

**PENGARUH *GREEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* DAN *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT* TERHADAP *ENVIRONMENTAL PERFORMANCE* PADA PT SURI TANI PEMUKA JAPFA
BANYUWANGI**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Ekonomi



Oleh:

Shalsabilla Vidya Hapsari

202010160311651

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

2024

SKRIPSI

**PENGARUH GREEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP
DAN GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
TERHADAP ENVIRONMENTAL PERFORMANCE
PADA PT SURI TANI PEMUKA JAPFA BANYUWANGI**

Oleh :


Shalsabilla Vidya Hapsari

202010160311651

Diterima dan disetujui
pada tanggal 18 Juli 2024


Pembimbing I,


Pembimbing II,


Dr. Titiek Ambarwati, M.M.


Dr. Yulist Rima Fiandari, S.P., M.M.


Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,


Ketua Program Studi,


Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.


Dr. Nurul Asfiah, M.M.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH GREEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP
DAN GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
TERHADAP ENVIRONMENTAL PERFORMANCE
PADA PT SURI TANI PEMUKA JAPFA BANYUWANGI**

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Shalsabilla Vidya Hapsari

NIM : 202010160311651

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 18 Juli 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing I : Dr. Titiek Ambarwati, M.M.

Pembimbing II : Dr. Yulist Rima Fiandari, S.P., M.M.

Penguji I : Dr. Nurul Asfiah, M.M.

Penguji II : Novita Ratna Satiti, S.E., M.M. Ph.D.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Ketua Program Studi,

Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Dr. Nurul Asfiah, M.M.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Shalsabilla Vidya Hapsari

NIM : 202010160311651

Program Studi : Manajemen

E-mail : Shalsabilla403@gmail.com

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 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 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 sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Malang, 27 Juni 2024

Yang membuat pernyataan,



Shalsabilla Vidya Hapsari

**PENGARUH *GREEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* DAN *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT* TERHADAP *ENVIRONMENTAL PERFORMANCE* PADA PT SURI TANI PEMUKA JAPFA
BANYUWANGI**

Shalsabilla Vidya Hapsari

Management Department, University of Muhammadiyah Malang, Indonesia

E-mail: Shalsabilla403@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *green transformational leadership* dan *green human resource management* terhadap *environmental performance* pada PT Suri Tani Pemuka Japfa Banyuwangi. Penelitian ini dilakukan pada supervisor dan karyawan PT Suri Tani Pemuka Japfa Banyuwangi dengan responden sebanyak 50 orang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Instrumen uji yang digunakan meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan total sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu rentang skala, analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis. Hasil rentang skala pada *green transformational leadership* dan *green human resource management* umumnya dikategorikan sangat baik. *Environmental performance* berdasarkan hasil perhitungan rentang skala umumnya dikategorikan sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa *green transformational leadership* berpengaruh signifikan terhadap *environmental performance*. *Green human resource management* berpengaruh signifikan terhadap *environmental performance*. *Green human resource management* paling berpengaruh terhadap *environmental performance*

Kata Kunci: *Environmental performance, Green human resource management, Green transformational leadership*

**THE INFLUENCE OF GREEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP
AND GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT ON
ENVIRONMENTAL PERFORMANCE AT PT SURI TANI PEMUKA
JAPFA BANYUWANGI**

Shalsabilla Vidya Hapsari

Management Department, University of Muhammadiyah Malang, Indonesia

E-mail: Shalsabilla403@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of green transformational leadership and green human resource management on environmental performance at PT Suri Tani Pemuka Japfa Banyuwangi. This research was conducted on supervisors and employees of PT Suri Tani Pemuka Japfa Banyuwangi with 50 respondents. This research is quantitative research. The test instruments used include validity tests and reliability tests. The sampling technique in this study used total sampling. Data collection is done by distributing questionnaires. Data analysis techniques used are scale range, multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The results of the scale range on green transformational leadership and green human resource management are generally categorized as very good. Environmental performance based on the results of the calculation of the scale range is generally categorized as very good. These results indicate that green transformational leadership has a significant effect on environmental performance. Green human resource management has a significant effect on environmental performance. Green human resource management has the most effect on environmental performance

Keywords: *Environmental performance, Green human resource management, Green transformational leadership.*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirohim,

Asslamualaikum Wr Wb.

Puji syukur saya haturkan kehadirat tuhan yang maha esa Allah SWT atas nikmat yang telah diberikan, sehingga masih di berikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga diberikan kesehatan dan umur yang panjang, dengan ucapan syukur Alhamdulillahirrabbi'l'alamiin. Dengan segala kekuasaan dan kekuatan yang di berikannya, sehingga mampu menyelesaikan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Green Transformational Leadership dan Green Human Resource Management terhadap Environmental Performance pada PT Suri Tani Pemuka Japfa Banyuwangi”** pada waktu yang telah di rencanakan.

Ucapan *Allahumma sholli ala sayyidina muhammad wa ala alihi sayyidina muhammad*, saya haturkan kehadirat junjungan kita, sang pemimpin sejati yang membawa kita dari zaman kegelapan menuju zaman terang benderang, dari zaman jahiliah menuju zaman Quraniyah, dialah nabi besar Muhammadi SAW. Semoga kita termasuk umatnya yang mendapatkan syafaat dan berjumpa dengan Rasulullah di yaumul akhir, Aamiin

Selama proses penyusunan skripsi ini, saya menyadari banyak keterbatasan dari saya sendiri, keterbatasannya wawasan dan ilmu serta kemampuan dalam berbagai hal. Namun, dengan niat, usaha, doa dan ikhtiar serta banyak pihak yang memberikan bantuan dan dukungan kepada saya, sehingga saya mampu melewati semuanya sehingga terselesaikanya skripsi ini sebagai tugas akhir mahasiswa. Sebagai ucapa syukur dan kerendahan hati yang mendalam kesempatan ini saya ingin mengucapkan terimakasih dan rasa hormat kepada:

1. Prof. Dr. H. Nazaruddin Malik, SE., M.Si. selaku rektor Universitas Muhammadiyah Malang, terima kasih atas kesempatan yang telah diberikan sehingga saya dapat berkuliah di Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M. selaku dekan fakultas ekonomi & bisnis Universitas Muhammadiyah Malang, terima kasih atas kesempatan yang

telah diberikan sehingga saya dapat masuk pada fakultas ekonomi & bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.

3. Dr. Nurul Asfiah, MM., selaku ketua jurusan program studi manajemen Universitas Muhammadiyah Malang, terima kasih atas kesempatan yang telah diberikan sehingga saya dapat berkuliah pada jurusan manajemen di Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Dr. Titiek Ambarwati., MM., selaku dosen pembimbing I yang penuh kesabaran dalam melakukan bimbingan dan memberikan arahan solusi serta petunjuk yang sangat bermanfaat guna penyusunan skripsi ini. Saya amat bersyukur bisa mendapat dosen pembimbing sebaik beliau.
5. Dr. Yulist Rima Fiandari., S.P., M.M. selaku dosen pembimbing II yang telah berkenan memberikan waktunya untuk mengoreksi serta memberikan solusi arahan, dan petunjuk yang bermanfaat sehingga terselesaikannya skripsi ini. Saya amat bersyukur bisa mendapatkan dosen pembimbing sebaik beliau.
6. Chalimatuz Sa'diyah, SE., MM., selaku dosen wali manajemen Kelas L 2020 yang memberikan informasi dan arahan selama saya studi di Universitas Muhammadiyah Malang.
7. Terimakasih tak terhingga kepada seluruh Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya program studi Manajemen yang telah memberikan pengetahuan yang sangat bermanfaat selama masa perkuliahan sehingga akhir penyusunan skripsi ini.
8. Kemudian yang spesial, ucapan terimakasih tak terhingga dengan penuh rasa cinta dan sayang kepada kedua orangtua saya, ayahanda Bambang Santoso dan ibunda Endang Eko Warni. Yang telah membesarkan, merawat, mendidik dan menyayangi saya dari kecil sampai sekarang. Mereka yang tak kenal kata lelah memberikan dukungan doa restu dan memberikan kebutuhan, fasilitas yang baik kepada saya sebagai anaknya. Hanya rasa terimakasih yang mampu saya ucapkan kepada mereka. Semoga dengan gelar ini bisa menjadi langkah awal yang baik untuk membahagiakan mereka.

9. Begitu juga kepada saudara saya, kakak M. Gusti Arif F.,S.H dan Dini Syabani Z yang tiada henti memberikan dukungan kepada saya, khususnya kepada kakak perempuan, yang senantiasa menjaga saya selama menjalankan studinya di kota Malang ini.
10. Terima kasih kepada Ryan Ardiansyah Putra yang selalu senantiasa menjadi teman selama mengerjakan skripsi ini serta selalu memberikan dukungan dan bantuan apabila terdapat kendala selama mengerjakan, dan selalu memberikan semangat, menemani saya selama proses pengerjaan skripsi ini. Saya ucapkan terima kasih sebesar-besarnya.
11. Teman saya Dinda Atika yang senantiasa membantu saya dalam mempelajari pengolahan data ke dalam alat analisis data yang saya gunakan yaitu SPSS. Saya ucapkan terima kasih banyak telah selalu membantu dan mengajari saya selama penggunaan alat analisis data yang saya gunakan.
12. Seluruh teman-teman manajemen L angkatan 2020, yang memberikan doa dan dukungan kepada saya. Saya ucapkan terimakasih, teman terbaik semasa kuliah.
13. Berbagai pihak lainnya yang tak bisa saya ucapkan satu persatu, tanpa mengurangi rasa hormat saya, sekali lagi terimakasih.

Akhir kata peneliti menyadari bahwa dalam penulisan tugas akhir ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun demi kesempurnaan tugas akhir ini. Peneliti harap semoga tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak. Atas perhatiannya, peneliti ucapkan terima kasih.

Walaikumsalam Warohmatullahi Wabarakatuh

Malang, 27 Juni 2024

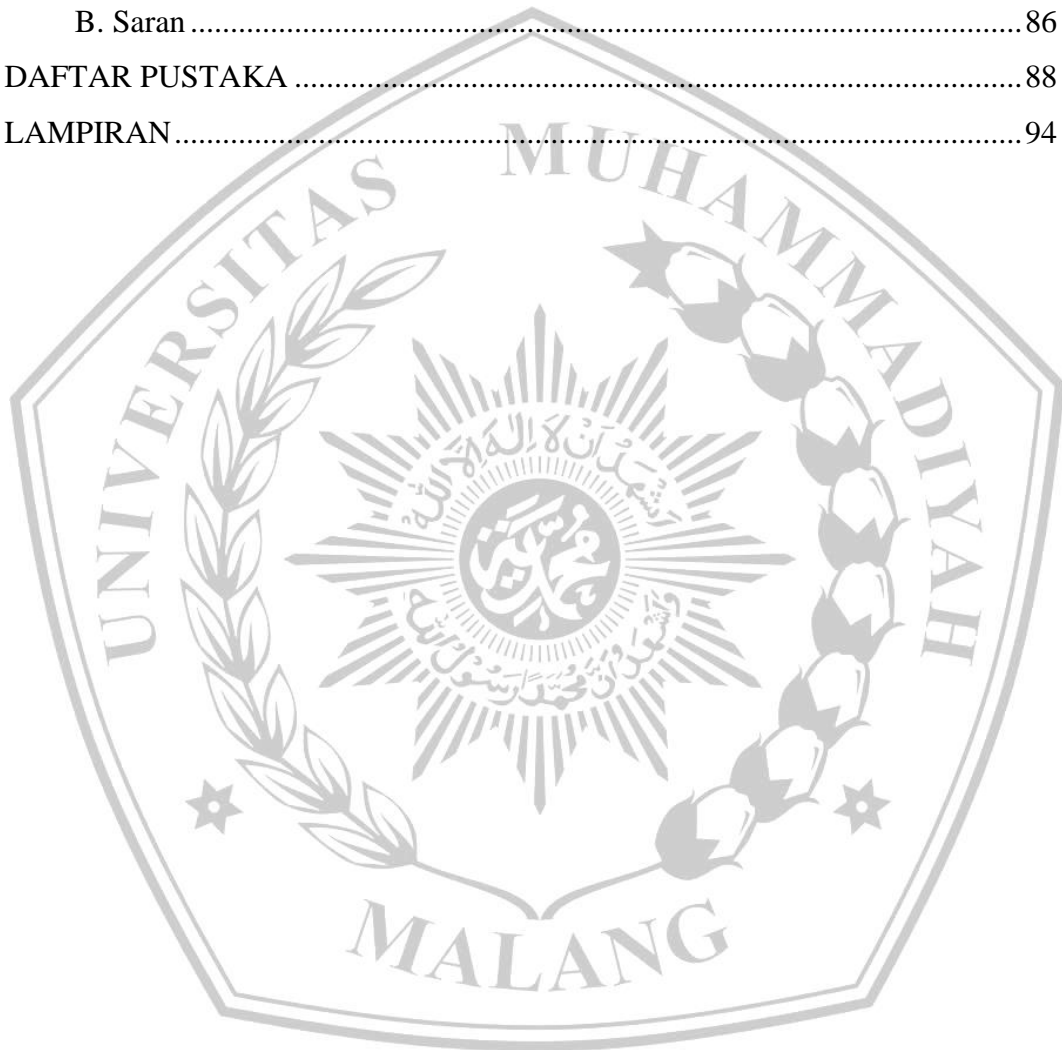
Peneliti,

Shalsabilla Vidya Hapsari

DAFTAR ISI

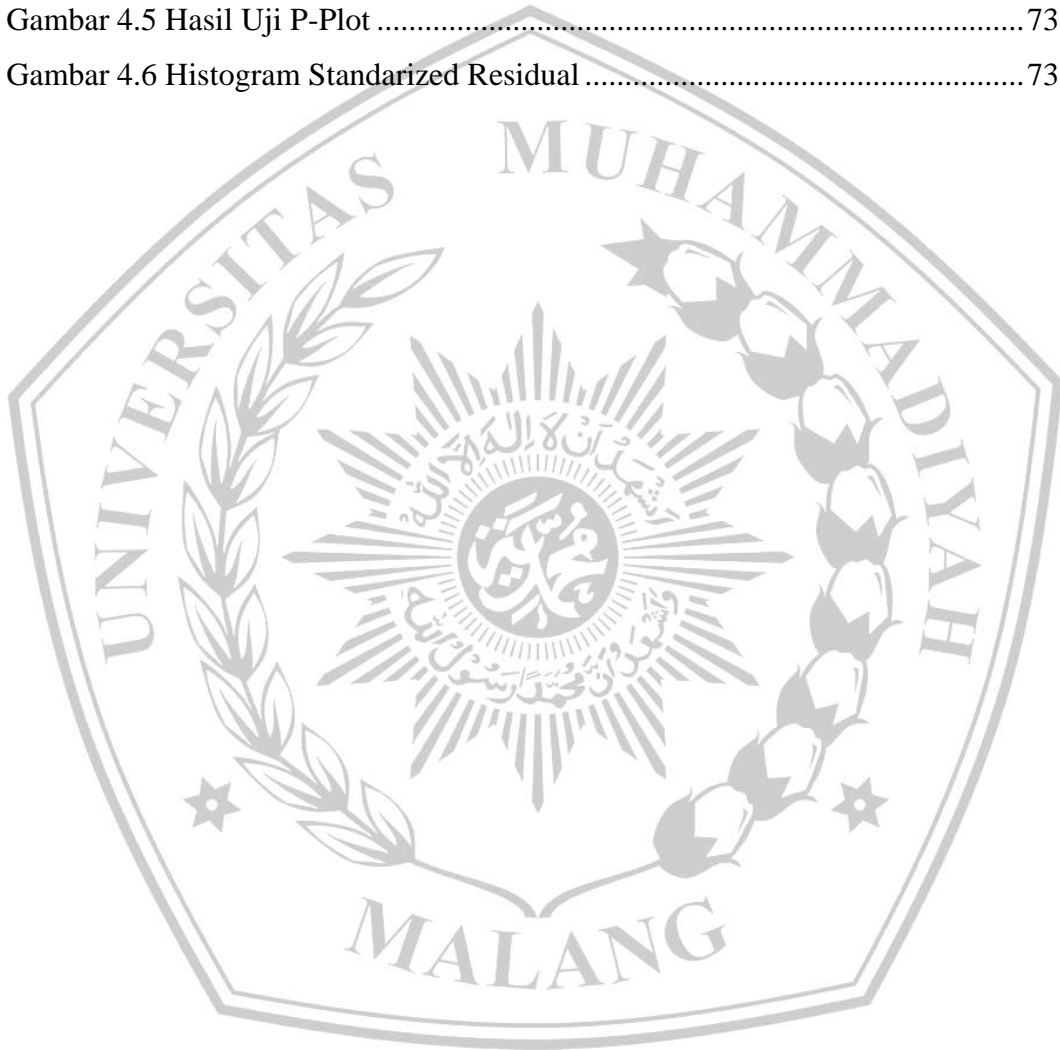
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
ABSTRAK BERBAHASA INDONESIA.....	v
ABSTRAK BERBAHASA INGGRIS	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
C. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Landasan Teori	10
B. Penelitian Terdahulu.....	19
C. Kerangka Pikir.....	35
D. Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN.....	38
A. Jenis Penelitian	38
B. Objek dan Lokasi Penelitian.....	38
C. Populasi dan Teknik Pengumpulan Sampel	38
D. Definisi Operasional Variabel	40
E. Jenis dan Sumber Data	45
F. Teknik Pengumpulan Data	46
G. Teknik Pengukuran Data	46
H. Teknik Analisis Data	47
I. Uji Instrumen Penelitian.....	48

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	54
A. Deskripsi Data	54
B. Hasil Penelitian.....	69
C. Pembahasan	79
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	85
A. Kesimpulan.....	85
B. Saran	86
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN.....	94



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	35
Gambar 4.1 Logo Perusahaan	55
Gambar 4.2 Organization Structure Aquaculture Division Shrimp Ponds	56
Gambar 4.3 Organization Structure Division F & A Shrimp Ponds.....	57
Gambar 4.4 Organization Structure Division HR & GA – P & GA.....	58
Gambar 4.5 Hasil Uji P-Plot	73
Gambar 4.6 Histogram Standarized Residual	73



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Pra <i>Research</i> Pegawai PT Suri Tani Pemuka Japfa Banyuwangi	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	40
Tabel 3.2 Tabel Alternatif Jawaban & Skor	46
Tabel 3.3 Penilaian Rentang Skala	48
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	60
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	60
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan.....	61
Tabel 4.5 Rentang Skala Variabel <i>Green Transformasional Leadership</i>	62
Tabel 4.6 Rentang Skala Variabel <i>Green Human Resource Management</i>	65
Tabel 4.7 Rentang Skala Variabel <i>Environmental Performance</i>	68
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas.....	70
Tabel 4.9 Hasil Uji Realibilitas.....	71
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas	72
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolonieritas	74
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	74
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	75
Tabel 4.14 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	76
Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial (Uji t)	77
Tabel 4.16 Hasil Uji Dominan Beta Coefficient (B).....	78

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian	94
Lampiran 2 Data Karakteristik Responden	98
Lampiran 3 Hasil Tabulasi Data	101
Lampiran 4 Hasil SPSS	106
Lampiran 5 Dokumentasi Penelitian	112



DAFTAR PUSTAKA

- Albort-Morant, G., Leal-Millán, A., & Cepeda-Carrión, G. (2016). The antecedents of green innovation performance: A model of learning and capabilities. *Journal of Business Research*, 69(11), 4912–4917.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- Assoc, Sutawidjaya, A. H., Nawangsari, L. C., Permana, D., Siswanti, I., & Pratama, A. (2022). *Green management strategy in sustainable development*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ayandibu, A. O. (2019). *Green Transformational Leadership and Organizational Behavior Effectiveness: Vol. 10(40)*. IGI Global Publishing.
- Bahri, S., & Cahyani, F. A. (2016). Pengaruh kinerja lingkungan terhadap corporate financial performance dengan corporate social responsibility disclosure sebagai variabel Intervening (Studi empiris pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI). *Ekonika: Jurnal ekonomi universitas kadiri*, 1(2).
- Bhutto, S. A., & Auranzeb, Z. (2016). Effects Of Green Human Resources Management On Firm Performance: An Empirical Study On Pakistani Firms. *European Journal of Business and Management*, 8(16), 119–125.
- Chen, Y.-S., Chang, C.-H., & Lin, Y.-H. (2014). Green Transformational Leadership and Green Performance: The Mediation Effects of Green Mindfulness and Green Self-Efficacy. *Open Access Sustainability*, 6, 6604–6621. <https://doi.org/10.3390/su6106604>
- Daily, B. F., Bishop, J. W., & Massoud, J. A. (2012). The Role Of Training And Empowerment In Environmental Performance. *International Journal of Operations & Production Management*.
- Deshwal, P. (2015). Green HRM: An Organizational Strategy Of Greening People. *International Journal of Applied Research*, 1(3), 176–181.
- Domingues, A. R., Domingues, M. U., & Bull, R. (2023). Environmental performance measurement in arts and cultural organisations: Exploring factors influencing organisational changes. *In Journal of Environmental Management*, 326. <https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2022.116731>
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.
- Fang, Liuyue, Shi, Shengxu, Gao, Jingzu, Li, & Xiayun. (2022). *The mediating role of green innovation and green culture in the relationship between green human resource management and environmental performance*. 1–25. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0274820>
- Febrianawati, Y. (2018). Uji validitas dan reliabilitas Instrumen penelitian kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 17–23.
- Fitrianingrum, A., & Siagian, C. (2021). Green Hrm Practices Di Pt. Philips Industries Batam. *In ConCEPT-Conference on Community Engagement Project*, 1(1), 2363-2367).
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23 (Edisi 8). *Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*, 96.

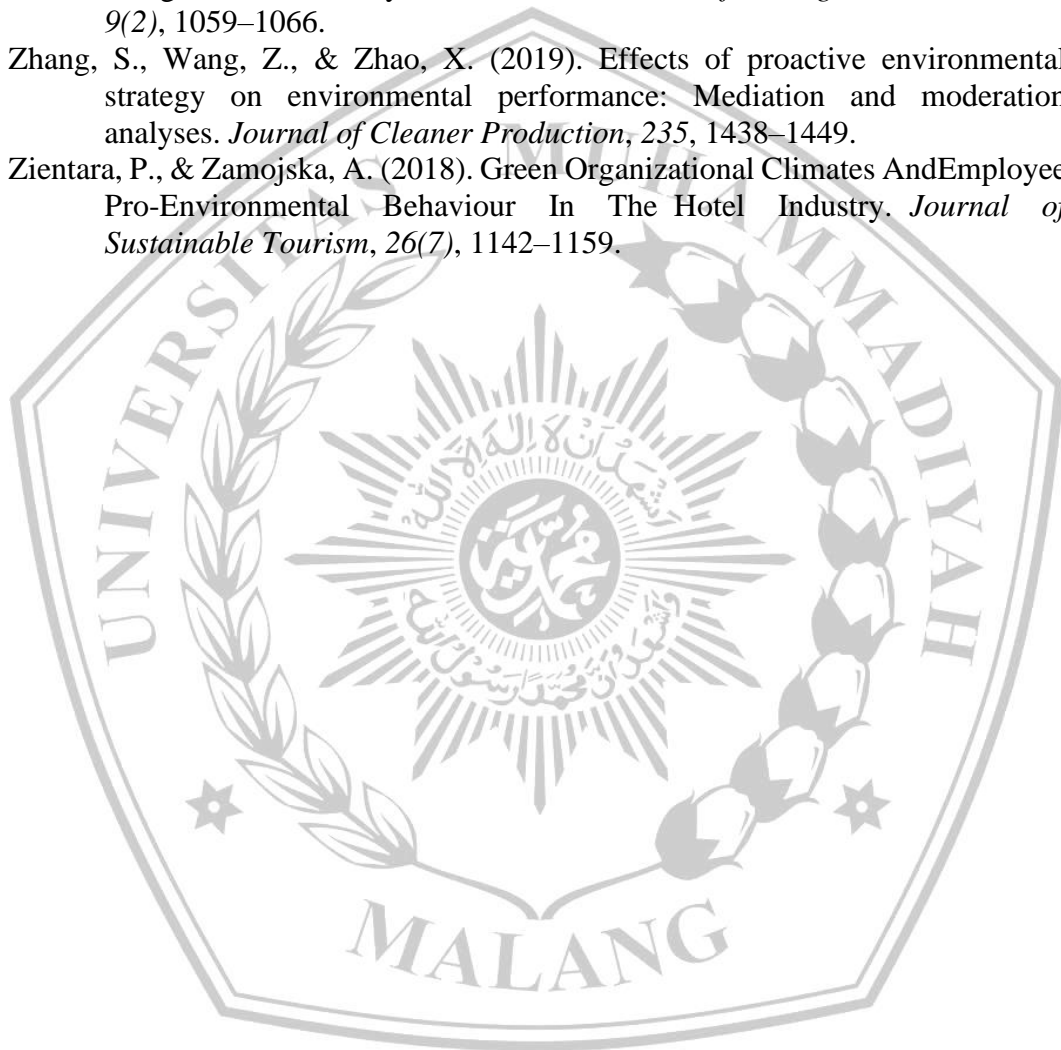
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang. *Universitas Diponegoro*.
- Haldorai, K., Kim, W. G., & Garcia, R. L. F. (2022). Top management green commitment and green intellectual capital as enablers of hotel environmental performance: The mediating role of green human resource management. *Tourism Management*, 88. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2021.104431>
- Han, Z., Wang, Q., & Yan, X. (2019). How responsible leadership motivates employees to engage in organizational citizenship behavior for the environment: A double-mediation model. *Sustainability*, 11(3), 605.
- Harvey, D. M., Bosco, S. M., & Emanuele, G. (2010). The Impact Of Green-Collar Workers On Organizations. *Management Research Review*.
- Isrososiawan, S., Rahayu, A., & Wibowo, L. A. (2020). Green Human Resources Management Mendukung Kinerja Lingkungan Industri Perhotelan. *Jurnal Co Management*, 3(2), 457–470. <https://doi.org/10.32670/comanagement.v3i2.425>
- Jackson, S. E., Renwick, D. W. S., Jabbour, C. J. C., & Müller-Camen, M. (2011). ‘State-of- the-art and future directions for Green Human Resource Management’ Zeitschrift fur Personalforschung. (*German Journal of HR Research*), 25(2), 99–116.
- Jam’an, R., & Radjab, E. (2017). Metodologi penelitian bisnis. *Makassar: Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan*.
- KARDOYO, FEIADY, FARLIANA, & NURKHIN. (2020). Pengaruh Green Leadership terhadap Dukungan Kebijakan Lingkungan. *J. Keuangan Asia. ekonomi. Bis.*, 7, 459–467.
- Kim, A., Kim, Y., Han, K., Jackson, S. E., & Ployhart, R. (2017). ‘Multilevel influences on voluntary workplace green behavior: Individual differences, leader behavior, and coworker advocacy.’ *Journal of Management*, 43(5 (May)), 1335–1358.
- Kramar, R. (2014). Beyond strategic human resource management: Is sustainable human resource management the next approach? *International Journal of Human Resource Management*, 25(8), 1069–1089.
- Lo, S. H., Peters, G.-J. Y., & Kok, G. (2012). A Review Of Determinants Of And Interventions For Proenvironmental Behaviors In Organizations. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(12), 2933–2967.
- Mandip, G. (2012). Green HRM: People Management Commitment To Environmental Sustainability. *Research Journal of Recent Sciences*.
- Marsudi, M. R. P. (2022). Pengaruh green human resource management, ethical leadership, employee commitment terhadap environmental performance pada karyawan PT. Riztechindo di Makassar. *FEB - Usakti*.
- Mayasari, A. (2023). OPINI: Green Leadership untuk Keberlanjutan. *Harian Jogja*. <https://opini.harianjogja.com/read/2023/01/05/543/1122227/opini-green-leadership-untuk-keberlanjutan>
- Mega, M. (2022). Analisa Pengaruh Green Transformational Leadership terhadap Environmental Performance dengan Green Motivation dan Environmental

- Ethics Menjadi Variable Intervening pada Bank Pengkreditan Rakyat (BPR) di Kota Batam. *Universitas Internasional Batam*. <https://repository.uib.ac.id/4861/>
- Milliman, J., & Clair, J. (2017). Best Environmental HRM Practices In The US. *In Greening People*, 49–73.
- Mittal, S., & Dhar, R. L. (2016). Effect of Green Transformational leadership on green creativity: A study a tourist hotels, *Tourist Manage. Tourist Manage*, 118–127.
- Monica, M., & Emilisa, N. (2022). Pengaruh Environmental Sustainability Orientation dan Corporate Social Responsibility terhadap Green Capability, Green Transformational Leadership dan Environmnetal Performance pada Rumah Sakit di Jakarta. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 1(4), 1097–1107.
- Muchsinati, E. S. (2023). *Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Environmental Performance Dengan Green Employee Empowerment Sebagai Variabel Mediating Pada Industri Perhotelan*. 6.
- Nijhawan, G. (2014). Green Hrm-A Requirement for Sustainable organization. *Indian journal of research*, 3(10).
- Nurulfadhilah, L., & Emilisa, N. (2022). Pengaruh Ghrm, Task-Related Pro-Environmental Behavior, Proactive Pro-Environmental Behavior, Green Innovation Practices Terhadap Environmental Performance. *Cakrawala Repositori IMWI*, 5(2), 312–331.
- Opatha, H. H. D. N. P., & Arulrajah, A. A. (2014). Green Human Resource Management: Simplified General Reflections. *International Business Research*, 7(8), 101.
- Owino, W. A., & Kwasira, J. (2016). Influence Of Selected Green Human Resource Management Practices On Environmental Sustainability At Menengai Oil Refinery Limited Nakuru, Kenya. *Journal of human resource management*, 4(3), 19–27.
- Paille, P. (2022). *Green Human Resource Management Research: Issues, Trends, and Challenges*. England: Springer International Publishing.
- Para-González, L., Jiménez, D., & Martínez-Lorente, A. R. (2018). Exploring the mediating effectsbetween transformationalleadership and organizationalperformance. *Emerald Publishing*, 40, 412–432.
- Pramesti, I. N. A. (2021). Model Peningkatan Environmental Belife Terhadap Environmental Perfomance Melalui Organizational Citizenship Behavior Toward Environment. *Universitas Islam Sultan Agung Semarang*. repository.unissula.ac.id
- Pramudita, E. J., & Gunawan, A. W. (2023). *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*. 4(1).
- Pratama, Sutarma, Cahya, P. Y., Astuti, Putu, I. G., & Sri, N. N. (2023). Penerapan Green Human Resource Management dalam Upaya Meningkatkan Kesadaran Lingkungan Karyawan di Fairfield By Marriott Bali Kuta Sunset Road. *Politeknik Negeri Bali*.

- Putri, A. M., Hidayati, N., & Amin, M. (2019). Dampak Penerapan Green Accounting dan Kinerja Lingkungan Terhadap Profitabilitas Perusahaan Manufaktur Di Bursa Efek Indonesia. *E-JRA Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang*, 8(4), 149–164.
- Ramadhanti, N. A. (2022). Peran green creativity memediasi pengaruh green transformational leadership terhadap environmental performance pada karyawan PT. Coca Cola Amatil Indonesia di Sumedang. *FEB - Usakti, SKRIPSI*.
- Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2013). ‘Green HRM: A review and research agenda’. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1–14.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P. Erlangga*.
- Robertson, J., & Barling, J. (2013). Greening Organizations Through Leader’s Influence on Employees’ Pro- Environmental Behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 34, 176–195.
- Robertson, J. L., & Barling, J. (2017). Contrasting The Nature and Effects of Environmentally Specific and General Transformational Leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 38, 22–41.
- Rodriguez, A. J. M., del Mar Alonso-Almeida, M., Celemin, M. S., & Rubio, L. (2012). Use Of Different Sustainability Management Systems In The Hospitality Industry. The case of Spanish hotels. *Journal of Cleaner Production*, 22(1), 76–78.
- Rosyida, A., Irawan, D., & Sopiah, S. (2023). Peran Human Resource Management (HRM) Dalam Menghasilkan Kinerja Lingkungan Organisasi: A Systematic Literature Review. *Humantech: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia, Vol. 2 No. 7*.
- Rustiarini, N. W., Bhegawati, D. A. S., & Mendra, N. P. Y. (2023). *Modal Intelektual dan Kinerja Keberlanjutan IKM*. Deepublish.
- Saifulina, N., & Carballo-Penela, A. (2016). ‘Promoting sustainable development at an organizational level: An analysis of the drivers of workplace environmentallyfriendly behaviour of employees.’ *Sustainable Development*, 1–14. <https://doi.org/10.1002/sd.1654>
- Sathyapriya, J., Kanimozhi, R., & Adhilakshmi, V. (2013). Green HRM-Delivering High Performance HR Systems. *International Journal of Marketing and Human Resource Management*, 4(2), 19–25.
- Sharma, R., & Gupta, N. (2015). Green HRM: An innovative approach to environmental sustainability. In *Proceeding of the Twelfth AIMS International Conference on Management*, 2–5.
- Shen, J., & Deng, X. (2016). “Employees” perceptions of Green HRM and non-Green employee work outcomes: The social identity and stakeholder perspectives. *Group & Organization Management*, 1–29. <https://doi.org/10.1177/1059601116664610>
- Siburian, N. A., & Sugiarto, A. (2022). Implementasi Praktik Green Human Resources Management (Studi Kasus pada Perusahaan Pertambangan). *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 12(2).

- Sitorus, R. S. (2022). Pengaruh Keterampilan Dan Green Human Resource Management Terhadap Kinerja Dengan Variabel Mediasi Keterlibatan Karyawan Pada Pt. Cahaya Perdana Transalam. *Universitas Islam Indonesia*. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/41728>
- Srouf, E. K. C. K. G., Kheir-El-Din, A., & Samir, Y. M. (2020). The effect of green transformational leadership on organizational behavior in Egypt. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 9(5), 1–16.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017a). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017b). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhanda, C. P. (2023). Analisis Pengaruh Green Transformational Leadership Dan Socially Responsible Human Resource Management Terhadap Environmental Corporate Performance Melalui Employee Green Behaviour Di Pt Semen Gresik Pabrik Rembang. *Undergraduate Thesis, Universitas Internasional Semen Indonesia*.
- Sukatin, Pahmi, Firmansyah, Suciati, F. N., Defrian, A., Purnama, A. I., & Laksono, D. W. (2022). *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Deepublish.
- Suratno, I. B., Darsono, & Mutmainah, S. (2006). Pengaruh Environmental Performance terhadap Environmental Disclosure dan Economic Performance. *Simposium Nasional Akuntansi 9 Padang*.
- Tuang, L. T. (2022). Promoting employee green behavior in the Chinese and Vietnamese hospitality contexts: The roles of green human resource management practices and responsible. *International Journal of Hospitality Management*, 105.
- Ullah, F., Jiang, P., Elamer, A., & Owusu, A. (2022). Environmental performance and corporate innovation in China: The moderating impact of firm ownership. *In Technological Forecasting and Social Change*, 184. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.121990>
- Ushawaty, J. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu Group.
- Valenia, A. I. F. (2023). Peran Green Human Resource Management Terhadap Environmental Performance Dengan Transformational Leadership Sebagai Variabel Moderasi. *Universitas Islam Sultan Agung Semarang*. <http://repository.unissula.ac.id/id/eprint/28643>
- Yadnya, P. A. I., & Triyuni, N. N. (2023). Green Human Resources Management in Supporting Environmental Performance at Six Senses Uluwatu, Bali. *Journal of Business on Hospitality and Tourism*, 9(1).
- Yang, H., & Yang, J. (2019). The effects of transformational leadership, competitive intensity and technological innovation on performance. *Technology Analysis and Strategic Management*, 31(3), 292–305.
- Yanti, & Nawangsari, 2 Lenny C. (2019). Pengaruh Green Transformational Leadership dan Green Training Terhadap Sustainable Corporate Performance Melalui Employee Green Behaviour: Pendekatan Konsep. *Universitas Mercu Buana Jakarta*.

- Yusoff, Y. M., Ramayah, T., & Othman, N. Z. (2015). Why examining adoption factors, HR role and attitude towards using E-HRM is the start-off in determining the successfulness of green HRM. *Journal of Advanced Management Science*, 3(4).
- Yusuf, A. M. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Gabungan*. Kencana Prenadamedia Group.
- Zafar, A., Nisar, Q. A., Shoukat, M., & Ikram, M. (2017). Green transformational leadership and green performance: The mediating role of green mindfulness and green self-efficacy. *International Journal of Management Excellence*, 9(2), 1059–1066.
- Zhang, S., Wang, Z., & Zhao, X. (2019). Effects of proactive environmental strategy on environmental performance: Mediation and moderation analyses. *Journal of Cleaner Production*, 235, 1438–1449.
- Zientara, P., & Zamojska, A. (2018). Green Organizational Climates And Employee Pro-Environmental Behaviour In The Hotel Industry. *Journal of Sustainable Tourism*, 26(7), 1142–1159.



THE INFLUENCE OF GREEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT ON ENVIRONMENTAL PERFORMANCE AT PT SURI TANI PEMUKA JAPFA BANYUWANGI

ORIGINALITY REPORT

8%

SIMILARITY INDEX

8%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to University of Muhammadiyah Malang Student Paper	2%
2	ejbmr.org Internet Source	2%
3	conference.trunojoyo.ac.id Internet Source	2%
4	journal.adpebi.com Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%