustini@staff.ukdw.ac.id

Abstract

Green Human Resource Management (GHRM) integrates environmental sustainability into organizational human capital strategies and practices. Within the hospitality sector where operational expansion often correlates with increased resource consumption and environmental strain, Green HRM has emerged as a crucial framework for sustainable business conduct. This study investigates the influences of green human resource management practices and employees' pro-environment behaviors on employees' green performance in hotel establishments located in Yogyakarta City and Sleman. A total of 52 respondents from eight hotels comprising five-star, four-star, three-star and two-star categories participated in the study. Primary data were collected through structured questionnaires administered directly to employees within their respective workplaces. The study employed multiple linear regression analysis to test the research hypotheses. Findings demonstrate that Green Human Resource Management practices significantly and positively influence employees' green performance. Furthermore, pro-environmental behavior among hotel employees also exerts a positive impact to employees' green performance of the observed samples.

Keywords green human resource management, pro-environmental behavior, employees' green performance.

1. Pendahuluan

Green Human Resource Management (Green HRM) atau Manajemen Sumber daya manusia hijau merupakan suatu topik penelitian yang relatif baru dalam ilmu Manajemen. Istilah ini muncul pertama kali diperkenalkan dalam sebuah seminar pada tahun 2008 dan kemudian dikembangkan oleh Renwick et al (2013) dalam kajian mereka. Hingga kini, sebagian besar kajian tentang *Green HRM* atau Manajemen sumber daya manusia hijau masih dilakukan ilmuwan dari negara Barat, sehingga sangat diperlukan eksplorasi lebih lanjut di kawasan Asia agar tidak terjadi kesenjangan pemahaman dan penerapan konsep ini (Renwick dkk., 2013; O'Donohue & Torugsa, 2016). Selanjutnya dalam artikel ini dipakai istilah Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau disingkat MSDM Hijau untuk konsep green human resource management atau GHRM, tanpa mengurangi pemaknaan konsepnya. Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau sebagai pendekatan sumber daya manusia yang mengintegrasikan prinsip keberlanjutan dan pelestarian lingkungan dalam kebijakan dan praktik organisasi (Renwick dkk., 2013). Praktik ini mencakup berbagai kebijakan yang dirancang untuk mendukung pencapaian tujuan lingkungan organisasi, seperti efisiensi energi, pengurangan limbah, dan peningkatan kesadaran ekologis serta perilaku ramah lingkungan di tempat kerja (Madani, 2020). Manajemen sumber

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

daya manusia memiliki peran strategis dalam mengintegrasikan strategi keberlanjutan dalam organisasi untuk mengembangkan keterampilan, kinerja, kepuasan kerja, motivasi, perilaku, kesadaran, nilai-nilai dan kepercayaan di antara karyawan untuk menerapkan secara konsisten prinsip *triple bottom line* (*people, planet, and profit*) (Uddin & Islam, 2015). *People*, salah satu dari *triple bottom line*, adalah sumber daya manusia dalam organisasi yang akan menjalankan strategi mewujudkan tujuan kelestarian lingkungan. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada integrasi aspek lingkungan dalam praktik manajemen sumber daya manusia guna mencapai tujuan keberlanjutan usaha dengan memperhatikan aspek pelestarian lingkungan. Definisi ini sejalan dengan pandangan Jabbour yang menyatakan bahwa "manajemen sumber daya manusia hijau atau *Green HRM* melibatkan koordinasi yang sistematis dan terencana dari praktik-praktik manajemen sumber daya manusia yang disesuaikan dengan tujuan lingkungan organisasi" (Jabbour, 2013; Jabbour dkk., 2016). Praktik MSDM Hijau bukan hanya strategis untuk perusahaan manufaktur namun juga untuk perusahaan di bidang hospitality termasuk perhotelan hotel (Kim, Y. J. et al, 2019). Penerapan strategis MSDM Hijau sejalan dengan perkembangan hotel bintang dan non bintang di wilayah Kota Yogyakarta dan Sleman DIY, sehingga penerapan MSDM Hijau menjadi strategi hotel menghadapi tantangan pewujudan misi bisnis berkelanjutan yang bersahabat dengan lingkungan. Peningkatan jumlah hotel memiliki dampak yang signifikan pada lingkungan, meskipun hotel diakui sebagai bagian penting dalam pengembangan pariwisata dan ekonomi suatu daerah.

Industri perhotelan memiliki tingkat konsumsi yang cukup tinggi akan sumber daya, seperti air, energi, dan menghasilkan limbah, sehingga praktik MSDM Hijau mendukung upaya pelestarian lingkungan. Salah satu laporan penelitian di Hyatt Regency Sleman menunjukkan bahwa praktik MSDM hijau, seperti pelatihan hijau dan evaluasi kinerja berbasis lingkungan yang dilakukan setiap enam bulan berhasil menurunkan konsumsi air dan energi hingga 15% per tahun (Atmoko, 2024), serta memperkuat citra hotel sebagai institusi berkelanjutan. Fenomena penerapan MSDM Hijau ini seolah sehati dengan hadirnya sertifikat CHSE, yaitu *Cleanliness, Health, Safety, and Environmental Sustainability* atau Kebersihan, Kesehatan, Keamanan, dan Kelestarian Lingkungan. Sertifikasi CHSE dikeluarkan oleh Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (Kemenparekraf) untuk memastikan hotel memenuhi standar kebersihan, kesehatan, keamanan, dan kelestarian lingkungan, terutama setelah Covid-19. CHSE relevan untuk kelestarian lingkungan, dan sejalan dengan tren pariwisata berkelanjutan. Jumlah hotel Bintang dan Non-bintang di Kota Yogyakarta, menurut data Bappeda Kota pada tahun 2022 sebanyak 1.690 dan pada tahun 2023 menjadi 1.924 hotel. Pertumbuhannya mencapai 20%. Pertumbuhan yang cukup tinggi. Sementara itu data perkembangan hotel tahun 2021 sampai 2025 tertera pada tabel 1 (data tahun 2025 merupakan data prediksi jumlah).

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

Tabel 1. Perkembangan Jumlah Hotel di DIY Periode 2021 - 2025

No.	Tipe Hotel	2021	2022	2023	2024	Kenaikan dari 2023-2024 (%)	2025*
1	Bintang Lima	11,00	15,00	12,00	14,00	17	14,00 *
2	Bintang Empat	45,00	31,00	43,00	56,00	30	56,00 *
3	Bintang Tiga	69,00	67,00	81,00	81,00	0	81,00 *
4	Bintang Dua	30,00	44,00	35,00	39,00	12	39,00 *
5	Bintang Satu	17,00	11,00	16,00	17,00	6	17,00 *
6	Non Bintang	1.661,00	1.528,00	1.737,00	1.793,00	3	1.793,00 *

Ket.: * perkiraan

Sumber: https://bapperida.jogjaprovo.go.id/dataku/data_dasar/cetak/212-jumlah-hotel, unduh tanggal 21 Juli 2025

Temuan-temuan dari penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa praktik MSDM Hijau mampu meningkatkan kinerja hijau karyawan perusahaan yang diteliti (Zaid et al., 2018; Supardi, S. et al, 2025, Khan et al., 2020; Madani, 2020; dan Almamari et al., 2021). Byrne (2005) mendukung temuan-temuan tersebut dengan kesimpulan penelitiannya yang mengatakan bila kinerja hijau seorang karyawan didukung oleh perilaku ramah lingkungan atau *pro-environmental behavior* yang dimiliki karyawan tersebut. Kebijakan MSDM Hijau mendukung manajemen menciptakan lingkungan kerja yang lebih berkelanjutan dengan cara mendorong karyawan terlibat aktif dalam aktivitas hijau untuk mengurangi dampak negatif pada lingkungan (Yong, et al. 2019). Selanjutnya konsep *employee green performance* atau kinerja hijau karyawan dalam konteks GHRM nampaknya masih perlu dieksplorasi Ahmad, S., (2015). Oleh karena itu tinjauan ini mencoba untuk eksplorasi kinerja hijau dalam implementasinya. Penelitian ini mengembangkan model konsep pada industri perhotelan berdasarkan *employee-organization relationship* dengan pendekatan *Social Exchange Theory*, yang menekankan pentingnya hubungan timbal balik antara organisasi dan karyawan dalam membentuk perilaku kerja yang positif dan berkelanjutan (Blau, P.M., 1964). Tujuan penelitian untuk menguji peran praktik MSDM Hijau dan perilaku ramah lingkungan dalam mempengaruhi pencapaian kinerja hijau karyawan.

2. Tinjauan Literatur

Social Exchange Theory. Social Exchange Theory (SET) menjadi pendekatan populer guna memahami perilaku seseorang (Solberg, E. et al, 2016). Perdebatan perspektif dalam social exchange yang telah berlangsung lama, akhirnya mengerucut pada kesimpulan bahwa social exchange menjadi jembatan antara antropologi, sosiologi, teori organisasi dan psikologi social. Dengan demikian SET bukan lagi merupakan model teori tunggal, namun kerangka umum atau pandangan konseptual tentang bagaimana sumberdaya (resources) dinilai dan dimanfaatkan atau dipertukarkan. Konsep “exchange” menggambarkan hubungan pertukaran ekonomi dan sosial, dua jenis hubungan ini di tempat kerja (Meira, J. V. D. S., & Hancer, M.,

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

2021). Social exchange theory menjelaskan seiring waktu berkembangnya hubungan maka akan menumbuhkan rasa saling percaya, setia dan saling mendukung jika diantara karyawan atau manajer mematuhi aturan-aturan pertukaran yang berlaku (Cropanzano dan Mitchell, 2005 dan Solberg, E. et al, 2016).

Manajemen Sumber daya Manusia Hijau dan Kinerja Hijau Karyawan. Manajemen Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam mengintegrasikan strategi keberlanjutan yang berkonsep triple bottom line (TBL). Konsep TBL yang dikembangkan John Elkington pada tahun 1994 (Alreahi, M., et al, 2023) dengan unsur yang dikenal dengan triple P, yaitu people, planet dan profit. People berkaitan dengan social termasuk sumberdaya manusia, planet berhubungan dengan lingkungan dan profit menyangkut keberlanjutan keuangan perusahaan. Dukungan manajemen sumber daya manusia terhadap pengelolaan lingkungan biasa disebut dengan Green Human Resource Management (Green HRM) merupakan faktor kunci dalam secara efisien strategi berkelanjutan dan praktik manajemen lingkungan. Konsep Human Resource Management (Green HRM) meningkat seiring dengan munculnya literatur tentang pengembangan dan pertumbuhan Perusahaan yang berkelanjutan. Selanjutnya dampak dari Green HRM terhadap pengelolaan sumber daya manusia (SDM) terhadap kelestarian lingkungan hidup dengan menekankan pada kontribusi SDM dalam pengelolaan polusi melalui sistem organisasi. Tanggungjawab lain dari Manajemen SDM mencakup kinerja tinggi dan komitmen tinggi dengan pengelolaan SDM. Green HRM berubah dari berbagai konteks dalam beberapa aspek (Kim, Y. J. et al, 2019). Pertama, Green HRM merupakan kombinasi praktik manajemen SDM yang menekankan ekosistem dan implikasi praktik terhadap aktivitas bisnis. Konsep berikutnya, Green HRM menekankan pada prioritas tujuan-tujuan strategis dengan pencapaian kinerja tinggi yang berkaitan dengan kepedulian lingkungan. Praktik Manajemen SDM meliputi metoda, proses dan program yang dilaksanakan oleh departemen SDM dalam suatu perusahaan. Praktik hijau (green) SDM untuk mengurangi kerusakan atau dampak negatif lingkungan; melalui metode, proses, dan program yang secara nyata diimplementasikan guna melestarikan lingkungan organisasi (Alreahi, M., et al 2023). Menurut Ahmad, S., (2015) MSDM hijau meningkatkan pemberdayaan hijau karyawan sehingga dapat berkontribusi lebih banyak dalam pencapaian kinerja hijau atau green employee performance. Kinerja hijau karyawan juga ditunjukkan adanya inisiatif karyawan dalam bekerja dengan memanfaatkan sumber daya seperti penggunaan kertas yang masih bisa dipakai (Supardi, S. et al, 2025). Kinerja yang baik dicapai ketika karyawan memenuhi harapan dari pemberi kerja dan berkontribusi pada keberlanjutan perusahaan. Robbins, P. Stephen and Mary Coulter (2013) mendefinisikan kinerja adalah perilaku nyata yang ditunjukkan karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja merupakan total nilai yang diharapkan perusahaan yang dapat dicapai karyawan sesuai standar dan periode waktu tertentu (Monday, R. Wayne et. al (2016). Kinerja merupakan respon dalam bentuk perilaku yang merefleksikan apa yang sudah dipelajari atau diharapkan perusahaan (Karatepe, O. M. et al, 2025). Kinerja berkaitan dengan aktivitas dan pekerjaan yang dilakukan karyawan secara efektif dan efisien, maka kinerja juga menunjukkan kontribusi karyawan pada perusahaan dalam hal kuantitas output. Dimensi pengukuran kinerja merujuk pada aspek-aspek

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

yang digunakan untuk menilai atau mengevaluasi kinerja tersebut. Penelitian Aditya et al (2024) dan Isrososiawan, S. et al, (2020) memiliki kesimpulan yang sama yaitu praktik MSDM Hijau berpengaruh positif terhadap kinerja hijau karyawan. Dengan demikian hipotesis penelitian menyatakan:

H1: Manajemen sumber daya manusia hijau berpengaruh positif terhadap kinerja hijau karyawan perhotelan

Perilaku Ramah Lingkungan dan Kinerja Hijau Karyawan. Perilaku ramah lingkungan atau pro-environmental behavior adalah perilaku seseorang yang sadar lingkungan, yang dapat mencakup perilaku dalam peran dan di luar peran (Tirno, R. R. et al 2023). Fawehinmi, O. et al (2020) mengatakan perilaku ramah lingkungan adalah serangkaian perilaku individu yang lebih ramah terhadap lingkungan. Boiral, et al. (2015) juga berpendapat bahwa perilaku ramah lingkungan dilakukan secara sukarela oleh karyawan yang memiliki kesadaran akan tanggung jawab lingkungan melampaui tanggungjawab utama mereka di tempat kerja. Adanya perilaku ramah lingkungan yang tumbuh di lingkungan kerja merupakan ekosistem positif bagi perusahaan dan lingkungan secara keseluruhan. Kinerja hijau karyawan merupakan kualitas kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan diiringi dengan melestarikan lingkungan seperti penghematan energi. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa praktik MSDM Hijau berpengaruh positif terhadap kinerja hijau karyawan (Karatepe, O. M. et al, 2025). Penelitian terbaru juga memberikan konfirmasi bahwa MSDM Hijau berpengaruh positif terhadap kinerja hijau karyawan (Dumont, J. Et al, 2017 dan Úbeda-García, M., et al 2021). Perilaku ramah lingkungan merupakan perilaku karyawan yang berhubungan dengan penggunaan energi, air, pengurangan sampah, dan perilaku ini sejalan dengan operasional hotel (Karatepe, O. M. et al, 2025). Karyawan hotel memiliki peran yang signifikan dalam mengurangi dampak lingkungan melalui perilaku ramah lingkungan yang dihidupi dalam menjalankan tanggungjawabnya. Penelitian-penelitian yang menyoroti perilaku ramah lingkungan dan kinerja hijau karyawan perhotelan (Dumont, J. Et al, 2017, Paillé, P., 2013 dan El Baroudi et al, 2023) membuktikan kebenaran adanya pengaruh perilaku ramah lingkungan terhadap kinerja hijau karyawan. Kesimpulan penelitian Úbeda-García, M. et al (2021) menyebutkan ditemukan perilaku ramah lingkungan berpengaruh pada kinerja hijau karyawannya. Renwick et al, (2013) dan El Baroudi et al, (2023) juga menyimpulkan adanya pengaruh perilaku ramah lingkungan terhadap kinerja hijau karyawan. Berdasarkan pemaparan tersebut, diajukan hipotesis penelitian, yaitu:

H2: Perilaku ramah lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja hijau karyawan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sebagai pendekatan yang berpijak pada paradigma positivism yang memandang realita sebagai sesuatu yang dapat diukur, diklasifikasikan dan diuji hubungannya secara sistematis (Sugiono, 2014). Populasi penelitian adalah karyawan hotel di kota Yogyakarta dan Sleman, khususnya wilayah yang mengalami peningkatan signifikan pertumbuhan jumlah hotel yang bernuansa lingkungan. Responden penelitian dipilih berdasarkan metoda sensus, mengingat setiap karyawan hotel menjadi pelaku kebijakan manajemen hotel masing-masing yang berkaitan dengan pelestarian lingkungan.

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

Data penelitian merupakan data primer yang dikumpulkan dari responden melalui kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden di beberapa hotel di Kota Yogyakarta dan Sleman. Kuesioner disusun berdasarkan pertanyaan yang dikembangkan oleh Aditya, I Putu Y.C., (2024), dan Naqfi (2019). Bagian pertama profil responden, bagian kedua pertanyaan variabel MSDM hijau, bagian ketiga adalah pertanyaan-pertanyaan tentang variabel perilaku ramah lingkungan dan bagian empat berisi pertanyaan tentang variable kinerja hijau karyawan. Pertanyaan-pertanyaan merupakan tertutup, dan alternatif jawaban diukur dengan skala Likert dari rentang sangat setuju bernilai 5 sampai sangat tidak setuju bernilai 1. Dalam proses pengumpulan data, kuesioner dalam bentuk hardcopy sudah diserahkan secara langsung melalui pertemuan dengan HRD. Kuesioner dalam bentuk online disiapkan jika hal tersebut merupakan permintaan dari HRD Manager. Ada satu hotel yang menghendaki pengisian kuesioner secara online. Dalam jangka waktu satu bulan, kuesioner yang berhasil dikumpulkan sebanyak 52 eksemplar dari tujuh hotel Bintang Lima, Bintang Empat, Bintang Tiga dan Bintang Dua. Kendala utama pengisian kuesioner adalah faktor kesibukan dan prosedur administrasi dari manajemen hotel. berhasil diperoleh sebanyak 52 responden yang mengembalikan kuesioner. Meskipun masa pengumpulan data diperpanjang, nampaknya penambahan jumlah kuesioner yang berhasil dikumpulkan belum signifikan. Teknik analisis data untuk menjawab hipotesis penelitian adalah analisis regresi berganda.

4. Hasil dan Pembahasan

Demografi 52 orang responden penelitian ditampilkan pada tabel 1 yang menunjukkan mayoritas responden adalah laki-laki mencapai 67,3% dan tingkat pendidikan terakhir SMA/Sederajat sebanyak 36 dari 52 responden. Pada kelompok usia 40-50 tahun terdapat 17 orang atau 32,7%, kelompok usia 30-40 tahun sebanyak 16 orang atau 30,8%. Dari sisi tipe bintang, hotel dengan status Bintang 5 menempati urutan pertama jumlah responden, yaitu 42 orang atau 80,8%. Selanjutnya, pada kriteria divisi kerja di hotel, divisi Food & Beverage dan divisi Engineering sama-sama menyumbang 13 responden atau sebesar masing-masing 25% dari total responden. Kriteria terakhir adalah masa kerja, sebanyak 22 responden atau 42,3% dari total responden memiliki masa kerja lebih dari 10-20 tahun.

Tabel 1. Demografi Responden

Profil	Keterangan	Jumlah	Presentase (%)
Usia	17 - 20 tahun	4	7,7
	> 20 - 30 tahun	13	25
	> 30 - 40 tahun	16	30,8
	> 40 - 50 tahun	17	32,7
	> 50 tahun	2	3,8
	Jumlah	52	
Jenis Kelamin	Laki-laki	35	67,3
	Perempuan	17	32,7
	Jumlah		
Pendidikan	SMP	1	2

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

	SMA	36	60,2
	Diploma	6	11,5
	Sarjana	9	17,3
	Magister	0	0
	Jumlah	52	
Lama Bekerja	1 - 2 tahun	13	25
	> 2 - 5 tahun	6	11,5
	> 5 - 10 tahun	10	19,2
	> 10 - 20 tahun	22	42,3
	> 20 -25 tahun	1	19
	> 25 tahun	0	0
	Jumlah	52	
Bintang Hotel	5	42	80,8
	4	1	1,9
	3	8	15,4
	2	1	1,9
	1	0	0
	Non Bintang	0	0
	Jumlah	52	
Lokasi	Kota Yogyakarta	43	82,7
	Sleman	9	17,3
	Jumlah	52	
Divisi	Front Desk	2	3,8
	Food and Beverage	13	25,0
	General	0	0
	Accounting	7	13,5
	HR	3	5,8
	Housekeeping	1	1,9
	Security	10	19,2
	Engineering	13	25,0
	Marketing	1	1,9
	Purchasing	0	0
	Storage	2	3,8
	Jumlah	52	100

Selanjutnya, hasil uji kuesioner menunjukkan semua pertanyaan darai semua variabel dinyatakan valid dan reliabel. Tabel 2 menunjukkan setiap pertanyaan untuk variabel SDM hijau (SDMH), perilaku ramah lingkungan (PRL) dan kinerja hijau (KH) koefisien korelasi Pearson signifikan di pada level 0,01, berarti semua pertanyaan valid (Sekaran, 2016).

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel MSDMH		Variabel PRL		Variabel KH	
pertanyaan	Nilai Korelasi	pertanyaan	Nilai Korelasi	pertanyaan	Nilai Korelasi
1	.622**	1	.650**	1	.698**
2	.843**	2	.726**	2	.861**
3	.864**	3	.560**	3	.690**
4	.829**	4	.735**	4	.767**
5	.509**	5	.672**	5	.761**
		6	.651**	6	.780**
		7	.582**		

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

Uji reliabilitas berdasarkan pada koefisien reliabel *Cronbach Alpha*. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dinyatakan reliabel jika variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Sekaran, 2016). Pada tabel 3 diketahui nilai *Cronbach Alpha* variabel MSDM hijau sebesar 0.783, variabel perilaku ramah lingkungan 0.771 dan kinerja hijau karyawan sebesar 0.850. Angka *Cronbach Alpha* ketiga variabel memiliki nilai lebih besar dari nilai standar yaitu 0.60 maka semua variabel dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Nilai Standar	Keterangan
1	MSDM Hijau	.783	.600	reliabel
2	Perilaku ramah lingkungan	.771	.600	reliabel
3	Kinerja hijau karyawan	.850	.600	reliabel

Pembahasan dilanjutkan pada uji determinasi. Hasil perhitungan koefisien determinasi pada tabel 4 menunjukkan angka R Square sebesar 0.534. Angka ini mengindikasikan bahwa variabel MSDM hijau dan perilaku ramah lingkungan mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja hijau karyawan hotel sebesar 53%, sedangkan 47% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti motivasi, keterikatan karyawan atau komitmen karyawan.

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.534	.515	1.97094

Ket.: Predictors: (Constant), PRL, MSDMH

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

Tabel 5 menjelaskan hasil perhitungan uji anova atau uji F untuk mengevaluasi dampak keseluruhan variabel bebas, yaitu MSDM hijau dan perilaku ramah lingkungan terhadap variabel terikat, kinerja hijau karyawan. Ghozali (2012) mengemukakan bila nilai signifikansi Uji-F kurang dari 0,05 ($\alpha = 5\%$), maka variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat. Hasil analisis data menunjukkan bahwa dengan nilai signifikan sebesar 0.000. dengan demikian MSDM hijau dan perilaku ramah lingkungan terbukti signifikan secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja hijau karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Anova

Anova ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	f	Sig.
1	Regression	218.347	2	109.174	28.104	.000 ^b
	Residual	190.345	49	3.885		
	Total	408.692	51			
a. Dependent Variable: KH, b. Predictors: (Constant), MSDMH, PRL						

Hasil perhitungan regresi berganda yang ditampilkan pada tabel 6.

Tabel 6. Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.341	2.921		2.170	.035
	MSDM hijau	.472	.104	.493	4.538	.000
	Perilaku ramah lingkungan	.340	.101	.364	3.351	.002

Ket: Dependent Variable: kinerja hijau karyawan

Berdasarkan hasil pada tabel 6 diketahui bahwa baik variabel MSDM hijau maupun perilaku ramah lingkungan memiliki nilai angka koefisien yang bertanda positif (+). Dengan demikian arah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, kinerja hijau karyawan adalah positif, sehingga sudah sejalan dengan pernyataan pada hipotesis kesatu dan kedua. Selanjutnya uji hipotesis didasarkan pada nilai sig. Jika nilai sig sebuah variabel < dari 0.05 maka variabel tersebut dikatakan signifikan dan hipotesisnya dinyatakan diterima (Sekaran, 2016). Hasil perhitungan menunjukkan nilai sig variabel MSDM hijau adalah 0.00. Jadi Hipotesis 1 yang menyatakan variabel MSDM hijau berpengaruh positif terhadap kinerja hijau karyawan perhotelan dinyatakan diterima. Demikian juga variabel perilaku ramah lingkungan memiliki nilai sig sebesar 0.02, maka hipotesis dua yang menyatakan variabel perilaku ramah lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja hijau karyawan perhotelan dinyatakan diterima. Praktik MSDM Hijau merupakan penyalarsan kebijaksanaan MSDM dengan kebijakan perusahaan untuk pelestarian lingkungan. Dalam proses seleksi perusahaan bisa memperkenalkan inisiatif

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

MSDM Hijau kepada pelamar pekerjaan. Dengan demikian karyawan akan bertanggungjawab untuk pelestarian lingkungan (Uddin, M et al, 2015). Selanjutnya pelatihan dan pengembangan dalam HSDM Hijau memberikan ketrampilan karyawan hotel dalam peduli lingkungan dalam bekerja, sehingga mampu mendukung kebijakan Hotel, seperti mendukung implementasi cleanliness dalam CHSE. Dengan demikian praktik MSDM Hijau di hotel-hotel yang diteliti mampu mendukung karyawan mewujudkan kinerja hijau yang dicanangkan manajemen. Berdasarkan demografi responden, 80 persen responden berasal dari hotel bintang Lima. Temuan ini sejalan dengan prestasi atau penghargaan hospitality yang diraih hotel-hotel Yogyakarta. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Ahmad, (2015) dan Masri & Jaaron, (2017). Praktik MSDM hijau di lingkungan perhotelan di Yogyakarta dan Sleman DIY dapat membawa karyawannya bertanggung jawab peduli lingkungan dalam bekerja di hotel.

Perilaku ramah lingkungan yang ditumbuhkan dalam diri karyawan melalui kebijakan ramah lingkungan yang diterapkan manajemen menjadi panduan karyawan dalam bekerja. Selanjutnya karyawan menunjukkan sikap kerja ramah lingkungan dalam bekerja seperti secara sadar hemat sumber daya dengan mematikan lampu yang tidak diperlukan, tergrak mematikan mengalir tanpa pemakaian, dan menggunakan kertas yang masih bisa dipakai. Sikap kerja ramah lingkungan yang sudah tertanam dalam diri karyawan mendorong karyawan berkinerja hijau dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Isrososiawan, S. (2020). Karyawan bekerja sesuai prosedur yang ditetapkan. Ketaatan prosedur adalah kunci hospitality yang menjadi ciri utama hotel, salah satu perilaku utama adalah keramahan kepada tamu. Karyawan yang memiliki perilaku ramah lingkungan terbukti mampu menyelesaikan pekerjaan dan mencari penyelesaian kerja dengan pertimbangan pengurangan kerusakan lingkungan hotel, mau secara aktif berkontribusi dalam program berkelanjutan dan menjaga keselamatan kerja dan lingkungan selama bekerja.

5. Kesimpulan

Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau mampu mengarahkan karyawan dalam mencapai kinerja hijau di lingkungan hotel di Kota Yogyakarta dan Sleman DIY. . -hotel Praktik MSDM Hijau tersebut memajukan pengetahuan lingkungan, keterampilan, dan kesadaran individu sehingga dapat mengembangkan tujuan hijau organisasi. Selain praktik MSDM Hijau, Perilaku Ramah Lingkungan atau *pro-environmental behavior* yang dihidupi karyawan saat bekerja membuktikan kontribusinya dalam kinerja hijau secara sadar berupa penyelesaian tanggungjawab secara profesional sejalan dengan prosedur kerja industri hospitality, menjaga keselamatan kerja, pemakaian sumberdaya secukupnya atau efisien dan berkontribusi aktif dalam program berkelanjutan di hotel serta tetap peduli kelestarian lingkungan kerja dan hotel. Praktik MSDM Hijau menjadi inisiatif individu dan organisasi untuk mengembangkan kepedulian kelestarian lingkungan di industri perhotelan.

Referensi

Aditya, I. P. Y. C., & Silvianita, A. (2024). Peran green human resource management dan eco-friendly behavior terhadap kinerja lingkungan karyawan Merusaka Hotel Nusa Dua. *eProceedings of Management*, 11(6).

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

- Ahmad, S. (2015). Green human resource management: Policies and practices. *Cogent Business & Management*, 2(1).
- Alreahi, M., et al. (2023). Green human resources management in the hotel industry: A systematic review. *Sustainability*, 15(1), 99.
- Almemari, A., et al. (2021). Green HRM and employee engagement: Evidence from the hotel industry. *Journal of Tourism and Hospitality Management*, 9(1), 22–34.
- Atmoko, T. P. H. (2024). [Undergraduate thesis, Universitas Kristen Satya Wacana]. Retrieved July 17, 2025, from https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/33900/26/T2_922019012_Judul.pdf
- Bappeda Kota Yogyakarta. (2023). *Indikator pembangunan berkelanjutan daerah Istimewa Yogyakarta 2022/2023*.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: John Wiley & Sons.
- Boiral, O., Paillé, P., & Raineri, N. (2015). The nature of employees' pro-environmental behaviors. In *The psychology of green organizations* (pp. 12–32).
- Byrne, Z. S. (2005). Fairness reduces the negative effects of organizational politics on turnover intentions, citizenship behavior, and job performance. *Journal of Business and Psychology*, 20(2), 175–200.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900.
- 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*, 56(4), 613–627.
- El Baroudi, S., Cai, W., Khapova, S. N., & Jiang, Y. (2023). Green human resource management and team performance in hotels: The role of green team behaviors. *International Journal of Hospitality Management*, 110, 103436.
- Fawehinmi, O., Yusliza, M. Y., Wan Kasim, W. Z., Mohamad, Z., & Sofian Abdul Halim, M. A. (2020). Exploring the interplay of green human resource management, employee green behavior, and personal moral norms. *SAGE Open*, 10(4).
- Ghozali, I., & Latan, H. (2012). *Partial least square: Konsep, teknik dan aplikasi SmartPLS 2.0 M3*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Bappeda Daerah Istimewa Yogyakarta. (n.d.). *Jumlah hotel*. Retrieved July 21, 2025, from https://bapperida.jogjaprov.go.id/dataku/data_dasar/cetak/212-jumlah-hotel
- Isrososiawan, S., Rahayu, A., Wibowo, L. A., & Dewatmoko, S. (2020). Green human resources management mendukung kinerja lingkungan industri perhotelan. *Jurnal Co Management*, 3(2), 457–470.

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Jabbour, C. J. C. (2013). Environmental training and environmental management maturity of Brazilian companies with ISO 14001: Empirical evidence. *Journal of Cleaner Production*, 63, 39–46.

Jabbour, C. J. C., & Jabbour, A. B. L. (2016). Green human resource management and green supply chain management: Linking two emerging agendas. *Journal of Cleaner Production*, 112, 1824–1833.

Karatepe, O. M., Rezapouraghdam, H., Hassannia, R., Karatepe, T., & Kim, T. T. (2025). Test of a moderated mediation model of green human resource management, workplace spirituality, environmental commitment, and green behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 126, 104010.

Khan, M., et al. (2020). Green HRM practices and employee green behavior: The role of employee environmental commitment. *Sustainability*, 12(5), 2075.

Kim, Y. J., Kim, W. G., Choi, H. M., & Phetvaroon, K. (2019). The effect of green human resource management on hotel employees' eco-friendly behavior and environmental performance. *International Journal of Hospitality Management*, 76, 83–93.

Madani, F. (2020). Green HRM and employee satisfaction: A study in the hospitality sector. *Journal of Human Resources and Sustainability*, 8(3), 45–59.

Masri, H. A., & Jaaron, A. A. (2017). Assessing green human resources management practices in Palestinian manufacturing context: An empirical study. *Journal of Cleaner Production*, 143, 474–489.

Meira, J. V. D. S., & Hancer, M. (2021). Using the social exchange theory to explore the employee-organization relationship in the hospitality industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(2), 670–692.

Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human resource management*. Boston: Pearson.

Naqvi, S., & Siddiqui, D. A. (2019). Effect of GHRM practices on work performance: The mediatory role of green lifestyle. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3486132>

O'Donohue, W., & Torugsa, N. (2016). The moderating effect of green HRM on the association between proactive environmental management and financial performance in small firms. *International Journal of Human Resource Management*.

Paillé, P., & Boiral, O. (2013). Pro-environmental behavior at work: Construct validity and determinants. *Journal of Environmental Psychology*, 36, 118–128.

Renwick, D., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green human resource management: A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1–14.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2013). *Management*. Boston: Pearson.

Solberg, E., & Dysvik, A. (2016). Employees' perceptions of HR investment and their efforts

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

to remain internally employable: Testing the exchange-based mechanisms of the ‘new psychological contract’. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(9), 909–927.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach*. New York: John Wiley & Sons.

Sugiyono. (2014). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Supardi, S., Perwitasari, E. P., Primadi, A., Liana, E., & Syahridhan, S. (2025). Konsep manajemen sumber daya manusia hijau: Pelatihan hijau, rekrutmen hijau, manajemen kinerja hijau dan kompensasi hijau. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(3), 1222–1235.

Úbeda-García, M., Claver-Cortés, E., Marco-Lajara, B., & Zaragoza-Sáez, P. (2021). Corporate social responsibility and firm performance in the hotel industry: The mediating role of green human resource management and environmental outcomes. *Journal of Business Research*, 123, 57–69.

Tirno, R. R., Islam, N., & Happy, K. (2023). Green HRM and eco-friendly behavior of employees: Relevance of pro-ecological climate and environmental knowledge. *Heliyon*, 9(4).

Uddin, M., & Islam, R. (2015). Green HRM: A novel initiative to achieve sustainability in HRM. *International Journal of Business and Management*, 10(9), 53–60.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)