

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Bagian ini memberikan penjelasan tentang teori pada variabel yang digunakan, yaitu *green transformational leadership*, *green human resource management* dan *environmental performance*. Ketiga variabel tersebut akan di paparkan sebagai berikut:

1) *Environmental Performance (EP)*

a. Definisi *Environmental Performance (EP)*

Kinerja lingkungan (*environmental performance*) merupakan kinerja perusahaan dalam menciptakan lingkungan yang baik (*green*) (Sukatin *et al.*, 2022). *Environmental performance* yang merujuk pada sistem kinerja perusahaan dalam menciptakan lingkungan yang baik, hal tersebut diukur dengan adanya kebijakan lingkungan dan sistem manajemen lingkungan yang diterapkan pada perusahaan dengan memperhatikan aspek-aspek lingkungan, sehingga terciptanya konsep di dalam perusahaan dalam meningkatkan kinerja lingkungan yang baik (Pramesti, 2021).

Kinerja lingkungan adalah upaya perusahaan dalam mengatasi permasalahan lingkungan yang dihadapi dari aktivitas operasional perusahaan. Kinerja lingkungan yang efektif secara tidak langsung dapat mengurangi potensi pelanggaran hukum lingkungan yang dapat merugikan perusahaan. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja lingkungan, yaitu penggunaan sumber daya dan energi yang efisien, mengurangi emisi gas rumah kaca, mengurangi penggunaan zat kimia berbahaya, dan meminimalkan jejak ekologis (Rustiarini *et al.*, 2023)

Menurut Putri *et al.*, (2019) bahwa kinerja lingkungan adalah usaha perusahaan untuk menciptakan lingkungan yang baik dengan melaksanakan aktifitas dan menggunakan bahan-bahan yang tidak merusak lingkungan. Hal ini berhubungan dengan penemuan menurut

(Bahri & Cahyani, 2016) kinerja lingkungan perusahaan (*environmental performance*) adalah kinerja perusahaan dalam menciptakan lingkungan yang baik. Kinerja lingkungan merupakan hubungan perusahaan dengan lingkungan mengenai dampak lingkungan dari sumber daya yang digunakan, efek lingkungan dari proses organisasi, implikasi lingkungan atas produk dan jasa, pemulihan pemrosesan produk serta mematuhi peraturan lingkungan kerja.

Tingkat kerusakan lingkungan yang tinggi mengakibatkan kinerja lingkungan perusahaan buruk dan sebaliknya. Semakin besar dampak kerusakan lingkungan berarti semakin buruk perusahaan tersebut dalam mengelola lingkungannya. Saat ini, berbagai organisasi di sebagian besar industri sedang menerapkan program kinerja lingkungan strategis untuk mendapatkan keunggulan kompetitif (Rodriguez *et al.*, 2012).

Sebagai alternatif, pelaksanaan program kinerja lingkungan membantu banyak industri untuk mengurangi emisinya, mengurangi gas rumah kaca, mengurangi limbah berbahaya dan mengurangi limbah padatnya (Daily *et al.*, 2012). Studi yang dilakukan oleh (Milliman & Clair, 2017) menyatakan bahwa ada banyak metode yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja lingkungan seperti mengadopsi metrik seluruh perusahaan untuk mengukur penggunaan sumber daya, akuisisi dan limbah, melakukan sistem informasi untuk melacak pergerakan sumber daya dan melakukan audit lapangan sebagai mekanisme bagi karyawan untuk mengidentifikasi masalah sambil mendapatkan informasi dan umpan balik tentang kinerja lingkungan organisasi.

Implementasi yang efektif dari kinerja lingkungan hanya dapat dicapai ketika organisasi memiliki orang yang tepat dengan keterampilan dan kemampuan yang tepat. Oleh karena itu, praktik sumber daya manusia harus diselaraskan dengan sasaran strategis bisnis. Keterlibatan karyawan dalam program kinerja lingkungan sangat penting seperti yang disebutkan oleh (Harvey *et al.*, 2010) karyawan lebih tertarik untuk bekerja dengan organisasi yang

memiliki kepedulian terhadap masalah lingkungan dan menemukan kepuasan kerja yang lebih besar.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Environmental Performance* (EP)

Terdapat faktor yang dapat mempengaruhi *environmental performance* pada sebuah perusahaan menurut (Suhanda, 2023):

1. *Green Transformational Leadership* (GTL)

Motivasi manajer untuk memberikan inspirasi dan inovasi kepada karyawan agar lebih peduli lagi terhadap lingkungan dapat meningkatkan peluang baru bagi perusahaan seiring dengan peningkatan *environmental performance*.

2. *Socially Responsible Human Resource Management* (SRHRM)

Manajemen sumber daya manusia yang bertanggung jawab pada program-program sosial dan lingkungan yang dilakukan oleh perusahaan untuk memberikan dampak positif pada masyarakat dan lingkungan di sekitarnya dengan mengoptimalkan *environmental performance* perusahaan.

Berdasarkan Haldorai *et. al.*, (2022) teridentifikasi tiga faktor yang berhubungan dengan keterlibatan karyawan *environmental performance*:

1. *Green Human Resource Management* (GHRM)

Pendekatan dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk menciptakan organisasi yang peduli terhadap lingkungan perusahaan dengan menciptakan kinerja lingkungan yang baik.

2. *Green Commitment*

Sikap komitmen yang tinggi karyawan yang dengan sukarela melakukan dengan sungguh-sungguh apa yang menjadi tujuan dan kepentingan organisasi dengan melakukan segala sesuatu dengan sadar seperti berperilaku ramah lingkungan.

3. *Green Intellectual Capital*

Berupa sumber daya informasi serta pengetahuan yang berfungsi untuk meningkatkan kemampuan bersaing dengan tetap melindungi lingkungan yang mampu meningkatkan keberlanjutan lingkungan.

Menurut Pramudita & Gunawan, (2023) *environmental performance* merupakan usaha perusahaan dalam menciptakan lingkungan yang baik, dengan dipengaruhi faktor:

1. *Green Human Capital*

Menekankan dan memaksimalkan potensi ramah lingkungan pada karyawan dengan mengembangkan keterampilan dan bakatnya untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. *Green Innovation*

Merujuk pada inovasi yang dapat menanggulangi dampak lingkungan, yang juga sejalan dengan pencapaian tujuan lingkungan perusahaan dan menghasilkan manfaatnya bagi lingkungan dari inovasi yang diberikan.

c. **Indikator *Environmental Performance* (EP)**

Menurut Pramesti, (2021) terdapat 3 indikator *environmental performance* yang merujuk pada sistem kinerja perusahaan dalam menciptakan lingkungan yang baik, hal tersebut dapat diukur dengan manajemen lingkungan yang diterapkan pada setiap perusahaan dengan memperhatikan aspek-aspek lingkungan yang ada di dalam perusahaan:

- 1) Melakukan kebijakan manajemen lingkungan jangka panjang
- 2) Penerapan sistem manajemen lingkungan
- 3) Mematuhi peraturan pada lingkungan kerja

2) *Green Transformational Leadership* (GTL)

a. **Definisi *Green Transformational Leadership* (GTL)**

Green transformational leadership merujuk pada perilaku seorang pemimpin yang memiliki visi, misi, dan kesadaran terhadap perubahan

dalam kinerja yang lebih peduli lingkungan. Pemimpin memberikan dorongan berupa motivasi dan inovasi kepada pengikutnya untuk mencapai tujuan lingkungan yang melebihi tingkat yang diharapkan. *Green transformational leadership* merupakan kepemimpinan yang mencakup nilai-nilai yang dapat menginspirasi karyawan untuk mengatasi hambatan pengembangan organisasi yang berkelanjutan dan menemukan solusi yang lebih kreatif untuk masalah lingkungan. Selain itu, dengan membina hubungan positif dengan karyawan dapat meningkatkan nilai-nilai lingkungan pada perusahaan, kepemimpinan transformasional pro-lingkungan dapat mendorong bawahan dalam melakukan kegiatan yang lebih pro-lingkungan (Yanti & Nawangsari, 2019).

Green transformational leadership merupakan gaya kepemimpinan ramah lingkungan yang memotivasi pengikutnya melalui perilaku yang dilakukan untuk mencapai tujuan lingkungan yang lebih baik dan menginspirasi pengikutnya untuk bekerja melebihi tingkat kinerja lingkungan yang diharapkan, menekankan pada perubahan yang berkelanjutan yang berfokus utama pada lingkungan dengan mengoptimalkan kinerja lingkungan yang ada di dalam perusahaan. *Green transformational leadership* ini tidak seluas *transformational leadership* pada gaya kepemimpinan ini lebih umum dan mencakup perubahan secara keseluruhan yang ada di dalam perusahaan dan tidak hanya berfokus pada isu lingkungan saja seperti *green transformational leadership* yang lebih menekankan atau berfokus pada perubahan lingkungan yang lebih baik. Perbedaan utama bahwa *green transformational leadership* secara khusus berfokus pada kinerja lingkungan, sementara *transformational leadership* lebih luas dan dapat mencakup berbagai aspek perubahan yang ada di dalam perusahaan (Ayandibu, 2019).

Green transformational leadership atau kepemimpinan pro-transformational menurut Mittal & Dhar, (2016) memotivasi karyawan untuk memperoleh pengetahuan baru dan membuat karyawan terlibat dalam proses hijau serta kegiatan yang memungkinkan perusahaan untuk

memperkenalkan produk hijau *green transformational leadership* mendorong kinerja perusahaan yang lebih tinggi. Keterkaitan antara kepemimpinan transformational dan kinerja perusahaan menjadi relevan terutama ketika perusahaan harus interaktif dalam proses dan produknya untuk mendapatkan keunggulan kompetitif dan kinerja perusahaan yang unggul (Para-González *et al.*, 2018).

Menurut Robertson & Barling, (2013) Kepemimpinan transformational pro-lingkungan diartikan sebagai "manifestasi kepemimpinan transformasional, yang dimana isi dari perilaku kepemimpinan difokuskan untuk mendorong inisiatif lingkungan". Seorang pemimpin transformasional yang memiliki nilai-nilai hijau, maka ia akan memberikan pengaruh pada perilaku hijau bawahannya, dimana dia akan memotivasi bawahan untuk mengatasi hambatan dengan lebih memperhatikan hal-hal yang bermanfaat bagi lingkungan organisasi, berpikir tentang pengembangan organisasi yang berkelanjutan, dan memecahkan masalah lingkungan dengan cara yang lebih inovatif. Hal ini di dukung Zafar *et al.*, (2017) dengan *green transformational leadership* merupakan elemen penting dalam peningkatan kinerja hijau dari suatu perusahaan.

b. Indikator *Green Transformational Leadership* (GTL)

Dalam pemahaman *green transformational leadership*, terdapat beberapa indikator yang dapat menjadi pedoman untuk mengukur tingkat kinerja lingkungan. Menurut Robertson & Barling, (2017) mengemukakan bahwa *green transformational leadership* memiliki 4 indikator, diantaranya yaitu:

1) *Green Idealized Influence*

Indikator ini menggambarkan perilaku pemimpin yang bertindak sebagai model peran lingkungan yang dapat dijadikan panutan untuk karyawannya.

2) *Green Inspirational*

Indikator ini mencerminkan sejauh mana perilaku pemimpin dalam memberikan penjelasan dan arahan dalam mengatasi tantangan pada tugas karyawan, yang mana perilaku tersebut mampu menggambarkan visi perusahaan secara jelas, serta dapat memberikan inspirasi kepada para karyawan untuk terlibat dalam perilaku yang bertanggung jawab terhadap lingkungan.

3) Stimulasi Intelektual

Indikator ini merupakan perilaku pemimpin yang dapat mendorong adanya ide pemecahan masalah yang kreatif dari karyawan, serta mampu merangsang munculnya kreativitas pada karyawan menangani permasalahan lingkungan.

4) *Green Personal Care*

Indikator ini menggambarkan tentang hubungan yang erat dengan pribadi masing-masing karyawan untuk dapat mengetahui apa saja yang sedang dirasakan dan dibutuhkan, sehingga dapat menunjang kinerja.

3) ***Green Human Resource Management (GHRM)***

a. ***Definisi Green Human Resource Management (GHRM)***

Istilah *green human resource* merupakan pendekatan inovatif terhadap kinerja dan fungsi SDM dalam suatu organisasi, di mana konteks lingkungan merupakan dasar dari semua inisiatif yang dilakukan. Hal ini sejalan dengan, praktik GHRM yang dipengaruhi oleh kepemimpinan yang bertanggung jawab akan berpengaruh positif terhadap perilaku karyawan akan peduli terhadap lingkungan (Tuang, 2022). *Green human resource management* dinyatakan sebagai keterlibatan semua kegiatan dalam pengembangan, implementasi dan pemeliharaan sistem yang berkelanjutan yang bertujuan membuat karyawan organisasi menjadi ramah lingkungan (Owino & Kwasira, 2016). Definisi lain juga disampaikan oleh Opatha & Arulrajah, (2014) *Green human resource management* mengacu pada kebijakan, praktik, dan sistem yang

menjadikan karyawan organisasi menjadi hijau untuk kepentingan individu, masyarakat, lingkungan alam, dan bisnis.

Sharma & Gupta, (2015) mendefinisikan GHRM adalah penerapan praktik HRM dengan tujuan mempromosikan penggunaan sumber daya yang berkelanjutan, yang mengutamakan pelestarian lingkungan secara umum yang akan meningkatkan kesadaran karyawan dan komitmen pada isu-isu manajemen lingkungan pada khususnya (Deshwal, 2015) memandang *green human resource management* sebagai strategi organisasi untuk meningkatkan kesadaran lingkungan karyawan. Gagasan *green human resource management* terkait dengan fungsi *human resource management* sebagai pendorong utama dalam suatu organisasi untuk mengambil inisiatif hijau (Bhutto & Auranzeb, 2016). Hal ini juga berkaitan dengan menciptakan usaha sumber daya manusia ramah lingkungan yang menghasilkan efisiensi yang lebih besar, biaya lebih rendah, keterlibatan dan retensi karyawan yang lebih baik yang pada gilirannya, membantu organisasi untuk mengurangi dampak karbon (Mandip, 2012).

GHRM sebenarnya telah mendukung pemahaman paradigmatik dari konsep triple bottom-line artinya, GHRM melibatkan praktik yang selaras dengan tiga pilar keberlanjutan lingkungan, sosial, dan keseimbangan ekonomi sehingga membawa manfaat bagi organisasi dalam jangka panjang (Yusoff *et al.*, 2015). GHRM membentuk bagian dari program tanggung jawab sosial perusahaan yang lebih luas (Sathyapriya *et al.*, 2013). Dalam hal ini, manajer SDM diharapkan mampu menciptakan kesadaran karyawan yang bekerja untuk organisasi tentang bagaimana meningkatkan kinerja lingkungan organisasi melalui perilaku manusia (Shaikh, 2010).

GHRM merupakan kebijakan perusahaan dalam pengelolaan sumber daya alam berkelanjutan dan melibatkan aspek lingkungan untuk menjaga kelestarian alam dalam pengelolaan perusahaan. GHRM meningkatkan hasil lingkungan yang positif yang sedang berkembang

sebagai salah satu cara untuk membantu menangani prioritas ekologi saat ini (Assoc *et al.*, 2022)

Menurut Paille, (2022) GHRM adalah aktivitas sumber daya manusia yang mendorong penggunaan sumber daya alam secara bertanggung jawab terhadap lingkungan sehingga dapat meningkatkan efisiensi lingkungan organisasi, meningkatkan pemahaman staff, serta menunjukkan dedikasi terhadap permasalahan lingkungan.

b. Indikator *Green Human Resource Management* (GHRM)

Green human resource management dapat diukur melalui beberapa indikator yang telah diidentifikasi. Menurut Nijhawan, (2014) menjabarkan enam dimensi dari *green human resource management*:

1) *Green Recruitment.*

Mengedepankan konsep *green* (ramah lingkungan) pada tahapan perekrutan karyawan.

2) *Green Training & Development.*

Melatih karyawan agar berperilaku hijau atau ramah lingkungan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga perusahaan dapat menjadi wadah untuk pengembangan karir karyawan.

3) *Green Performance Management & Appraisal.*

Mennyisipkan nilai-nilai ramah lingkungan pada sistem penilaian kerja karyawan dan supervisor, serta mengedepankan ide-ide yang inovatif untuk kelangsungan perusahaan.

4) *Green Compensation.*

Memberikan bonus di dalam gaji untuk setiap pengurangan limbah yang dilakukan, memberikan dampak positif bagi lingkungan sekitar.

5) *Green Employee Relations.*

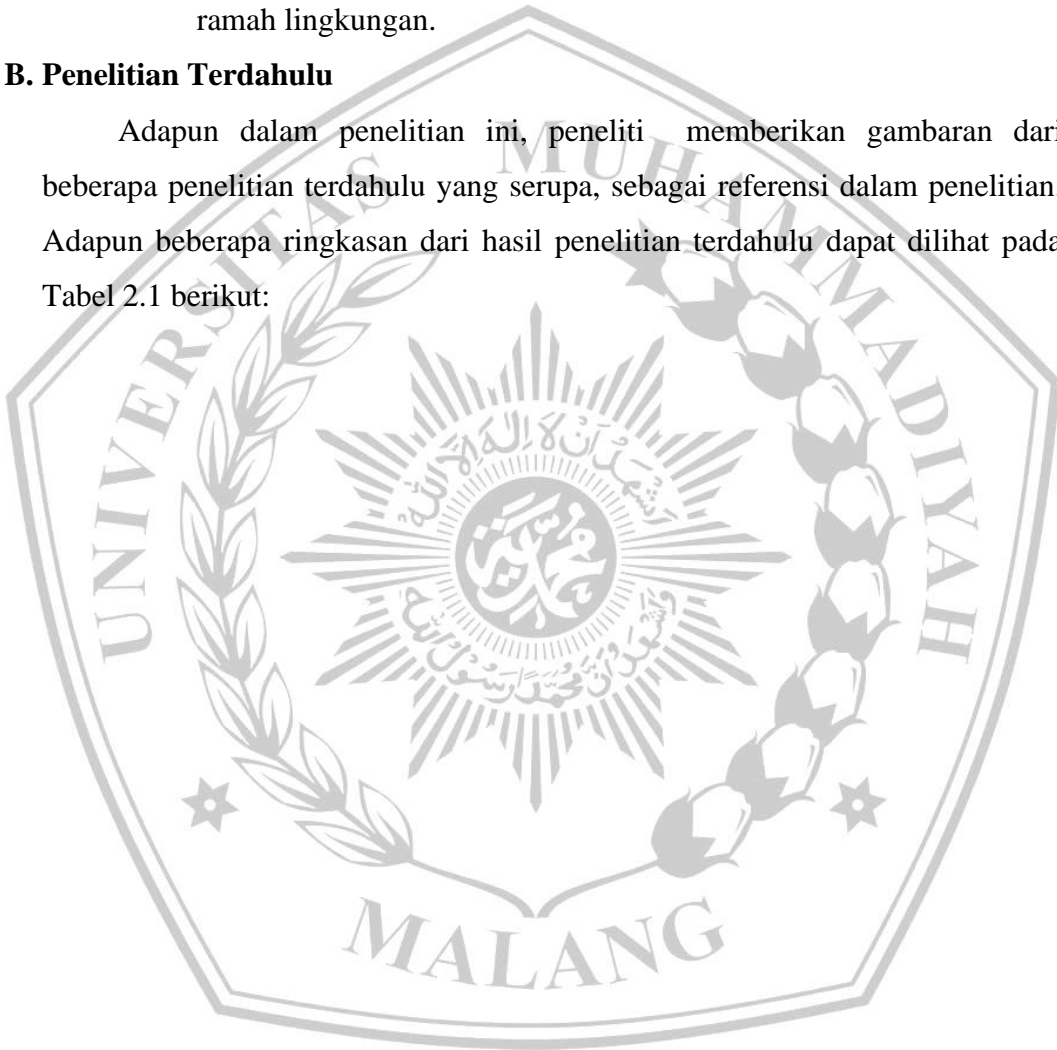
Memanfaatkan media online dan mengurangi polusi akibat kendaraan pribadi karyawan serta mengadaptasi sistem 3R (*Reduce, Recycle, Reuse*) di dalam perusahaan.

6) *Green Exit*.

Memberikan peringatan bagi karyawan yang melanggar kebijakan ramah lingkungan yang telah ditentukan perusahaan. Jika melebihi batas peringatan, maka akan diberikan penalti berupa hukuman bagi karyawan yang telah melanggar kebijakan, memberikan perlindungan bagi para pelapor yang berkaitan dengan masalah ramah lingkungan.

B. Penelitian Terdahulu

Adapun dalam penelitian ini, peneliti memberikan gambaran dari beberapa penelitian terdahulu yang serupa, sebagai referensi dalam penelitian. Adapun beberapa ringkasan dari hasil penelitian terdahulu dapat dilihat pada Tabel 2.1 berikut:



Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel dan Unit Analisisnya	Metode Pengumpulan dan Analisis Data	Temuan Penelitian
1.	Valenia, (2023) <i>Peran Green Human Resource Management Terhadap Environmental Performance Dengan Transformational Leadership Sebagai Variabel Moderasi</i>	Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran <i>green human resource management</i> (GHRM) dalam meningkatkan <i>environmental performance</i> (EP) di lingkungan sekolah. Selain itu studi ini juga menguji peran moderasi gaya kepemimpinan kepala sekolah <i>transformational leadership</i> (TL).	Penelitian ini dilakukan di 13 sekolah dasar di Kabupaten Ogan Komering Ilir, Sumatera Selatan yang tergolong kedalam sekolah penggerak, dengan sampel sebanyak 126 responden yang terdiri dari guru untuk diuji.	Metode pengumpulan data yaitu primer melalui kuesioner dengan skala likert. Untuk metode analisis data yang digunakan yaitu menggunakan (PLS-SEM) untuk menguji hubungan yang dihipotesiskan.	Temuan mengungkapkan pengaruh signifikan penerapan GHRM terhadap kualitas EP disekolah, dan TL signifikan memoderasi peran GHRM terhadap EP. Melalui pemeriksaan yang mendalam pada beragam based view studi ini menawarkan pemahaman yang lebih dan mendalam tentang relasi GHRM dan EP dengan TL sebagai moderasi di dunia pendidikan.
2.	Isrososiawan <i>et al.</i> , (2021)	Penelitian ini bertujuan untuk melihat	Sumber data yang peneliti gunakan	Penelitian ini menggunakan metode	Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik <i>green human</i>

No.	Nama Peneliti, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel dan Unit Analisisnya	Metode Pengumpulan dan Analisis Data	Temuan Penelitian
	<p><i>Green Human Resources Management</i> Mendukung Kinerja Lingkungan Industri Perhotelan</p>	<p>implemetasi <i>green human resource management</i> mendukung kinerja lingkungan industri perhotelan serta melihat dimensi praktik <i>green human resource management</i> dalam mendukung kinerja lingkungan yang lebih baik.</p>	<p>dalam mengembangkan penelitian ini diantaranya adalah sejumlah buku teks, artikel, jurnal, dan prosiding dengan skala nasional dan internasional serta laman websites, berita elektronik dan peraturan perundang-undangan. Pencarian jurnal dilakukan melalui Google Scholar.</p>	<p>kualitatif dengan studi literatur (dokumen). Dalam melakukan analisis data, peneliti menggunakan teknik <i>systematic literature review</i>.</p>	<p><i>resource management</i> (rekrutmen dan seleksi hijau; pelatihan dan pengembangan hijau penilaian kinerja hijau, penghargaan dan kompensasi hijau) akan mengarah pada peningkatan kinerja lingkungan di industri perhotelan. Industri perhotelan perlu fokus pada rekrutmen dan seleksi hijau dengan penyediaan program tersebut sesuai dengan kebutuhan dalam membangun calon karyawan yang mencerminkan agenda pelestarian lingkungan.</p>
3.	Marsudi, (2022)	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis	Populasi yang digunakan pada	Penelitian yang dilakukan adalah	Hasil uji hipotesis pada penelitian menunjukkan bahwa terdapat

No.	Nama Peneliti, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel dan Unit Analisisnya	Metode Pengumpulan dan Analisis Data	Temuan Penelitian
	Pengaruh <i>green human resource management</i> , <i>ethical leadership</i> , <i>employee commitment</i> terhadap <i>environmental performance</i> pada karyawan PT Riztechindo di Makassar	<i>pengaruh green human resourcemanagement</i> , <i>employee commitment</i> , <i>ethical leadership</i> terhadap <i>environmental performance</i> .	penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada PT Riztechindo. Sampel yang dikumpulkan sebanyak 204 karyawan PT Riztechindo.	penelitian kuantitatif dengan membagikan kuesioner. Penelitian ini menggunakan metode pengujian <i>hypothesis testing</i> . Alat analisis yang menggunakan analisis regresi berganda dengan software SPSS 25.0	pengaruh <i>green human resources management</i> terhadap <i>environmental performance</i> , terdapat pengaruh <i>employee commitment</i> terhadap <i>environmental performance</i> , dan terdapat pengaruh <i>ethical leadership</i> terhadap <i>environmental performance</i> .
4.	Pramudita & Gunawan, (2023) Pengaruh <i>Green Human Resource Management</i> , <i>Green Human Capital</i> dan <i>Green Innovation</i>	Penelitian ini bertujuan menelaah sejauh mana variabel-variabel yang berkaitan dengan praktik GHRM dapat mendukung peningkatan	Populasi yang menjadi objek penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mitrakarya Cipta Gemilang. Untuk	Pada penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Penelitian menggunakan teknik “Kuesioner”. Analisis	Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan dari GHRM terhadap <i>green human capital</i> , tidak terdapat pengaruh positif dari GHRM terhadap <i>green</i>

No.	Nama Peneliti, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel dan Unit Analisisnya	Metode Pengumpulan dan Analisis Data	Temuan Penelitian
	Terhadap <i>Environmental Performance</i> Melalui <i>Green Human Capital</i> dan <i>Green Innovation</i> pada PT Mitrakarya Cipta Gemilang	<i>environmental performance.</i>	sampel yang diambil dilakukan secara random.	yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda.	<i>innovation</i> , tidak terdapat pengaruh positif dari GHRM terhadap <i>environmental performance</i> , terdapat pengaruh positif dan signifikan dari <i>green human capital</i> terhadap <i>green innovation</i> , terdapat pengaruh positif dan signifikan <i>green human capital</i> terhadap <i>environmental performance</i> , terdapat pengaruh positif dan signifikan <i>green innovation</i> terhadap <i>environmental performance</i> , terdapat pengaruh positif dan signifikan dari GHRM terhadap <i>environmental performance</i> di mediasi <i>green</i>

No.	Nama Peneliti, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel dan Unit Analisisnya	Metode Pengumpulan dan Analisis Data	Temuan Penelitian
					<i>human capital</i> , tidak terdapat pengaruh positif dari GHRM terhadap <i>environmental performance</i> di mediasi <i>green innovation</i> .
5.	Muchsinati, (2023) Pengaruh <i>Green Human Resource Management</i> Terhadap <i>Environmental Performance</i> Dengan <i>Green Employee Empowerment</i> Sebagai Variabel Mediating Pada Industri Perhotelan	Penelitian ini bertujuan untuk menguji serta menganalisa pengaruh <i>green human resources management</i> terhadap kinerja lingkungan dari hotel bintang empat di Kota Batam.	Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan hotel bintang 4 di Batam diantaranya : Swiss-Belhotel Harbour Bay Batam, Harris Hotel, Best Western Premier Panbil, dan I Hotel Baloi. Sampel yang digunakan sejumlah 586 karyawan hotel.	Penelitian ini menggunakan metode analisis data (PLS-SEM). Pengambilan data yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner.	Berdasarkan hasil penelitian maka disimpulkan bahwa <i>green employee empowerment</i> berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja lingkungan, <i>green competencies</i> , <i>green motivation</i> , <i>green employee involvement</i> , <i>green recruitment and selection</i> , <i>green training and development</i> , <i>green performance management</i> dan <i>green reward system</i> yang dimediasi oleh <i>green employee</i>

No.	Nama Peneliti, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel dan Unit Analisisnya	Metode Pengumpulan dan Analisis Data	Temuan Penelitian
					<i>empowerment</i> berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja lingkungan.
6.	Pratama <i>et al.</i> , (2023) Penerapan <i>Green Human Resource Management</i> dalam Upaya Meningkatkan Kesadaran Lingkungan Karyawan di Fairfield By Marriott Bali Kuta Sunset Road	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh <i>green human resource management</i> yang di dalamnya terdiri dari <i>green recruitment, green training and development, green performance assesment, dan green reward and compensation</i> , untuk meningkatkan kesadaran lingkungan	Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja di Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road. Untuk sampel yang diambil pada penelitian ini berjumlah 49 orang karyawan yang bekerja di Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road.	Teknik analisis data yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dan analisis regresi linear sederhana. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi.	Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, disimpulkan bahwa variabel <i>green human resource management</i> secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kesadaran lingkungan di Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road. Dengan hasil uji t (parsial) menunjukkan nilai signifikansi pengaruh <i>green human resource management</i> terhadap kesadaran lingkungan nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel.

No.	Nama Peneliti, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel dan Unit Analisisnya	Metode Pengumpulan dan Analisis Data	Temuan Penelitian
		karyawan di Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road.			
7.	Yadnya & Triyuni, (2023) <i>Green Human Resources Management in Supporting Environmental Performance at Six Senses Uluwatu, Bali</i>	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan dan mengetahui bagaimana manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan dapat mendukung kinerja lingkungan di Six Senses Uluwatu, Bali.	Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu berbagai pihak yang terdapat pada Six Senses Uluwatu, Bali. Untuk sampel yang digunakan yaitu beberapa pihak pekerja pada Six Senses Uluwatu, Bali seperti Manajer Sumber Daya Manusia, Manajer	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik analisis data model Miles dan Huberman yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Metode pengumpulan data yang akan dilakukan yaitu	Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa implementasi <i>green human resources management</i> di Six Senses Uluwatu, Bali sejauh ini sudah berjalan baik. Selain itu, praktik-praktik yang belum terlaksana saat ini sedang dalam tahap perencanaan untuk dilaksanakan di masa depan. Meski belum sempurna, namun sudah ada proses penerapan manajemen sumber

No.	Nama Peneliti, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel dan Unit Analisisnya	Metode Pengumpulan dan Analisis Data	Temuan Penelitian
			Pelatihan, Manajer masing-masing departemen.	observasi, wawancara, dokumentasi, dan studi pustaka.	daya manusia ramah lingkungan yang selalu dikaji dan diperbaiki.
8.	Rosyida <i>et al.</i> , (2023) Peran <i>Human Resource Management</i> Dalam Menghasilkan Kinerja Lingkungan Organisasi : A Systematic Literature Review	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh peran manajemen sumber daya manusia dalam upaya peningkatan kinerja lingkungan organisasi.	Pada penelitian ini peneliti hanya melakukan studi dengan meneliti sekitar 31 artikel jurnal yang terbit pada periode 2019-2023	Penelitian ini menggunakan metode PRISMA untuk menyaring topik, sub-topik dengan database dari sciencedirect dan wiley	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat peran sumber daya manusia terhadap kinerja lingkungan organisasi. Beberapa faktor tersebut diantaranya adalah <i>green human resource manajemen</i> (GHRM), budaya organisasi dan kepemimpinan. Dalam penelitian ini yang memiliki peran dominan yaitu GHRM, kemudian diikuti oleh budaya organisasi dan terakhir kepemimpinan.

No.	Nama Peneliti, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel dan Unit Analisisnya	Metode Pengumpulan dan Analisis Data	Temuan Penelitian
9.	Nurulfadhilah & Emilisa, (2022) Pengaruh <i>Green Human Resource Management, Task-Related Pro-Environmental Behavior, Proactive Pro-Environmental Behavior, Green Innovation Practices</i> Terhadap <i>Environmental Performance</i> Pada RS. Provinsi Banten.	Penelitian ini memiliki tujuan yaitu menganalisis pengaruh positif <i>green human resources management, task-related pro-environmental behavior, proactive pro-environmental behavior, green innovation practices</i> terhadap <i>environmental performance</i> di Rumah Sakit provinsi Banten dengan menggunakan statistik deskriptif dan regresi linear berganda.	Pada penelitian ini menggunakan populasi pada rumah sakit provinsi Banten. Dengan sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 160 orang yang telah ditentukan.	Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan studi kepustakaan serta kuesioner google form dan diukur dengan skala likert. Analisis data untuk mengelola hasil kuesioner yaitu menggunakan SPSS, sedangkan untuk studi pustaka melalui pemilihan dokumen yang tersedia mengenai topik yang berisi ide, informasi,	Temuan pada penelitian ini menunjukkan <i>green human resource management, task-related pro-environmental behavior, proactive pro-environmental behavior, green innovation practices</i> berpengaruh positif terhadap <i>environmental performance</i> . Implikasi manajerial serta keterbatasan dan saran lebih lanjut dalam temuan ini telah dibahas untuk memantau praktik <i>green human resource management, pro-environmental behavior, dan green innovation practices</i> yang mempengaruhi

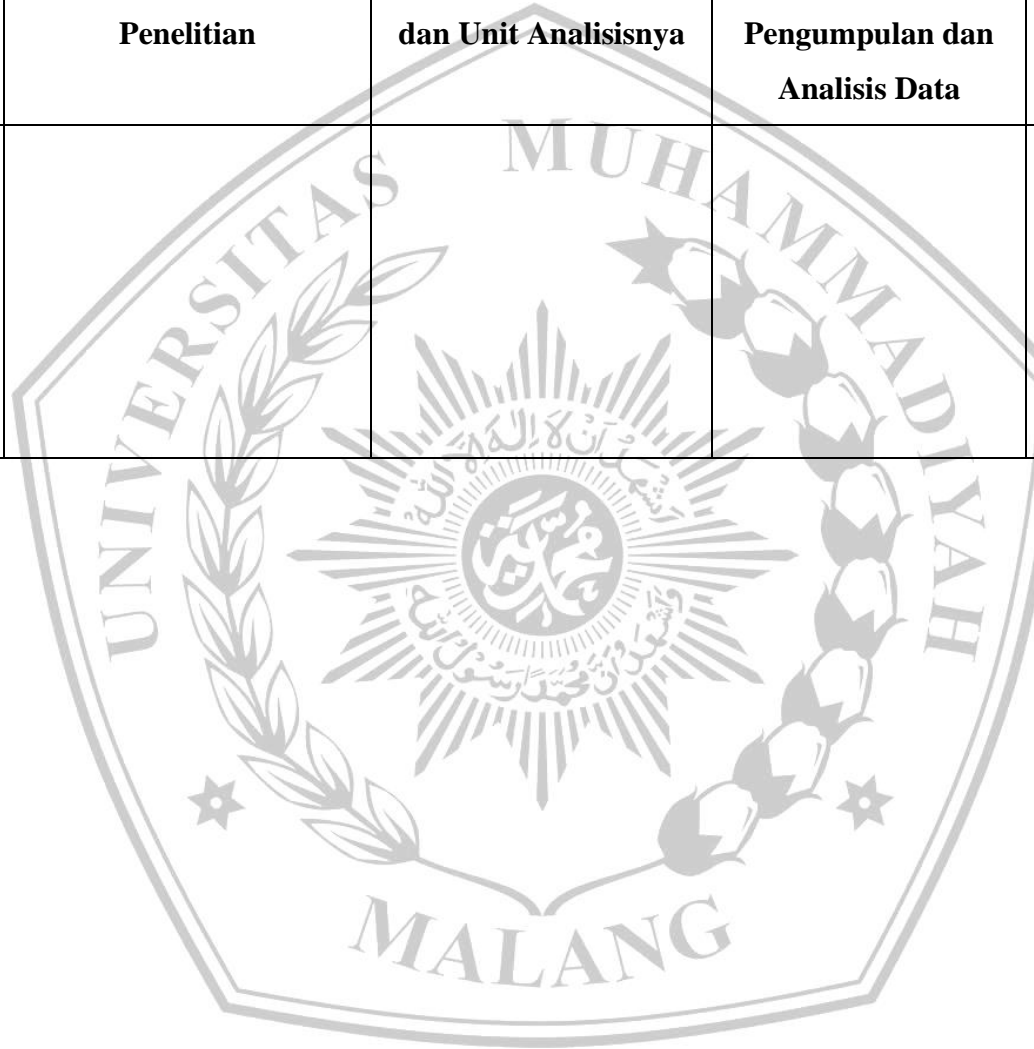
No.	Nama Peneliti, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel dan Unit Analisisnya	Metode Pengumpulan dan Analisis Data	Temuan Penelitian
				data, serta bukti yang ditulis dari sudut pandang tertentu.	<i>environmental performance</i> karyawan.
10.	Ramadhanti, (2022) Peran <i>Green Creativity</i> Memediasi Pengaruh <i>Green Transformational Leadership</i> Terhadap <i>Environmental Performance</i> pada karyawan PT Coca Cola Amatil Indonesia di Sumedang	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh peran <i>green creativity</i> memediasi pengaruh <i>green transformational leadership</i> terhadap <i>environmental performance</i> pada PT Coca Cola Amatil di Sumedang.	Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada PT Coca Cola Amatil di Sumedang. Dengan pengumpulan sampel menggunakan metode purposive sampling sebanyak 171 sampel pada unit yang dianalisis yaitu pada PT Coca Cola Amatil di Sumedang.	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melakukan uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan Stuctural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan SPSS versi 25 dan AMOS versi 22.	hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>green transformational leadership</i> berpengaruh terhadap <i>environmental performance</i> . <i>Green transformational leadership</i> berpengaruh terhadap <i>green creativity</i> . <i>Green creativity</i> berpengaruh terhadap <i>environmental performance</i> dan <i>green creativity</i> dapat menjadi mediator antara <i>green transformational leadership</i> terhadap <i>environmental performance</i> .

No.	Nama Peneliti, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel dan Unit Analisisnya	Metode Pengumpulan dan Analisis Data	Temuan Penelitian
11.	Suhanda, (2023) Analisis Pengaruh <i>Green Transformational Leadership</i> Dan <i>Socially Responsible Human Resource Management</i> Terhadap <i>Environmental Corporate Performance</i> Melalui <i>Employee Green Behaviour</i> Di PT Semen Gresik Pabrik Rembang	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh <i>green transformational leadership</i> dan <i>socially responsible human resource management</i> (SRHRM) terhadap <i>environmental corporate performance</i> melalui <i>employee green behaviour</i> di PT Semen Gresik Pabrik Rembang.	Penelitian ini menggunakan populasi yaitu seluruh karyawan pada PT Semen Gresik Pabrik Rembang. Dengan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah 165 karyawan tetap PT Semen Gresik Pabrik Rembang.	Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data pada penelitian ini berupa kuisioner. Penelitian ini menggunakan alat analisis data berupa metode SEM-PLS.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>employee green behaviour</i> berpengaruh pada <i>green transformational leadership</i> dan <i>socially responsible human resource management</i> (SRHRM) terhadap <i>environmental corporate performance</i> .
12.	Mega, (2022) Analisi Pengaruh <i>Green</i>	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh <i>green</i>	Pada penelitian ini populasi yang digunakan yaitu pada	Penelitian ini menggunakan pengumpulan data	Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa <i>green transformational leadership</i>

No.	Nama Peneliti, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel dan Unit Analisisnya	Metode Pengumpulan dan Analisis Data	Temuan Penelitian
	<i>Transformational Leadership</i> terhadap <i>Environmental Performance</i> dengan <i>Green Motivation</i> dan <i>Environmental Ethics</i> Menjadi Variable Intervening pada Bank Pengkreditan Rakyat (BPR) di Kota Batam	<i>transformational leadership</i> terhadap <i>environmental performance</i> dengan <i>green motivation</i> dan <i>environmental ethics</i> menjadi variabel intervening pada Bank Pengkreditan Rakyat (BPR) di Kota Batam.	Bank Pengkreditan Rakyat (BPR) di Kota Batam dengan menggunakan responden sebanyak 230.	primer melalui penyebaran kuesioner secara online dengan metode <i>purposive sampling</i> . Metode analisis data yang digunakan yaitu SmartPLS versi 3.0.	berpengaruh signifikan positif terhadap <i>environmental performance</i> . Kemudian <i>green transformational leadership</i> berpengaruh signifikan positif terhadap <i>environmental performance</i> melalui <i>green motivation</i> dan <i>environmental ethics</i> . Serta kedua variabel <i>green motivation</i> dan <i>environmental ethics</i> berpengaruh signifikan positif terhadap <i>environmental performance</i> .
13.	Monica & Emilisa, (2022) Pengaruh <i>Environmental</i>	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara <i>environemntal</i>	Pada penelitian ini populasi yang digunakan yaitu pada pegawai yang bekerja	Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan pengumpulan data	Temuan pada penelitian ini menunjukkan karyawan perusahaan Rumah sakit di Jakarta merasakan <i>enviromtmental sustainability</i>

No.	Nama Peneliti, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel dan Unit Analisisnya	Metode Pengumpulan dan Analisis Data	Temuan Penelitian
	<p><i>Sustainability Orientation dan Corporate Social Responsibility terhadap Green Capability, Green Transformational Leadership dan Environmental Performance pada Rumah Sakit di Jakarta</i></p>	<p><i>sustainability orientation, corporate social responsibility, green capability, green transformational leadership terhadap environmental performance pada Rumah Sakit di Jakarta untuk mencegah penyebaran virus, beberapa negara telah mengambil tindakan tegas yang meliputi penguncian regional dan nasional.</i></p>	<p>pada Rumah sakit di Jakarta, dengan menggunakan sampel 140 responden dengan kriteria yang telah ditentukan.</p>	<p>primer melalui penyebaran kuesioner. Analisis data yang digunakan yaitu berupa Structural Equation Model (SEM) SPSS Amos versi 23 dengan software SPSS Statistics versi 21 dan sebelum menguji hipotesis dilakukan uji goodness of fit model.</p>	<p><i>orientation</i> di tempat mereka bekerja. Karyawan perusahaan Rumah sakit di Jakarta merasakan <i>corporate social responsibility</i> di tempat mereka bekerja. Karyawan perusahaan Rumah Sakit di Jakarta merasakan <i>green capability</i> di tempat mereka bekerja. Karyawan perusahaan Rumah Sakit di Jakarta merasakan <i>green transformational leadership</i> di tempat mereka bekerja. Pengaruh <i>environmental sustainability orientation</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>green capability</i>. <i>Corporate social responsibility</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>green capability</i>.</p>

No.	Nama Peneliti, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel dan Unit Analisisnya	Metode Pengumpulan dan Analisis Data	Temuan Penelitian
					<p><i>Green capability</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>green transformational leadership</i>.</p> <p><i>Green transformational leadership</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>environmental performance</i>.</p>

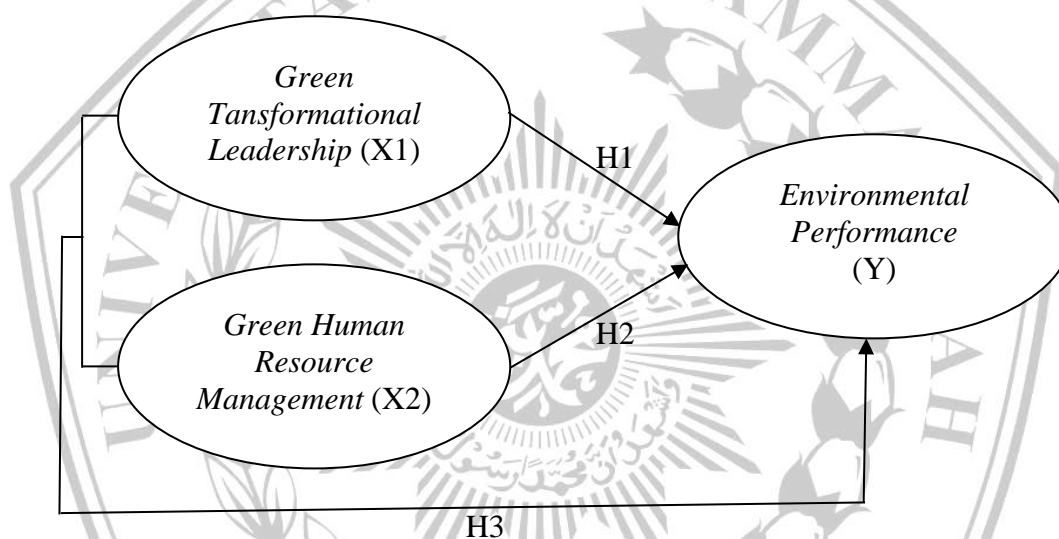


Berdasarkan dari penelitian terdahulu pada Tabel 2.1, penelitian ini merangkum temuan dari beberapa penelitian terdahulu yang membahas variabel *green transformational leadership* dan *green human resource management* terhadap *environmental performance* dalam sebuah perusahaan. Kesamaan dalam fokus penelitian terdahulu dan penelitian ini adalah adanya penekanan terhadap *green transformational leadership* dan *green human resource management* dalam memengaruhi tingkat *environmental performance*.

Di sisi lain, terdapat perbedaan dalam penelitian ini yang mengambil pendekatan khusus pada sektor perusahaan industri. Terdapat perbedaan alat analisis yang digunakan pada penelitian. Selain itu, lokasi penelitian yang spesifik pada salah satu perusahaan yang bergerak pada sektor industri yang berlingkup pada industri budidaya perairan dan metode pengambilan sampel yang digunakan. Adanya pemahaman yang lebih mendalam tentang kinerja pada lingkungan pada PT Suri Tani Pemuka Japfa Banyuwangi serta adanya edukasi tentang *green transformational leadership* dan *green human resource management*. Dengan demikian, penelitian ini memberikan perspektif yang lebih terfokus pada *environmental performance* di PT Suri Tani Pemuka Japfa Banyuwangi yang bergerak pada sektor industri budidaya perairan.

C. Kerangka Pikir

Menurut Sugiyono (2017), kerangka berpikir merupakan model konseptual bagaimana suatu teori berhubungan dengan berbagai elemen yang diidentifikasi sebagai permasalahan penting. Konsep menggambarkan suatu fenomena secara umum abstrak yang dibentuk dengan jalan membuat generalisasi terhadap sesuatu yang khas (Nazir, 2000). Berdasarkan tinjauan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat digambarkan kerangka pikir pada penelitian ini dengan pengaruh variabel independent yaitu *Green Transformational Leadership* (X1), dan *Green Human Resource Management* (X2). Sedangkan variabel dependen yaitu *Environmental Performance* (Y).



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Pada Gambar 2.1 kerangka pikir menunjukkan pola hubungan *green transformational leadership* dan *green human resource management* terhadap *environmentl performance*. Sehingga tercipta perumusan untuk memperjelas pola pikir dalam melakukan penelitian ini terkait pengaruh *green transformational leadership* dan *green human resource management* terhadap *environment preformance* pada karyawan PT Suri Tani Pemuka Japfa Banyuwangi.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk

kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis dapat juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum pada jawaban yang empiris (Sugiyono, 2018). Dengan kata lain, hipotesis merupakan prediksi yang dapat diuji secara empiris dan membentuk dasar untuk menyusun struktur konseptual penelitian, memandu perancangan studi, dan memberikan landasan logis bagi pengujian hipotesis melalui metode ilmiah (Yusuf, 2016).

1. Pengaruh *Green Transformational Leadership* terhadap *Environmental Performance*

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Suhandi, (2023) pemahaman *green transformational leadership* sebagai salah satu variabel yang mampu memberikan dukungan terhadap *environmental performance* pada sebuah perusahaan industri. Penelitian ini didukung dengan adanya penelitian terdahulu Chen *et al.*, (2014) menyatakan bahwa *green transformational leadership* memiliki dampak positif langsung pada *environmental corporate performance*. Para pemimpin yang mempraktikkan gaya kepemimpinan ini memainkan peran penting dalam membangun budaya berkelanjutan di organisasi, mengarahkan kebijakan berkelanjutan, dan memastikan implementasi praktik berkelanjutan. Hal ini berkontribusi pada performa perusahaan yang lebih baik dalam hal lingkungan. Oleh karena itu, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1: *Green Transformational Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Environmental Performance*

2. Pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Environmental Performance*

Menurut hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Valenia, (2023) disimpulkan bahwa GHRM berpengaruh signifikan terhadap *environmental performance*. Artinya GHRM dapat meningkatkan *environmental performance*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu menurut Haldorai *et al.*, (2022) penelitiannya bertujuan untuk mengetahui faktor yang

mendorong *environmental performance*. Penelitiannya menyimpulkan bahwa komitmen hijau memiliki dampak langsung dengan penerapan *green human resource management*, hubungannya juga mendukung pada peningkatan *environmental performance*. Maka dari itu, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H2: *Green Human Resource Management* berpengaruh signifikan terhadap *Environmental Performance*

3. Yang paling berpengaruh antara *Green Transformational Leadership* dan *Green Human Resource Management* terhadap *Environmental Performance*

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Rosyida *et. al.*, (2023) menunjukkan bahwa terdapat peran sumber daya manusia terhadap kinerja lingkungan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja lingkungan dalam penelitian ini salah satunya yaitu *green human resource manajemen* (GHRM). Dalam penelitian ini yang memiliki peran dominan yaitu *green human resource manajemen* (GHRM), yang kemudian diikuti oleh faktor-faktor lainnya yang digunakan pada penelitian ini.

H3: *Green Human Resource Management* paling berpengaruh terhadap *Environmental Performance*