

**PENGARUH *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*  
(GHRM) DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANGKASA PURA I  
CABANG JUANDA SURABAYA DENGAN MOTIVASI KERJA  
SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**Maya Sari**

**NIM: 08020320047**



**UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA**

**2023**

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya, Maya Sari (08020320047), menyatakan bahwa:

1. Skripsi saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (*plagiarism*) dari karya orang lain. Skripsi ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di UIN Sunan Ampel Surabaya, maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Di dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis skripsi ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di UIN Sunan Ampel Surabaya.

Surabaya, 27 Desember 2023



Maya Sari

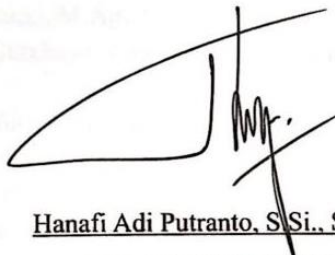
NIM. 08020320047

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Surabaya, 27 Desember 2023

**Skripsi telah selesai dan siap untuk diuji**

Dosen Pembimbing



Hanafi Adi Putranto, S.Si., SE., M.Si

NIP. 198209052015031002

## LEMBAR PENGESAHAN

### PENGARUH *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT* (GHRM) DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANGKASA PURA I CABANG JUANDA SURABAYA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Oleh:

Maya Sari

NIM: 08020320047

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada  
tanggal 04 Januari 2024 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima

#### Susunan Dewan Penguji

1. Hanafi Adi Putranto, S.Si., SE., M.Si  
NIP. 198209052015031002  
(Penguji 1)

2. Helmina Ardyanfitri, S.M., M.M  
NIP. 199407282019032025  
(Penguji 2)

3. Dr. H. Akh. Yunan Atho'illah, M.Si  
NIP. 198101052015031003  
(Penguji 3)

4. Siti Kalimah, M.Sy  
NIP. 198707272022032001  
(Penguji 4)

#### Tanda Tangan

.....  
.....  
.....  
.....

Surabaya, 4 Januari 2023



Dr. Sirajul Arifin, S.Ag., S.S., M.E.I

NIP. 197005142000031001



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA  
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300  
E-Mail: [perpus@uinsby.ac.id](mailto:perpus@uinsby.ac.id)

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : MAYA SARI  
NIM : 08020320047  
Fakultas/Jurusan : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM / MANAJEMEN  
E-mail address : [mayasari0215@gmail.com](mailto:mayasari0215@gmail.com)

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi  Tesis  Desertasi  Lain-lain (..... )  
yang berjudul :

PENGARUH *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT* (GHRM) DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANGKASA PURA I CABANG JUANDA SURABAYA  
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 23 Februari 2024



(Maya Sari)

## ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “**Pengaruh *Green Human Resource Management* (GHRM) dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I Cabang Juanda Surabaya dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi**” penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari *Green Human Resource Management* (GHRM) dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, serta menguji Motivasi Kerja sebagai variabel moderasi dalam penelitian ini.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan olah data analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis varians, yaitu *Partial Least Square* (PLS) versi 3.2.9. Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil kuesioner yang dikumpulkan secara *offline*. Sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai referensi seperti jurnal, situs web, dan buku. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah jenis *probability sampling* yaitu *simple random sampling*, dengan hasil perhitungan menunjukkan sebanyak 120 karyawan pada PT. Angkasa Pura I Cabang Juanda Surabaya.

Hasil penelitian pada PT. Angkasa Pura I Cabang Juanda Surabaya menunjukkan bahwa *Green Human Resource Management* (GHRM) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua, komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga, motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Keempat, motivasi kerja tidak dapat memoderasi *Green Human Resource Management* (GHRM) terhadap kinerja karyawan. Kelima, motivasi kerja tidak dapat memoderasi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Meninjau dari beberapa variabel independen dan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu *Green Human Resource Management* (GHRM), Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja. Peneliti berharap melalui penelitian ini perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan kekuatan masing-masing variabel dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Sebab, berdasarkan hasil kuesioner masih ditemukan beberapa keluhan. Sehingga, kedepannya perusahaan mampu mencapai kinerja karyawan untuk keberlanjutan perusahaan.

**Kata Kunci:** *Green Human Resource Management* (GHRM), Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja.



## ABSTRACT

This research is entitled "**The Effect of Green Human Resource Management (GHRM) and Organizational Commitment to Employee Performance at PT. Angkasa Pura I Juanda Surabaya Branch with Work Motivation as a Moderation Variable**" this study aims to analyze the effect of Green Human Resource Management (GHRM) and Organizational Commitment to Employee Performance, as well as test Work Motivation as a moderation variable in this study.

This research is a quantitative research using variance-based Structural Equation Modeling (SEM) Analysis data, namely Partial Least Square (PLS) version 3.2.9. In this study, the types of data used were primary data and secondary data. Primary data was obtained from the results of questionnaires collected offline. While secondary data is obtained from various references such as journals, websites, and books. The sampling technique used is a type of probability sampling, namely simple random sampling, with the calculation results showing as many as 120 employees at PT. Angkasa Pura I Juanda Branch Surabaya.

The results of research at PT. Angkasa Pura I Juanda Surabaya branch shows that Green Human Resource Management (GHRM) has a significant effect on employee performance. Second, organizational commitment has a significant effect on employee performance. Third, work motivation has a significant effect on employee performance. Fourth, work motivation cannot moderate Green Human Resource Management (GHRM) on employee performance. Fifth, work motivation cannot moderate organizational commitment to employee performance.

Reviewing several independent variables and dependent variables used in this research, namely Green Human Resource Management (GHRM), Organizational Commitment, Employee Performance and Work Motivation. Researchers hope that through this research the company can maintain and increase the strength of each variable in influencing employee performance. Because, based on the results of the questionnaire, several complaints were still found. So, in the future the company will be able to achieve employee performance for company sustainability.

**keywords:** Green Human Resource Management (GHRM), Organizational Commitment, Employee Performance, Work Motivation.

## DAFTAR ISI

<b>SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	15
1.3. Tujuan Penelitian.....	16
1.4. Kegunaan Penelitian.....	17
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	17
1.4.2 Kegunaan Praktis .....	17
<b>BAB II .....</b>	<b>18</b>
<b>LANDASAN TEORI.....</b>	<b>18</b>
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) .....	18
2.2. Green Human Resource Management (GHRM).....	19
2.3. Komitmen Organisasi.....	20
2.4. Kinerja Karyawan.....	22
2.5. Motivasi Kerja .....	23
2.6. Penelitian Terdahulu .....	25
2.7. Kerangka Konseptual .....	31
2.8. Pengembangan Hipotesis .....	32
<b>BAB III.....</b>	<b>38</b>



<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	38
3.2 Waktu dan Tempat Penelitian .....	38
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian .....	39
3.4 Variabel Penelitian .....	41
3.5 Definisi Operasional .....	42
3.6 Jenis dan Sumber Data .....	44
3.7 Teknik Pengumpulan Data .....	45
3.8 Teknik Analisis Data .....	46
<b>BAB IV .....</b>	<b>53</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>53</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	53
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian .....	56
4.2.1 Karakteristik Responden .....	56
4.3 Evaluasi Model .....	67
4.4 Pembahasan .....	81
<b>BAB V .....</b>	<b>102</b>
<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>102</b>
5.1 Kesimpulan .....	102
5.2 Saran .....	103
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>104</b>

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tingkat Turnover Kepegawaian PT Angkasa Pura I .....	8
Tabel 1.2 Penilaian Key Performance Indicator (KPI) PT. Angkasa Pura I Tahun 2022.....	10
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	25
Tabel 3. 1 Definisi Operasional.....	43
Table 4.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	57
Table 4. 2 Karakteristik responden berdasarkan usia.....	58
Table 4. 3 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja.....	59
Table 4. 4 Karakteristik responden berdasarkan posisi/unit kerja.....	59
Table 4. 5 Karakteristik responden berdasarkan gaji/penghasilan.....	61
Table 4. 6 Hasil jawaban responden konstruk GHRM.....	62
Table 4. 7 Hasil jawaban responden komitmen organisasi .....	63
Table 4. 8 Hasil jawaban responden kinerja karyawan .....	65
Table 4. 9 Hasil jawaban responden motivasi kerja .....	66
Table 4. 10 Hasil validitas konvergen berdasarkan loading factor .....	70
Table 4. 11 Hasil validitas konvergen berdasarkan nilai AVE .....	72
Table 4. 12 Hasil validitas deskriminan berdasarkan cross loading factor .....	73
Table 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas .....	75
Table 4. 14 Hasil Uji Koefisien Determinan (R-Square).....	76
Table 4. 15 Hasil Uji Q-Square .....	77
Table 4. 16 Hasil Uji Hipotesis Output Bootstrapping .....	78

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	31
Gambar 4.1 Logo Angkasa Pura I .....	56
Gambar 4. 2 Model Struktural .....	68
Gambar 4.3 Output Calculate Algorithm .....	69
Gambar 4.4 Output Bootstrapping .....	78



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Biodata Peneliti .....	111
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian .....	112
Lampiran 3. Tabulasi Data Responden .....	122
Lampiran 4. Hasil Olah Data Smart PLS Versi 3.2.9 .....	127



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS)-Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Cv Andi.
- Aditianto, D., Sihite, M., & Supriyadi, E. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Mutasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderator Melalui Komitmen Organisasi Pt Angkasa Pura I (Persero). *Jurnal Ekobisman*, 5(2), 53–72. <https://journal.univpancasila.ac.id/index.php/ekobisman/article/view/1830>
- Amiruddin. (2010). *Statistik Pendidikan* (p. 1).
- Andi, Sudarno, & Nyoto. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru. *Kewirausahaan Dan Bisnis*, 59(1), 59–70. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/KURS/index>
- Anggraini, R., Parawangi, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. *Journal Unismuh*, 2(03), 112. <https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125798><https://doi.org/10.1016/j.smr.2020.02.002><http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/810049><http://doi.wiley.com/10.1002/anie.197505391><http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205><http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205>
- Annual Report PT Angkasa Pura I. (2020). *Sanggahan dan Batasan Tanggung Jawab* (pp. 1–620).
- Ariani Wulansari, N., Setyo Witiastuti, R., & Ridloah, S. (2018). Employee Performance Measurement Development Based on Green HRM Indicators. *KnE Social Sciences*, 3(10), 1179. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i10.3201>
- Ariyanti, N. K. A. (2023). Evaluasi kebijakan green economy di banjar kayumas kelod denpasar bali. *Jurnal Ilmiah Cakrawati*, 6(2). <http://www.ejournal.universitasmahendradatta.ac.id/index.php/cakrawarti/article/view/908/544>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Budiantara, I. K., Mitariani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022). Jurnal EMAS. *Jurnal Emas*, 3(9), 51–70. <file:///C:/Users/ASUS/Downloads/17.218-231-1.pdf>
- Candana, D. M., Putra, R. B., & Wijaya, R. A. (2018). Peranan brainware dalam sistem informasi manajemen jurnal ekonomi dan manajemen sistem informasi. *Sistem Informasi*, 1(September), 60–69. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>

- Darmawan, K. K., Sagitarini, L. L., & Sari, I. G. A. M. K. K. (2022). Penerapan Green Human Resources Management Pada Hotel New Sunari Lovina Beach Resort. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 5(3), 278–287. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v5i3.50837>
- Djaya, S. (2021). Pengaruh Mmotivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72. <https://doi.org/10.24843/bse.2021.v26.i01.p06>
- Duryadi. (2021). *Teknik Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis dan Analisis Menggunakan SmartPLS*.
- Erawan, M. A. S. P., Pratondo, K., & Lestari, A. Y. (2021). Predicting Covid - 19 Vaccination Intention : The Role of Health Belief Model of Muslim Societies in Yogyakarta. 13(July), 36–50. <https://doi.org/10.24252/al>
- Fathussalam, M. Y., M, I. G. A. K. A., Ayuwati, I. D., & L, D. F. A. (2021). Faktor yang Mempengaruhi Implementasi Green Human Resource Management pada Ormawa : Model Konseptual. *Journal of Advances in Information and Industrial Technology (JAIIIT)*, 3(1), 11–18.
- Firmansyah, D., Raspati, G., & Hidayat, E. R. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rismawan Pratama Bersinar Sukabumi. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, 1(2), 60–82. <https://doi.org/10.34012/jebim.v1i2.853>
- Frimayasa, A., & Lawu, S. H. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Human Capital terhadap Kinerja pada Karyawan PT . Frisian Flag. *JURNAL ILMIAH EKONOMI, MANAJEMEN DAN AKUNTANSI*, 9(1), 36–47.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2012). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplakasi Menggunakan Program SmartPLS 2.0 M3*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, I., & Donnelly. (2012). *Organizations, Behavior, Structure, Processes*. MCGrawHill.
- Griffin, W. R. (2014). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Hair Jr., J. F., Anderson, R. E., Babin, B. J., & Black, W. C. (2019). Multivariate Data Analysis, Multivariate Data Analysis. In *Book* (Vol. 87, Issue 4).
- Haq, H. D., & Putro, H. P. H. (2021). *Wilayah Sekitarnya Impact of West Java International Airport on the*. 7(1), 37–50.
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, A. R., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. In *LP2M UST Jogja* (Issue March).
- Hasan, H. (2022). Green Human Resource Management untuk Keberlanjutan Perusahaan pada Industri Penerbangan. *Jurnal Transportasi, Logistik, Dan Aviassi*, 2(1), 10–16.



- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (E. Revisi (ed.)). Pt Bumi Aksara.
- History Angkasa Pura I. (2018). *Angkasa Pura I*. <https://ap1.co.id/id/about/our-history>
- Imaduddin, M. F., & Suwarsi, S. (2023). Pengaruh Green Human Resource Management terhadap Kinerja Karyawan. *Business and Management*, 3(1), 455–460.
- Indrayana, I. P. D. (2019). Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan pada PT Bank Sinarmas Denpasar. *Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Informatika*, 15(3), 214–237.
- Jannah, B. P. dan L. miftahul. (2016). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *PT Rajagrafindo Persada* (Vol. 3, Issue 2). <https://www.infodesign.org.br/infodesign/article/view/355%0Ahttp://www.abergo.org.br/revista/index.php/ae/article/view/731%0Ahttp://www.abergo.org.br/revista/index.php/ae/article/view/269%0Ahttp://www.abergo.org.br/revista/index.php/ae/article/view/106>
- Julindrastuti, D., & Karyadi, I. (2021). Pengaruh Status Kepegawaian Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 17(April), 21–26.
- Karlina, A. E., Nadilla, N., & Sopali, M. F. (2022). Dukungan Organisasi, Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batanghari Barisan Padang. *Jurnal Ekobistek*, 11(2), 3–6. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i2.318>
- Kim, Y. J., Kim, W. G., Choi, H. M., & Phetvaroon, K. (2019). The effect of green human resource management on hotel employees' eco-friendly behavior and environmental performance. *International Journal of Hospitality Management*, 76(August 2017), 83–93. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.04.007>
- Latief, A., Syardiansah, S., & Safwan, M. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan. *Jurnal Administrasi Publik : Public Administration Journal*, 9(1), 41. <https://doi.org/10.31289/jap.v9i1.2256>
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Andi.
- M. Sholahuddin, A.-A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 265–272.
- Manery, B. R., Lengkong, V., & Saerang, R. (2018). Kinerja Pegawai Di Bkdpsda Di Kabupaten Halmahera Utara the Effect of Organizational Commitment and Organizational Culture on Employee Performance of Bkdpsda in Halmahera Utara Regency. *Jurnal EMBA*, 6(4), 1968–1977.

- Megaster, T., Arumingtyas, F., & Trisavinaningdiah, A. (2022). Green Human Resources Management terhadap Kinerja Perawat IGD di Rumah Sakit Umum Sari Asih Tangerang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(4), 357–363.
- Muhson, A. (2022). Analisis Statistik Dengan SmartPLS. *Universitas Negeri Yogyakarta*, 1–34.
- Nadapdap, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1), 197023.
- Nathania, N., & Sandroto, C. W. (2022). The Effect of Green Human Resource Management on Performance with Green Lifestyle Moderation and Perceived Organizational Support. *Review of Management and Entrepreneurship*, 6(2), 145–162. <https://doi.org/10.37715/rme.v6i2.3104>
- Nindiasari, A. D., Rahayu, S., & Yulianti, R. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura 1 Cabang Bandara Juanda Surabaya.
- Oluseyi Lawal, M., Olasunkanmi Al', H., & Hassan-Ewuoso. (2023). Study of Green Human Resource Management and Employees' Performance in Federal Tertiary Institutions in Ogun State, Nigeria. *International Journal of Research in Social Science and Humanities*, 04(06), 01–08. <https://doi.org/10.47505/ijrss.2023.v4.6.1>
- Owino, & Kwasira. (2016). *Influence of Selected Green Human Resource Management Practices on Environmental Sustainability at Manengai Oil Refinery Limited Nakuru*.
- Permatasari, D., Sufian, S., & Rachmansyah, Y. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Pengurus Barang Di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang). *Jurnal Magisma*, 7(1), 19–34.
- Permatasari, D., Syuhada, S., & Rachmansyah, Y. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Pengurus Barang Di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang). *Jurnal Magisma*, 7(1), 19–34.
- Pham, N. T., Tuckova, Z., & Phan, Q. P. T. (2019). *Penghijauan Manajemen Sumber Daya Manusia dan Komitmen Pegawai terhadap Lingkungan : Model Interaksi Perkenalan Dalam beberapa tahun terakhir , isu lingkungan hidup telah muncul sebagai salah*. 20, 446–465.
- Prayudi, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai). *Jurnal Manajemen*, 6(2), 63–72. <http://ejournal.lmiimedan.net>

- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Purnama, Y. H., Fathinani, & Purwanto, S. (2022). Peran Pelatihan dalam Peningkatan Kualitas SDM dan Pengembangan Karir di Pulau Tidung. *Jurnal Umum Pengabdian Masyarakat*, 1, 16–23. <https://jurnal-cahayapatriot.org/index.php/jupemas/article/view/146/111>
- Putra, E., & Zabaldi, N. F. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Pegadaian Kota Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 13(1), 21–30.
- Putri, A. L., & Setyaningrum, R. P. (2023). Pengaruh Job Satisfaction dan Green Human Resource Management Terhadap Employee Performance di Mediasi Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Generasi Milenial di Wilayah Cikarang. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(4), 844–856.
- Rahayu, M. (2022). Peran Motivasi Sebagai Variabel Moderasi pada Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Dosen Universitas Swasta di Jawa Barat di Tengah Pandemi Covid 19 Muji. *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*, 14(1), 44–53.
- Rahmawati, M., & Juwita, K. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 2(2), 119–126. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v4i1.246>
- Rahmawaty, D. (2017). Pengaruh Persepsi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Benefita*, 2(3), 278–287.
- Ren, Z., & Hussain, R. Y. (2022). A mediated–moderated model for green human resource management: An employee perspective. *Frontiers in Environmental Science*, 10(September), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fenvs.2022.973692>
- Sakaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. John Wiley and Sons.
- Saleh, F., Mashita, J., & Anggresta, V. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalan Finance Depok. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 6(1), 32. <https://doi.org/10.30998/jabe.v6i1.5166>
- Saputro, A., & Nawangsari, L. C. (2021). The Effect of Green Human Resource Management on Organization Citizenship Behaviour for Environment (OCBE) and Its Implications on Employee Performance at Pt Andalan Bakti Niaga. *European Journal of Business and Management Research*, 6(1), 174–181. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.1.716>
- Sentana, I. K. A. D., & Surya, I. B. K. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Fakultas Ekonomi

dan Bisnis Universitas Udayana ( Unud ), Bali , Indonesia ABSTRAK Setiap bisnis yang dijalankan selalu menuntut para pengusaha untuk dapat berkompetisi dan be. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5232–5261.

Siaran Pers. (2022). *Green Economy Mendorong Terciptanya Pembangunan Ekonomi yang Inklusif dan Berkelanjutan*. <https://ekon.go.id/publikasi/detail/4024/green-economy-mendorong-terciptanya-pembangunan-ekonomi-yang-inklusif-dan-berkelanjutan>

Sidik, J., & Safitri, D. (2020). Motivasi kerja memoderasi pengaruh komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan ambiguitas peran terhadap kinerja auditor. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Manajemen*, 1(3), 195–212. <https://doi.org/10.35912/jakman.v1i3.35>

Sinaga, S. A., & Nawangsari, L. C. (2020). *Authentic Happiness As a Mediator of Learning Organization*. 2(1), 112–124. <https://doi.org/10.31933/DIJMS>

Sinambela, Ijan P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Singa, H. A. U. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi. *Derivatif : Jurnal Manajemen*, 16(1), 120–126.

Sitorusa, R. S., & Suhartini. (2022). Keterampilan dan GHRM: Dampaknya terhadap Keterlibatan Karyawan dan Kinerja. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 01(05), 183–202. <https://journal.uui.ac.id/selma/index%0D>

Sugiono, E., Effendi, S., & Alwan, B. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Disiplin, Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (Pkb) Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pakoakuina. *Jurnal Ilmiah MEA*, volume 5 n(1), 783–802.

Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.

Suhardi. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa di Kota Batam dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening*. 4(2).

Suryanto, D. (2019). Influence of Leadership towards Employee Work Discipline of The Ministry Of Religion, Bukittinggi With Work Motivation As Moderating Variables Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi dengan Motivasi . *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 1(1), 1–12. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>

Suwandi, E., Xuan, T. Le, & Nelson, H. A. (2023). Analisis Fungsi Human Resource Analytics pada Sebuah Perusahaan. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 4(3), 68–71. <https://ejournal.sisfokomtek.org/index.php/saintek/article/view/1118/795>



- Syahrum, & Salim. (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (p. Bandung : Ciptastaka Media).
- Syardiansah, Mora, Z., & Safriani. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *JUPIIS : Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2), 438–444.
- Tandon, A., Dhir, A., Madan, P., Srivastava, S., & Luis, J. (2023). Green and non-green outcomes of green human resource management ( GHRM ) in the tourism context. *Tourism Management*, 98(April), 104765. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2023.104765>
- Ulan, K., P, A. K. R., & Sari, D. A. P. (2022). Pengaruh Electronic Word of Mouth dan Brand Image terhadap Purchase Intention dengan Brand Awareness sebagai Intervening: Studi Pada Produsen Dessert Box. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 3(2), 354–373. <https://doi.org/10.21009/jbmk.0302.03>
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>
- V.Hoke, S., Tewel, B., & Sumaraw, J. S. B. (2018). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Marga Dwigatuna Manado Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 6(1), 1–10.
- Widyawati, S. R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Issue April 1969).
- Wijonarko, G., & Wirapraja, A. (2023). Peran Green Human Resource Management (GHRM) dan Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 7(1), 458–471.
- Wiratama, R. A. A., Widyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten Badung. *Jurnal EMAS*, 3(8), 190–199.