



## Green Human Resource Management Dalam Mempengaruhi Organizational Citizenship Behaviour Dan Kinerja Lingkungan Pada PT. Woo In Indonesia.

Wulandari<sup>1)</sup>; Sugiyanto<sup>2)</sup>

Universitas Pamulang, Indonesia

Email: [dariwulanandari@gmail.com](mailto:dariwulanandari@gmail.com)<sup>1)</sup>; [dosen00495@unpam.ac.id](mailto:dosen00495@unpam.ac.id)<sup>2)</sup>

**Abstract.** *This study aims to determine the effect of Green Human Resource Management (green competence, green motivation, and green employee involvement), on environmental performance in Organizational Citizenship Behavior as an intervening variable. Respondents in this study were 33 employees in PT WOO IN INDONESIA. The method of collecting data is using a questionnaire, and the method of determining the sample is by using a non-probability sampling method, namely Accidental Sample. The analysis used is multiple linear regression analysis, and path analysis. The results show that Green Human Resource Management (green competence, green motivation, and green employee involvement), partially and simultaneously has a positive and significant influence on Organizational Citizenship Behavior. Green Human Resource Management (green competence, green motivation, and green employee involvement) partially and simultaneously has a positive and significant impact on environmental performance. Organizational Citizenship Behavior has a positive and significant influence on environmental performance and there is a greater indirect influence of Green Human Resource Management (green competence, green motivation, and green employee involvement) on performance through Organizational Citizenship Behavior. The results of this study can be used as a reference for PT WOO IN INDONESIA in making policies to improve the environmental performance of Human Resource Management, and Organizational Citizenship Behavior.*

**Keywords:** *Green Competence, Green Motivation, Green Employee Involvement, Organizational Citizenship Behavior, Environmental Performance*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Green Human Resource Management* (Kompetensi hijau, motivasi hijau, dan keterlibatan karyawan hijau), terhadap kinerja lingkungan pada *Organizational Citizenship Behaviour* sebagai variabel intervening. Responden dalam penelitian ini adalah 33 karyawan dalam PT WOO IN INDONESIA. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, dan cara penentuan sampel dengan metode non probability sampling yaitu *Accidental sample*. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi liner berganda, dan analisis jalur (*path*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Green Human Resource Management* (Kompetensi hijau, motivasi hijau, dan keterlibatan karyawan hijau), secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. *Green Human Resource Management* (Kompetensi hijau, motivasi hijau, dan keterlibatan karyawan hijau) secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja lingkungan. *Organizational Citizenship Behaviour* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja lingkungan dan terdapat pengaruh yang lebih besar secara tidak langsung *Green Human Resource Management* (Kompetensi hijau, motivasi hijau, dan keterlibatan karyawan hijau) terhadap kinerja melalui

*Organizational Citizenship Behaviour*. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi PT WOO IN INDONESIA dalam membuat kebijakan untuk meningkatkan kinerja lingkungan *Human Resource Management*, dan *Organizational Citizenship Behaviour*.

**Kata Kunci:** Kompetensi, Motivasi, Keterlibatan Karyawan, *Organizational Citizenship Behaviour*, Kinerja Lingkungan

## PENDAHULUAN

Isu pemanasan global telah menjadi perhatian masyarakat dunia saat ini, Banyak pihak berupaya mengkampanyekan upaya demi menyelamatkan bumi dengan berbagai aksi dan berbagai program. Salah satu konsep yang berhubungan dengan upaya penyelamatan lingkungan adalah konsep ramah lingkungan atau istilah “go green”. Pada saat ini banyak terjadi kerusakan lingkungan, perkembangan saat ini telah sangat banyak memberikan pengaruh, baik pengaruh baik maupun pengaruh buruk dalam sumber daya. Saat ini sangat di butuhkan pengelolaan yang baik untuk meningkatkan sumber daya hijau yang ada, menanggapi adanya hal ini, beberapa organisasi telah menjalankan beberapa praktik nyata salah satunya yaitu pada tempat kerja yang telah di lakukan salah satunya yaitu dengan adanya *Green Human Resource Management*. Menurut Dumont (2016) kebutuhan untuk memahami dan membentuk perilaku karyawan meminimalkan dampak negatif lingkungan yang ada pada tempat kerja. Menanggapi keprihatinan ini, peran *Green Human Resource Management* dalam mempengaruhi perilaku karyawan hijau di tempat kerja telah muncul sebagai topik studi.

*Green Human Resource management* saat ini, telah menangani masalah yang terjadi pada lingkungan, langkah awal yang baik di dalam sebuah tempat kerja adalah memberikan kompetensi hijau pada setiap karyawan, adanya kompetensi hijau tersebut mengacu pada pelatihan, serta pengembangan. Dengan adanya pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan keterampilan dan juga sikap karyawan dalam menjaga lingkungan hijau, pelatihan dan pengembangan pula meningkatkan pemahaman karyawan dengan pentingnya menjaga lingkungan. Saat ini keterlibatan *Organizational citizenship behavior* di dalam memberikan kontribusinya pada kompetensi

Selain dengan diterapkannya kompetensi hijau pada tempat kerja, selain itu pula demikian adanya proses peningkatan motivasi hijau, yang mampu menjadikan karyawan, mempunyai kemampuan dalam mengembangkan lingkungan. Memotivasi karyawan adalah salah satu strategi yang harus di lakukan oleh tempat kerja, dikarenakan dengan begitu tujuan memotivasi karyawan sendiri yaitu sesuai dengan apa yang telah di bentuk. Dengan begitu di dalam diri karyawan akan muncul rasa inisiatif yang tinggi terhadap permasalahan lingkungan, baik di kantor, di lingkungan tempat tinggal, ataupun lingkungan lainnya. Dengan adanya peningkatan motivasi ini tentunya akan berdampak baik pula pada kinerja lingkungan dan tentunya pada tempat kerja.

Setelah kompetensi hijau dan Motivasi hijau telah di tentukan sebagai bentuk dalam perencanaan *Green Human Resource Management*. Maka keterlibatan karyawan hijau dalam lingkungan tempat kerja sangat amat memberikan pengaruh yang baik pada kinerja lingkungan yang telah di bentuk, keterlibatan karyawan hijau ini adalah pengaruh pada *Organizational Citizenship Behaviour* itu sendiri, karena rasa itu adalah rasa inisiatif yang ada pada diri di dalam karyawan, karena sebelumnya telah mendapatkan kompetensi serta motivasi yang di dalamnya terdapat pelatihan dan juga pengembangan atas masalah yang terjadi pada lingkungan. Tepatnya pada masalah yang ada di tempat kerja.

*Green Human Resource Management* merupakan kebijakan awal untuk membuat lingkungan menjadi lebih baik lagi dengan didasari pada kesadaran lingkungan dari diri sendiri, Menurut kim (2017) Green HRM adalah dimasukkannya kesadaran lingkungan di dalam seluruh proses HRM seperti Pelatihan, penghargaan dan pengembangan tenaga kerja hijau, untuk memahami dan menghargai nilai-nilai, praktik, dan inisiatif yang ramah lingkungan, selain itu penelitian kontemporer mendukung peran sumber daya manusia dalam lingkungan kinerja berkonsentrasi pada perilaku karyawan yang ramah lingkungan sebagai hal yang krusial faktor dalam berhasil menerapkan kebijakan lingkungan di tempat

kerja. Kebijakan ini akan sangat mempengaruhi terbentuknya sumber daya hijau yang lebih baik lagi, karena pada kenyataannya saat ini kerusakan lingkungan sudah terjadi dimana-mana seperti, defisit sumber daya, meningkatnya polusi dan hilangnya keanekaragaman hayati. Semua ini berakar pada perilaku manusia itu sendiri yang tidak mau menjaga lingkungannya dengan baik. Untuk itu terbentuklah Green Human Resource Management dengan meningkatkan kompetensi hijau, meningkatkan motivasi hijau, serta keterlibatan karyawan hijau.

*Organizational Citizenship Behaviour* itu sendiri merupakan perilaku inisiatif yang ada pada diri seseorang, ini merupakan suatu perilaku sukarela (*volunteer*), “tampak” (*overt*) dan dapat diamati. Karena OCB fokusnya adalah perilaku maka OCB pada sebenarnya didasari oleh suatu motif atau nilai tertentu sebab itu kesukarelaan dalam bentuk perilaku belum tentu mencerminkan nilai kerelaan yang sebenarnya. OCB berorientasi pada perilaku individu dan diharapkan perilaku tersebut didasari oleh nilai yang dihayati, untuk melakukan hal-hal di luar pekerjaannya. Motivasi yang telah membuat mereka mau melakukan hal tersebut, hal yang disadarkan pada hati nurani mereka, dan secara sukarela mau untuk melakukannya. Hal tersebut tentunya sangat berpengaruh untuk meningkatkan efektifitas fungsi organisasi tersebut, dan juga tentunya salah satu factor terpenting yang mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi dengan meningkatkan tingkat komitmen karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan dan juga organisasi.

Selain itu Kinerja Lingkungan pula sangat mempengaruhi pencapaian dalam tujuan organisasi dikarenakan merupakan salah satu langkah dalam mengukur hasil yang akan diperoleh melalui, kompetensi lingkungan hijau, peningkatan motivasi hijau, dan keterlibatan karyawan hijau. Kinerja telah banyak dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya, kinerja juga dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan, kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan tersebut berlangsung untuk mencapai hasil kerja, dan hasil pekerjaan itu sendiri juga menghasilkan kinerja

PT WOO IN INDONESIA sendiri saat ini telah menjalani sedikit demi sedikit membuat lingkungan kerja yang hijau, karena sebagaimana yang kita ketahui PT WOO IN sendiri bergerak di bidang elektronik dan industri otomotif di mana di sekitaran lokasinya adalah pabrik-pabrik yang sangat kurang adanya lingkungan yang hijau, dan tentunya akan mengimplementasikan konsep tempat kerja yang ramah akan lingkungan dalam aktivitasnya contohnya seperti efisiensi energy yaitu mempertimbangkan penggunaan energy dalam setiap pembangunan dan penggunaan bangunan yang sumber energy alami terhadap total energy yang digunakan oleh bangunan, investasi yang dilakukan dalam perbaikan dalam efisiensi energi. Efisiensi air dengan mempertimbangkan penggunaan air yang digunakan, efisiensi bahan yaitu dengan mempertimbangkan bahan-bahan, bagaimana mendaur ulangnya dan agar daur ulang tersebut dapat bermanfaat lagi. Selanjutnya yaitu bagaimana kualitas lingkungan sekitar pabrik dengan mempertimbangkan kualitas udara di dalam ruangan, Optimalisasi operasional dan pemeliharaan yaitu dengan melibatkan semua staff di semua tahapan dalam kegiatan ramah lingkungan, dan juga dengan pengurangan limbah dan toxics yaitu mempertimbangkan penyediaan peralatan, seperti tempat sampah kompos untuk mengurangi bahan organik akan ke tempat pembuangan sampah, pengenalan praktek daur ulang, konversi limbah dan air limbahnya menjadi pupuk. Sehubungan dengan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk meneliti tentang **“Green Human Resource Management dalam mempengaruhi Organizational Citizenship Behaviour dan Kinerja Lingkungan”**.

## KAJIAN LITERATUR

Sebelum mengemukakan beberapa pendapat mengenai apa yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia, maka perlu dijelaskan terlebih dahulu mengenai arti manajemen itu sendiri, karena manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari fungsi manajemen itu sendiri.

Menurut Hasibuan (2014: 10), bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khususnya mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan serta ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Gary Dessler (2015:36), ia mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan latihan untuk memenuhi aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan, atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sedangkan menurut Handoko (2014:10), mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Dari ketiga definisi diatas, dapat disimpulkan sementara bahwa sumber daya manusia (karyawan) adalah kemampuan yang terpadu yang terdiri dari daya pikir, daya fisik, bertindak dan bermoral untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

*Green Human Resource Management* merupakan suatu sistem pengelolaan tenaga kerja yang diterapkan untuk mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan atau meningkatkan dampak positif lingkungan terhadap kinerja secara berkelanjutan (Arulrajah 2015). Konsep *Green Human Resource Management* (GHRM) mengacu pada aktifitas-aktifitas dan kebijakan *Human Resource Management* (HRM) di dalam mengimplementasikan praktik ramah lingkungan yang berkelanjutan. Konsep ini juga bertujuan untuk meningkatkan komitmen karyawan pada isu-isu kelestarian lingkungan (Masri dan Jaaron, 2017).

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini didasarkan pada ilmu manajemen sumber daya manusia, yang khususnya berhubungan dengan *Green Human Resource Management*, *Citizenship Behaviour* dan *Kinerja Lingkungan*. Sedangkan desain penelitian ini menggunakan metode deskriptif, asosiatif, kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2016:53) definisi penelitian deskriptif adalah Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Menurut Sujarweni (2018:88) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Masih menurut Sujarweni (2018:15) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantitatif (pengukuran). Sedangkan Menurut sugiyono (2016:36) penelitian asosiatif kuantitatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara 2 (dua) variabel atau lebih.

Berdasarkan metode deskriptif, asosiatif, kuantitatif, penelitian ingin melihat hubungan atau pengaruh antara *Green Human Resource Management* (X), *Organizational Citizenship Behaviour* (Z), *Kinerja Lingkungan* (Y).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis deskripsi jenis kelamin, Karyawan PT WOO IN INDONESIA yang diambil sebagai responden, yaitu jenis kelamin laki- laki berjumlah 21 orang atau 52% dan jenis kelamin perempuan berjumlah 19 orang atau 48%. Berdasarkan deskripsi umur responden Karyawan PT WOO IN INDONESIA yang diambil sebagai responden, yaitu 20-30

Tahun 31 dengan presentase 77%, 31-40 Tahun 6 dengan presentase 15%, dan lebih dari >40 Tahun 3 dengan presentase 8%. Berdasarkan deskripsi pendidikan terakhir Karyawan PT WOO IN INDONESIA yang diambil sebagai responden, yaitu SMA 19 dengan presentase 47%, Diploma 2 dengan presentase 5% dan Sarjana 19 dengan presentase 48%. Berdasarkan deskripsi Masa Kerja Karyawan PT WOO IN INDONESIA yang diambil sebagai responden, yaitu Kurang dari 3 tahun 27 dengan presentase 68%, 4-5 Tahun 6 dengan presentase 15% dan lebih dari 5 tahun 7 dengan presentase 17%.

Berdasarkan hasil uji validitas dapat disimpulkan bahwa dari 15 item pernyataan atas variabel Kompetensi Hijau ( $X_1$ ), 15 item pernyataan atas variabel Motivasi Hijau ( $X_2$ ), 9 item pernyataan atas variabel Keterlibatan Karyawan Hijau ( $X_3$ ), 15 item pernyataan atas variabel Organizational Citizenship Behaviour ( $Z$ ), dan 9 pernyataan atas variabel kinerja lingkungan ( $Y$ ), pada uji coba 40 responden menunjukkan bahwa semua pernyataan dikatakan valid. Hal ini dikarenakan semua nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada taraf signifikan.

Hasil Uji Reliabilitas memperlihatkan Cronboach's Alpha masing-masing bernilai 0,950, 0,963, 0,913, 0,966, 0,939. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Cronboach's Alpha lebih besar dari 0,334, maka data tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 1. Hasil uji multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model								
1	(Constant)	1.951	2.243		.870	.390		
	Kompetensi Hijau	-.080	.103	-.118	-.775	.443	.087	9.539
	Motivasi Hijau	.522	.089	.853	5.872	.000	.095	8.530
	Keterlibatan karyawan Hijau	.220	.143	.233	1.545	.131	.088	9.303

a. Dependent Variable: Kinerja Lingkungan

Sumber: Data diolah

Berdasarkan table 1. menunjukkan bahwa seluruh nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,10. Dengan demikian model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengandung gejala multikolinieritas.

Tabel 2. Hasil uji F Pengaruh kompetensi hijau, motivasi hijau dan keterlibatan karyawan hijau terhadap Kinerja Lingkungan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	996.811	3	332.270	154.168	.000 <sup>b</sup>
	Residual	77.589	36	2.155		
	Total	1074.400	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Lingkungan

b. Predictors: (Constant), Keterlibatan Karyawan Hijau, Motivasi Hijau, Kompetensi Hijau

Sumber: Data diolah

Pengujian pengaruh variabel kompetensi hijau ( $X_1$ ), motivasi hijau ( $X_2$ ), dan keterlibatan karyawan hijau ( $X_3$ ) secara simultan terhadap variabel Kinerja Lingkungan ( $Y$ ) di PT WOO IN INDONESIA.

1.  $H_0$  : Ada pengaruh tetapi tidak signifikan dari kompetensi hijau terhadap Kinerja Lingkungan.

- H1 : Kompetensi hijau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Lingkungan.
2. Dengan kriteria taraf nyata (probabilitas) = 5 persen atau 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda, diperoleh nilai F-hitung = 0,004.
  3. Hasil olah data diperoleh nilai probabilitas F-hitung (0,000) < *Level of Significant* (0,05), maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima.
  4. Kesimpulannya bahwa variabel kompetensi hijau (X1), motivasi hijau (X2), dan keterlibatan karyawan hijau (X3), berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Lingkungan (Y) di PT WOO IN INDONESIA.

### **Pengaruh kompetensi hijau, motivasi hijau, dan keterlibatan karyawan hijau terhadap OCB.**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel Kompetensi hijau, motivasi hijau, dan keterlibatan karyawan hijau berpengaruh signifikan terhadap OCB. Hasil ini konsisten dengan temuan yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara Green Human Resource Management dan OCB. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Green Human Resource Management berpengaruh terhadap OCB dan dimensi-dimensi OCB. Hasil penelitian menunjukkan tinggi atau rendahnya Green Human Resource Management akan mempengaruhi tinggi atau rendahnya OCB. Hasil penelitian membuktikan bahwa ada korelasi positif yang signifikan antara OCB dan Green Human Resource Management.

### **Pengaruh kompetensi hijau, motivasi hijau, dan keterlibatan karyawan hijau terhadap Kinerja Lingkungan.**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel Kompetensi hijau, motivasi hijau, dan keterlibatan karyawan hijau berpengaruh signifikan terhadap kinerja lingkungan.

### **Pengaruh OCB terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja lingkungan.

### **Terdapat Pengaruh yang Lebih Besar Secara Tidak Langsung kompetensi hijau, motivasi hijau, dan keterlibatan karyawan hijau terhadap Kinerja Lingkungan terhadap Kinerja Lingkungan melalui OCB.**

Berdasarkan hasil jalur (*path*) menunjukkan bahwa Green Human Resource Management berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui OCB, dan terbukti pengaruh tidak langsung Green Human Resource Management yang terdiri dari Kompetensi hijau, motivasi hijau, dan keterlibatan karyawan hijau terhadap kinerja melalui OCB lebih besar dibandingkan pengaruh langsung bahwa Green Human Resource Management terhadap Kinerja Lingkungan

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

1. Green Human Resource Management (Kompetensi hijau, motivasi hijau, dan keterlibatan karyawan hijau) secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB di PT WOO IN INDONESIA.
2. Green Human Resource Management (Kompetensi hijau, motivasi hijau, dan keterlibatan karyawan hijau) secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja lingkungan di PT WOO IN INDONESIA.

3. OCB memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja di PT WOO IN INDONESIA.
4. Terdapat pengaruh yang lebih besar secara tidak langsung Green Human Resource Management (Kompetensi hijau, motivasi hijau, dan keterlibatan karyawan hijau), terhadap kinerja lingkungan melalui OCB di PT WOO IN INDONESIA.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh bahwa kompetensi hijau, motivasi hijau, keterlibatan karyawan hijau mempengaruhi kinerja lingkungan pada PT WOO IN INDONESIA. Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan dampak atau implikasi kepada pihak-pihak tertentu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Garry. 2015. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Astuti, Muji. 2018. *Strategi Implementasi Green Human Resource Management*. Sidoarjo: Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
- Laksmi, Putri. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Hendrawan, Andri. 2012. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Cilacap: Akademi Maritim Nusantara.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi kedua belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Kementerian Lingkungan Hidupan & Kehutanan. 2018. *Program Penilaian Peringkat Kinerja dalam pengelolaan lingkungan*. Indonesia: KLH.
- Pham, N. T., Tuckova, Z, & Chiappetta Jabbour, C.J.(2019). *Greening the hospitality industry. How do green human resource management practices influence organizational citizenship behavior in hotels*. France: Montpellier.
- Nosheen, Anwar. (2020). *Green Human Resource Management for organizational citizenship behavior forwards the performance on a university campus*. Malaysia: *Journal of Cleaner Production*.
- Budihardjo, Andreas. (2018). *Organisasi Menuju Pencapaian Kinerja Optimum*, Jakarta: Prasetya Mulya Publishing.
- Wibowo (2007). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: PT Raja Indo Persada.
- Rantao, Ary. 2012 <http://green.kompasiana.com/penghijauan/2012/01/02/system-dan-prinsip-manajemen-lingkungan-42443.html>. 2012.
- [Green Human Resource Management for organisational citizenship behaviour towards the environment and environmental performance on a university campus - ScienceDirect](#)
- [Green human resource management: A proposed model in the context of Sri Lanka's tourism industry - ScienceDirect](#)
- [The impact of green human resource management and green supply chain management practices on sustainable performance: An empirical study - ScienceDirect](#)