

**PENGARUH PENERAPAN *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*
DAN *GREEN TRANSFORMATIONAL LEADRSHIP* DALAM MENCAPAI
ENVIRONMENTAL PERFORMANCE YANG LEBIH BAIK**

(Studi di Rayz UMM Hotel, Malang)

SKRIPSI

Untuk memenuhi Salah Satu Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1 Manajemen



Oleh :

Avrelia Refi Chantika

202010160311186

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2023

SKRIPSI

PENGARUH PENERAPAN GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
DAN GREEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP DALAM MENCAPAI
ENVIRONMENTAL PERFORMANCE YANG LEBIH BAIK
(Studi di Rayz UMM Hotel, Malang)

Oleh :

Avrelia Refi Chantika

202010160311186

Diterima dan disetujui
pada tanggal 05 Januari 2024

Pembimbing I.

Pembimbing II.

Dicky Wisnu Usdek Riyanto, Ph.D.

Drs. Noor Azis, M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Jurusan,



Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

A handwritten signature in blue ink.

Dr. Nurul Asfiah, M.M.

SKRIPSI

PENGARUH PENERAPAN GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
DAN GREEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP DALAM MENCAPAI
ENVIRONMENTAL PERFORMANCE YANG LEBIH BAIK
(Studi di Rayz UMM Hotel, Malang)

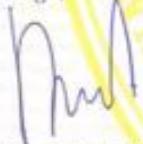
Oleh :

Avrelia Refi Chantika

202010160311186

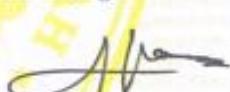
Diterima dan disetujui
pada tanggal 05 Januari 2024

Pembimbing I,



Dicky Wisnu Usdek Riyanto, Ph.D.

Pembimbing II,



Drs. Noor Azis, M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Ketua Jurusan,



Dr. Nurul Asfiah, M.M.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya

Nama : Avrelia Refi Chantika

NIM : 202010160311186

Program Studi : Manajemen

Surel : avreliarefi@webmail.umm.ac.id

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik Sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan/sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar Pustaka sesuai dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar Pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang,

Yang Membuat Pernyataan



Avrelia Refi Chantika

ABSTRACT

This research aims to: (1) determine the description of Green Human Resource Management, Green Transformational Leadership, and Environmental Performance at Rayz UMM Hotel. (2) determine the influence of Green Human Resource Management on the Environmental Performance of Rayz UMM Hotel employees. (3) determine the influence of Green Transformational Leadership on the Environmental Performance of Rayz UMM Hotel employees. The research method used was quantitative, with Frequency Distribution and Multiple Linear Regression using SPSS 16 tools. The population in this study were Rayz UMM Hotel employees with 38 respondents using purposive sampling. The results of this research are (1) The implementation of Green Human Resource Management at the Rayz UMM Hotel is classified as very good, the implementation of Green Transformational Leadership at the Rayz UMM Hotel is considered good, and the implementation of Environmental Performance at the Rayz UMM Hotel is very satisfactory. (2) Green Human Resource Management has a positive and significant effect on Environmental Performance. (3) Green Transformational Leadership has a positive and significant effect on Environmental Performance at Rayz UMM Hotel.

Keywords : *Green Human Resource Management, Green Transformational Leadership, dan Environmental Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk : (1) mengetahui deskripsi *Green Human Resource Management, Green Transformational Leadership, dan Environmental Performance* di Rayz UMM Hotel. (2) mengetahui pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Environmental Performance* karyawan Rayz UMM Hotel. (3) mengetahui pengaruh *Green Transformational Leadership* terhadap *Environmental Performance* karyawan Rayz UMM Hotel. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan Distribusi Frekuensi dan Regresi Linier Berganda menggunakan alat SPSS 16. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rayz UMM Hotel dengan 38 responden menunggakan purposive sampling. Hasil penelitian ini adalah (1) Penerapan *Green Human Resource Management* di Rayz UMM Hotel sudah tergolong sangat baik, Penerapan *Green Transformational Leadership* di Rayz UMM Hotel sudah tergolong baik, dan penerapan *Environmental Performance* di Rayz UMM Hotel sudah sangat memuaskan. (2) *Green Human Resource Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Environmental Performance*. (3) *Green Transformational Leadership* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Environmental Performance* di Rayz UMM Hotel.

Kata Kunci : *Green Human Resource Management, Green Transformational Leadership, dan Environmental Performance*

KATA PENGANTAR

Puji serta Syukur yang teramat dalam saya lantunkan kepada sang pencipta Alloh SWT atas nikmat Kesehatan, ilmu, iman, bahagia, semangat, cinta, dan percikan kasih yang Engkau berikan kepada hamba, oleh sebab itu saya dapat menyelesaikan Skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Green Human Resource Management dan Green Transformational Leadership Dalam Mencapai Environmental Performance Yang Lebih Baik” sesuai dengan jarak waktu yang telah ditentukan. Shalawat dan salam selalu dihaturkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa ajaran Tauhid dan keutamaan budi pekerti.

Saya menyadari bahwa selama proses penyusunan tugas akhir ini tidak lupu dari kesulitan dan hambatan. Tetapi dalam penyusunan tugas akhir ini saya berusaha memberi semaksimal mungkin, saya menyadari akan kemampuan dan keterbatasan pengetahuan serta pengalaman yang saya miliki. Skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak khususnya dosen pembimbing yang memberikan nasihat, masukan, serta saran atas segala permasalahan selama proses penggerjaan sehingga dapat terselesaikan dengan baik. Untuk itu dalam kesempatan kali ini saya ingin menyampaikan ucapan Syukur dan terimakasih yang tulus serta mendalam kepada yang terhormat dibawah ini :

1. Bapak Prof Dr. Fauzan, M.Pd selaku rector Universitas Muhammadiyah Malang
2. Ibu Prof. Dr. Idah Zuhroh, M. M. selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang
3. Ibu Dr. Nurul Asfiah, M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang
4. Bapak Dicky Wisnu UR., Ph.D dan Bapak Noor Aziz, Drs., M.M selaku dosen pembimbing saya yang penuh keikhlasan dan sabar dalam membimbing penyusunan Skripsi saya.

5. Terimakasih sebesar-besarnya kepada orang tua saya Evi Masrotin dan Murtaji, sebagai tanda bukti dan hormat serta rasa terimakasih yang tiada terhingga saya persembahkan karya kecil ini kepada Ibu dan Bapak saya yang telah memberikan kasih sayang dan segala dukungan serta cinta kasih yang tiada terhingga yang hanya dapat saya balas dengan selembar kertas bertuliskan kata cinta dan persembahan. Ucapan terimakasih saja rasanya tak cukup dan tidak akan pernah cukup dalam melihat jasa kalian dalam mendukung saya, mendoakan, memotivasi, dan berkorban untuk saya. Maka dari itu saya abadikan nama kalian dalam Skripsi ini pada urutan pertama, karena kalianlah yang paling berjasa dihidup saya. Sekali lagi saya ucapkan terimakasih.
6. Saya ucapkan terimakasih banyak kepada Bapak Kenny Roz S.Kom., M.M selaku Ketua Lembaga Informasi dan Publikasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang yang telah memberikan banyak wawasan, pengalaman, serta ilmu pengetahuan yang bermanfaat.
7. Saya ucapkan terimakasih banyak kepada sahabat saya Nor Azmi Latief, Putri Agiel Rahmadani, Adina Pamela, Rista Setya Anggraini, Fairus Salsabillah, Septiana Nur Hanggita, dan Mi'rojul Azkiyyah yang selalu setia memberikan semangat, motivasi, perhatian, menjadi tempat keluh kesah sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
8. Saya ucapkan terimakasih banyak kepada teman saya Enrico Junior Caesario, Daffa Yan Wijaya, dan Alfian Nurdiansyah yang selalu menjadi tempat berkeluh kesah dan membantu menyelesaikan Skripsi.
9. Saya ucapkan terimakasih banyak kepada teman part time saya yaitu Fameico Al Ghibari, Daud Jetlikhsan, Dewi Sinta, Nadia, dan Nia yang telah memberi dukungan untuk menyelesaikan Skripsi.
10. Teruntuk tuan dengan NIM 202010160311188 terimakasih untuk patah hati yang diberikan saat proses penyelesaian skripsi yang sekarang bisa menjadi pengingat untuk saya sehingga dapat membuktikan secara elegant. Terimakasih telah menjadi cerita yang menyakitkan dan menjadi proses pendewasaan.

11. Dan yang Terakhir, kepada Perempuan sederhana namun terkadang sangat sulit dimengerti isi kepalanya, sang penulis sebuah karya tulis ini, diri saya sendiri Avrelia Refi Chantika. Terimakasih telah hadir di dunia ini walaupun mungkin tidak sedikit yang tidak ikut serta merayakan hadirmu didunia namun selalu bersyukur karena banyak pula manusia yang dengan bahagia merayakan kehadiranmu di dunia. Terimakasih sudah bertahan sejauh ini, berbahagialah selalu dimana pun berada, rayakan selalu kehadiranmu didunia untuk semua hal yang membuatmu hidup.

Kepada mereka hanya ucapan terimakasih dan doa yang dapat saya persembahkan, semoga segala yang telah mereka berikan kepada saya tercatat sebagai sebuah ibadah yang tidak ternilai.

Terakhir, dengan keterbatasan dan kekurangan saya persembahkan Skripsi ini kepada siapapun yang membutuhkannya. Kritik dan saran dari berbagai pihak sangat saya harapkan untuk penyempurnaan karya-karya saya selanjutnya. Terimakasih

Billahittaufiq Wal Hidayah

Malang, 3 November 2023

Avrelia Refi Chantika

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	3
LEMBAR PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	4
ABSTRACT	5
ABSTRAK	5
KATA PENGANTAR.....	6
DAFTAR TABEL.....	11
DAFTAR GAMBAR	12
DAFTAR LAMPIRAN	13
BAB I PENDAHULUAN	1
A. LATAR BELAKANG	1
B. RUMUSAN MASALAH	8
C. TUJUAN PENELITIAN	9
D. MANFAAT PENELITIAN	9
E. BATASAN PENELITIAN.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. PENELITIAN TERDAHULU	11
B. LANDASAN TEORI	15
C. PERUMUSAN HIPOTESIS	27
D. MODEL EMPIRIS.....	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. LOKASI PENELITIAN.....	31
B. JENIS PENELITIAN	31
C. POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN	31
D. SUMBER DATA.....	32
E. TEHNIK PENGUMPULAN DATA.....	33
F. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL DAN INDIKATOR.....	34
G. TEHNIK PENGUKURAN DATA	37
H. UJI INSTRUMEN DATA	38
I. TEHNIK ANALISIS DATA	41
J. PENGUJIAN HIPOTESIS	43

BAB IV PEMBAHASAN.....	45
A. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	45
B. KARAKTERISTIK RESPONDEN	49
C. UJI INSTRUMEN.....	52
D. UJI ASUMSI KLASIK	54
E. METODE ANALISIS DATA	57
F. PEMBAHASAN PENELITIAN.....	62
BAB V PENUTUP.....	67
A. KESIMPULAN.....	67
B. SARAN	67
LAMPIRAN.....	69
DAFTAR PUSTAKA.....	87



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	11
Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Indikator Variabel	34
Tabel 3.2 Skor Skala <i>Likert</i>	37
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja	51
Tabel 4.4 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja	52
Tabel 4. 5 Uji Validitas	53
Tabel 4. 6 Uji Realibilitas.....	54
Tabel 4. 7 Uji Normalitas	55
Tabel 4. 8 Uji Multikolinearitas	56
Tabel 4. 9 Uji Heterokedastiditas	56
Tabel 4. 10 Uji Autokorelasi	57
Tabel 4. 11 Distribusi Frekuensi <i>Green Human Resource Management</i>	58
Tabel 4. 12 Distribusi Frekuensi Green Transformational Leadership	59
Tabel 4. 13 Distribusi Frekuensi Environmental Performance	60
Tabel 4.14 Regresi Linier Berganda.....	61
Tabel 4.15 Uji T (Parsial).....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2 1 Penilaian PROPER dalam Pengelolaan Lingkungan	18
Gambar 2 2 Model Empiris.....	30



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Data dari responden dari penyembaran kuesioner di Rayz UMM Hotel tentang <i>Green Human Resource Management, Green Transformational Leadership, dan Environmental Performance</i>	69
Lampiran 2 : Data jawaban responden yang didapat dari kuesioner yang disebar di Rayz UMM Hotel tentang <i>Green Human Resource Management, Green Transformational Leadership, dan Environmental Performance</i>	71
Lampiran 3 : Uji Validitas	73
Lampiran 4 : Uji Reabilitas	76
Lampiran 5 : Uji Normalitas Data.....	77
Lampiran 6 : Uji Multikolinieritas	78
Lampiran 7 : Uji Heteroskedastisitas	78
Lampiran 8 : Uji Auto Korelasi.....	79
Lampiran 9 : Distribusi Frekuensi	80
Lampiran 10 : Regresi Linier Berganda dan Uji T	81
Lampiran 11 : Kuesioner Penelitian.....	82
Lampiran 12 : SOP Pemeliharaan Grease Trap.....	83
Lampiran 13 : SOP Pemeliharaan IPAL (STP)	86

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Swidi, A. K., Gelaidan, H. M., & Saleh, R. M. (2021). *The joint impact of green human resource management, leadership and organizational culture on employees' green behaviour and organisational environmental performance.* [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.128112](https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.128112)
- Anwar, N., Hasnaa, N., Mahmood, N., Yusoff, M., & Ramayah, T. (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. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.120401>
- Apip, M., Galuh, U., Galuh, U., Faridah, E., Galuh, U., & Disclosure, E. (2020). *Pengaruh environmental performance dan environmental disclosure terhadap economic performance.* 7(2).
- Borah, P. S., & Korankye, B. (2021). *Green Human Resource Management : The Path to Corporate Environmental Performance.* 4, 1–12.
- Chang, Y. C. C. (2013). *The Determinants of Green Product Development Performance: Green Dynamic Capabilities , Green Transformational Leadership , and Green Creativity.* 107–119. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1452-x>
- Chen, L., & Yang, B. (2016). *Transformational leadership , social capital and organizational innovation.* 37(7), 843–859. <https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2015-0157>
- Chen, T. (2022). *How to facilitate employees ' green behavior ? The joint role of green human resource management practice and green transformational leadership.* August, 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906869>
- Chiou, T., Kai, H., Lettice, F., & Ho, S. (2011). The influence of greening the suppliers and green innovation on environmental performance and competitive advantage in Taiwan. *Transportation Research Part E*, 47(6), 822–836. <https://doi.org/10.1016/j.tre.2011.05.016>
- Darmawan, K. K., Agung, I. G., Krisna, M., Sari, K., & Sagitarini, L. L. (2022). *Penerapan Green Human Resources Management pada New Sunari Lovina Beach Resort.* 278–287.
- Elysabeth Jane Pramudita, A. W. G. (2023a). *PENGARUH GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT , GREEN HUMAN CAPITAL DAN GREEN INNOVATION TERHADAP ENVIRONMENTAL PERFORMANCE MELALUI GREEN HUMAN CAPITAL DAN GREEN INNOVATION PADA PT MITRAKARYA CIPTA GEMILANG* Elysabeth Jane Pramudita , Andreas Wahyu Gunawan Magi. 4(1), 21–40.
- Elysabeth Jane Pramudita, A. W. G. (2023b). *THE INFLUENCE OF GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT , GREEN HUMAN CAPITAL , AND*

*GREEN INNOVATION ON ENVIRONMENTAL PERFORMANCE
THROUGH GREEN HUMAN CAPITAL AND GREEN INNOVATION*
*Elysabeth Jane Pramudita , Andreas Wahyu Gunawan Abstrak Penelitian ini
menjelaskan. 2(2), 738–751.*

- 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.* 1–24. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0274820>
- Gephart, J. A., Henriksson, P. J. G., Parker, R. W. R., Shepon, A., Gorospe, K. D., Bergman, K., Eshel, G., Golden, C. D., Halpern, B. S., Hornborg, S., Jonell, M., Metian, M., Mifflin, K., Newton, R., Tyedmers, P., Zhang, W., Ziegler, F., & Troell, M. (2021). Environmental performance of blue foods. *Nature*, 597(January). <https://doi.org/10.1038/s41586-021-03889-2>
- Hadjri, M. I., Perizade, B., Zunaidah, & Farla, W. (2019). *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT , GREEN ORGANIZATIONAL CULTURE , AND ENVIRONMENTAL PERFORMANCE : AN. 100(Icoi)*, 138–143.
- Haldorai, K., Gon, W., & Garcia, R. L. F. (2022). Top management green commitment and green intellectual capital as enablers of hotel environmental performance : The mediating role of green human resource management. *Tourism Management*, 88(September 2021), 104431. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2021.104431>
- Huang, S. Y. B., Ting, C., & Li, M. (2021). *The Effects of Green Transformational Leadership on Adoption of Environmentally Proactive Strategies : The Mediating Role of Green Engagement.*
- Imam, S. F., & Astini, R. (2022). *The Effect of Green Transformation Leadership on Government Performance Accountability : Through Organizational Learning.* 1(1), 1–14.
- Joong, Y., Gon, W., Choi, H., & Phetvaroon, K. (2019). International Journal of Hospitality Management 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. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.04.007>
- Kumar, S., Del, M., Chierici, R., & Graziano, D. (2020a). Technological Forecasting & Social Change Green innovation and environmental performance : The role of green transformational leadership and green human resource management. *Technological Forecasting & Social Change*, 150(May 2019), 119762. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2019.119762>
- Kumar, S., Del, M., Chierici, R., & Graziano, D. (2020b). Technological Forecasting & Social Change Green innovation and environmental performance : The role of green transformational leadership and green human resource management. *Technological Forecasting & Social Change*,

- 150(October 2019), 119762. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2019.119762>
- Maitlo, Q., Wang, X., Jingdong, Y., Lashari, I. A., Faraz, N. A., & Hajaro, N. H. (2022). *Exploring Green Creativity : The Effects of Green Transformational Leadership , Green Innovation Climate , and Green Autonomy.* 13(March). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.686373>
- Margaretha, M. (2013). *Developing New Corporate Culture through Green Human Resource Practice.* March.
- Marrucci, L., Daddi, T., & Iraldo, F. (2021). The contribution of green human resource management to the circular economy and performance of environmental certified organisations. *Journal of Cleaner Production*, 319(March), 128859. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.128859>
- Mehta, K., & Chugan, P. K. (2015). *Green HRM in Pursuit of Environmentally Sustainable Business.* 3(3), 74–81. <https://doi.org/10.13189/ujibm.2015.030302>
- Mumford, M. D., Zaccaro, S. J., Connelly, M. S., & Marks, M. A. (n.d.). *LEADERSHIP SKILLS: CONCLUSIONS AND FUTURE DIRECTIONS.* 11(1), 155–170.
- Obeidat, S. M., Abdalla, S., & Al Bakri, A. A. K. (2023). Integrating green human resource management and circular economy to enhance sustainable performance: an empirical study from the Qatari service sector. *Employee Relations: The International Journal*, 45(2), 535–563. <https://doi.org/10.1108/ER-01-2022-0041>
- Opatha, H. H. D. N. P., & Arulrajah, A. A. (2015). *Green Human Resource Management: Simplified General Reflections* *Green Human Resource Management: Simplified General Reflections.* September. <https://doi.org/10.5539/ibr.v7n8p101>
- Peerzada, S. A., Mufti, S., & Nazir, N. A. (2018). *Green Human Resource Management: A Review.* March.
- Pramono, J. (2016). *HOTEL BERBINTANG DI BALI.* 10(1), 64–73.
- Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2013). *Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda **. 15, 1–14. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00328.x>
- Sardinha, I. D. (2019). *Performance Evaluation to Eco-Efficiency and Sustainability Balanced.* January 2003. <https://doi.org/10.1002/tqem.10063>
- Siripipatthanakul, S., & Phuangsuwan, P. (2023). *Green Human Resource Management and Its Effect on Environmental Performance : The Essential of Green Transition Education.* 1(1).
- Sobaih, A. E. E., & Hasanein, A. (2020). *Influences of Green Human Resources Management on Environmental Performance in Small Lodging Enterprises : The Role of Green Innovation.* 1–19.

- Thomas, A., Ma, S., & Rehman, A. U. (2023). *Green Operation Strategies in Healthcare for Enhanced Quality of Life*. 1–21.
- Trimono, T., & Nawangsari, L. C. (2019). *Leadership dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Green Behavior : Pendekatan Konsep Analysis Effect of Green Commitment , Green Transformational Leadership and Job Satisfaction to Employee Green Behavior : Concept Approache*. 24–31.
- Tsai, K. H., & Chen, Z. H. (2019). *Understanding variation in the relationship between environmental management practices and firm performance across studies : A meta - analytic review*. April, 1–19. <https://doi.org/10.1002/bse.2386>
- Weng, H. R., Chen, J., & Chen, P. (2015). *Effects of Green Innovation on Environmental and Corporate Performance: A Stakeholder Perspective*. 4997–5026. <https://doi.org/10.3390/su7054997>
- Yuslem, N., & Ichsan, R. N. (2022). *The Human Resource Development Strategies in Improving Employee Performance in Cooperatives*. 7(3), 89–96.
- Zhang, W., Xu, F., & Wang, X. (2020). *How Green Transformational Leadership A ff ects Green Creativity : Creative Process Engagement as Intermediary Bond and Green Innovation Strategy as Boundary Spanner*.



The Effect of Implementing Green Human Resource Management and Green Transformational Leadership in Achieving Better Environmental Performance (Rayz UMM Hotel, Malang)

ORIGINALITY REPORT



MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

2%

★ Yu-Shan Chen, Ching-Hsun Chang, Yu-Hsien Lin.
"Green Transformational Leadership and Green Performance: The Mediation Effects of Green Mindfulness and Green Self-Efficacy", Sustainability,

2014

Publication

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 1%