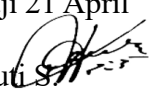


**IMPLIKASI GHRM TERHADAP LINGKUNGAN KERJA YANG
MEMPENGARUHI KESEHATAN DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN
EMPAL GENTONG KRUCUK**

Acc siap uji 21 April
2026

Andriyastuti



SKRIPSI



Ditulis oleh :

Nama : Tubagus Fakhran Musa Widjaksana
Nomor Mahasiswa : 20311523
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber daya Manusia (SDM)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
2026**

**IMPLIKASI GHRM TERHADAP LINGKUNGAN KERJA YANG
MEMPENGARUHI KESEHATAN DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN
EMPAL GENTONG KRUCUK**

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar
Sarjana Strata-1 Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika,
Universitas Islam Indonesia



Ditulis oleh:

Nama : Tubagus Fakhran Musa Widjaksana
Nomor Mahasiswa : 20311523
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber daya Manusia (SDM)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

2026

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini menyatakan bahwa dalam tugas akhir skripsi ini tidak terdapatnya karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman sanksi apapun sesuai ketentuan yang berlaku.”

Yogyakarta, 23 April 2026



A stylized handwritten signature in black ink.

Tubagus Fakhran Musa Widjaksana

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

IMPLIKASI GHRM TERHADAP LINGKUNGAN KERJA YANG MEMPENGARUHI KESEHATAN DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN EMPAL GENTONG KRUCUK

Diajukan Oleh:

Nama : Tubagus Fakhran Musa Widjaksana
Nomor Mahasiswa : 20311523
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber daya Manusia (SDM)

Yogyakarta, 23 April 2026
Telah disetujui dan disahkan oleh
Dosen Pembimbing



Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

IMPLIKASI GHRM TERHADAP LINGKUNGAN KERJA YANG MEMPENGARUHI KESEHATAN DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN EMPAL GENTONG KRUCUK

Disusun oleh : Tubagus Fakhran Musa Widjaksana

Nomor Mahasiswa : 20311523

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan lulus hari ini, tanggal:
Rabu 03 Juni 2026

Pembimbing TA : Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.

Penguji : Muafi, Prof., Dr., S.E., M.Si.

Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D

DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
A. Teori <i>Green compensation & Reward</i>	8
B. Teori Perilaku Karyawan	9
BAB III METODE PENELITIAN	19
A. Desain Penelitian	19
B. Populasi dan Sampel	20
C. Proses Analisis Data	23
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	24
A. Hasil Wawancara.....	24
B. Pembahasan	29
BAB V KESIMPULAN	32
A. Kesimpulan	32
B. Saran.....	33
DAFTAR PUSTAKA	35
LAMPIRAN.....	43

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi GHRM di Empal Gentong Krucuk. Melalui pendekatan kualitatif, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan beberapa narasumber. Hasil wawancara menunjukkan bahwa Empal Gentong Krucuk mengimplementasikan GHRM dengan cukup baik, namun ada beberapa hal yang harus lebih ditingkatkan lagi dalam mengimplementasikan GHRM di Empal Gentong Krucuk.

Kata kunci

Green Human Resource Management, green work-environmet.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmaniirahim,

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga laporan tugas akhir skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Tugas akhir ini disusun sebagai bagian dari penyelesaian program studi di Tingkat Sarjana pada Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia, dengan judul **“IMPLIKASI GHRM TERHADAP LINGKUNGAN KERJA YANG MEMPENGARUHI KESEHATAN DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN EMPAL GENTONG KRUCUK”**

Penyusunan TA skripsi ini tidak lepas dari berbagai tantangan dan hambatan yang harus dihadapi. Namun, berkat dukungan dari berbagai pihak, saya berhasil menyelesaikan penelitian ini dengan baik. Oleh karena itu, saya ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar- besarnya kepada :

1. Ibu Andriyastuti Suratman, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta masukan yang sangat berharga selama proses penyusunan tugas akhir ini.
2. Semua pihak di Empal Gentong Krucuk yang telah memberikan izin, data, serta dukungan dalam penelitian ini yang telah memberikan waktu dan kesempatan untuk melakukan penelitian.
3. Keluarga tercinta, yang senantiasa memberikan doa dan semangat tanpa henti selama saya menjalani masa studi.
4. Rahma Zahida, yang sangat membantu dalam penyelesaian tugas akhir skripsi ini.
5. Teman-teman seangkatan dan semua pihak yang telah memberikan dukungan moral, teknis, dan ide-ide konstruktif selama penyusunan tugas akhir ini.

Saya menyadari bahwa TA skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat saya harapkan untuk perbaikan di masa yang akan datang. Semoga TA skripsi ini dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat, baik bagi pengembangan ilmu pengetahuan maupun praktik.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kesehatan dan kesejahteraan karyawan telah menjadi perhatian penting bagi organisasi saat ini (Jose & Ogata, 2019). Sebuah survei tahun 2021 menemukan bahwa 76% karyawan AS melaporkan setidaknya satu gejala kondisi kesehatan mental, dengan gejala yang paling umum adalah kelelahan, perasaan depresi, dan pikiran cemas (Greenwood and Anas, 2021). Perkiraan menunjukkan bahwa 28% orang dewasa AS melaporkan stres tinggi dan sekitar 8% mengalami depresi klinis (Daly & Robinson, 2021). Kemungkinan angka-angka ini kurang mewakili karena banyak yang tidak mencari atau memiliki akses ke pengobatan. *World Health Organization* (WHO) telah menyatakan stres sebagai epidemi global. Sekitar 80% pekerja di Amerika Serikat kini melaporkan merasa stress di tempat kerja (American Institute of Stress). Alasan yang sering disebutkan untuk stres di tempat kerja antara lain adalah meningkatnya beban kerja, masalah interpersonal, ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, dan kurangnya keamanan kerja (Michie, 2002). Salah satu contoh dari kesehatan mempengaruhi produktivitas karyawan adalah ketidakhadiran, hal ini dapat merugikan individu maupun perusahaan. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan kualitas produk atau layanan perusahaan yang berdampak buruk pada kepuasan konsumen (Tzenios, 2019). Banyak pemberi kerja menawarkan program promosi kesehatan di tempat kerja untuk mendukung dan meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan karyawan mereka

(Linnan, 2019) Penelitian telah menunjukkan bahwa membangun budaya kesehatan di tempat kerja dapat membantu memfasilitasi efektivitas inisiatif promosi kesehatan (Marens et al., 2022). Lingkungan bisnis modern berubah dengan cepat di abad ini. Peningkatan dan perubahan industri yang terjadi serta perubahan ekonomi yang cepat telah membawa orang ke kehidupan yang nyaman saat ini. Namun, banyak masalah lingkungan yang muncul seiring dengan pembangunan ekonomi yang memperburuk kualitas lingkungan dan akhirnya dapat mengakibatkan kerusakan pada lingkungan (Chen, 2020). Seiring dengan semakin bergesernya strategi dan prioritas organisasi ke arah yang lebih berorientasi terhadap lingkungan, para ahli manajemen sumber daya manusia (SDM) perlu memikirkan kembali tujuan dan memperluas jangkauan praktik mereka melalui integrasi praktik manajemen hijau untuk meningkatkan cara menjalankan praktik dasar SDM (Pham, 2019). Mengingat bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat mempengaruhi perilaku, sikap, kesadaran, dan motivasi karyawan yang terkait dengan isu *sustainability*. Oleh karena itu, organisasi juga dapat menggunakan manajemen sumber daya manusia (MSDM) untuk menghasilkan dan mengembangkan kebijakan yang ramah lingkungan secara efektif (Aboramadan, 2022a). Dalam beberapa tahun terakhir, banyak organisasi yang mencoba menjadikan praktik ramah lingkungan sebagai bagian penting dari layanan yang mereka berikan. Selain itu, mereka perlu membuat aturan dalam merevitalisasi dan mengenali kebutuhan serta tantangan yang terus berkembang dari masalah manajemen lingkungan. Oleh karena itu, untuk mendorong suasana tempat kerja yang

ramah lingkungan, organisasi harus menganut filosofi ‘*Go Green*’ (Gilal, 2019). *Green Human Resource Management* (GHRM) adalah penggunaan kebijakan manajemen SDM untuk mendukung penggunaan sumber daya yang berkelanjutan dalam organisasi, mengutamakan keberlanjutan lingkungan. Kegiatan ramah lingkungan yang cukup umum mencakup rekrutmen secara daring untuk meminimalkan kebutuhan perjalanan (Sushma, 2014). Perilaku ramah lingkungan karyawan dipandang sebagai kunci penerapan praktik ramah lingkungan yang efektif ditempat kerja. Selain itu, penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa melibatkan karyawan dalam praktik ramah lingkungan sangat penting bagi inisiatif manajemen lingkungan, karena hal ini akan berkontribusi pada kinerja lingkungan yang lebih baik dan keunggulan kompetitif. Untuk memotivasi perilaku karyawan yang ramah lingkungan, praktik *Green Human Resource Management* (GHRM) dianggap sebagai strategi yang penting untuk meningkatkan kesadaran lingkungan karyawan di tempat kerja. Proses GHRM menggabungkan beberapa fungsi seperti *Green Hiring*, *Green Training*, *Green Rewarding* dan *Green Performance Appraisal* (Aboramadan, 2022a) Karyawan yang merasa puas dengan lingkungan kerja dan budaya organisasi cenderung lebih selaras dan mendukung tujuan organisasi (Noreen Khalid a et al., 2021). Faktor-faktor seperti *work-life balance* secara signifikan memengaruhi kepuasan karyawan (Handayani, 2024) Studi menunjukkan bahwa setiap kali karyawan merasa puas dengan lingkungan kerja mereka dan merasakan keselarasan antara nilai-nilai mereka dan tujuan perusahaan, karyawan cenderung terlibat dengan perilaku

yang bertanggung jawab terhadap lingkungan. Misalnya, karyawan yang memandang organisasai mereka sebagai organisasi yang benar-benar mendukung inisiatif lingkungan jauh lebih termotivasi untuk terlibat dalam tindakan ‘*Go Green*’ (Ercantan & Eyupoglu, 2022). Beberapa literatur menunjukkan bahwa praktik GHRM yang berbeda dapat mempengaruhi perilaku karyawan melalui proses psikologis yang berbeda. Namun, masih belum jelas bagaimana GHRM mempengaruhi perilaku karyawan ditempat kerja. Oleh karena itu, sangat penting untuk lebih fokus terhadap pengaruh faktor situasi organisasi, yaitu bagaimana praktik GHRM memberikan pengaruh yang signifikan terhadap perilaku karyawan ditempat kerja (Chen et al., 2021). Banyak peneliti telah meverifikasi bahwa lingkungan kerja hijau berpengaruh positif terhadap sikap dan perilaku pro-lingkungan karyawan (Rubel et al., 2021) Organisasi perlu menetapkan agenda pro-lingkungan yang dapat diakses oleh seluruh karyawan dan menentukan pro-lingkungan mana yang dapat diterapkan di tempat kerja (Henriques et al., 2024). Süßbauer & Schäfer, 2019 menemukan bahwa perusahaan atau organisasi dapat membantu menghijaukan lingkungan kerja dengan menerapkan aktivitas pro-lingkungan seperti penghematan sumber daya dan energi, pangan, dan mobilitas. Perusahaan juga dapat mengintegrasikan infrastruktur yang mendorong efesiensi energi dan sumber daya seperti pengembalian dana penuh untuk transportasi umum dan penyewaan sepeda.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis merumuskan rumusan masalah sebagai berikut; Bagaimana GHRM berpengaruh terhadap lingkungan kerja karyawan? Bagaimana lingkungan kerja hijau berpengaruh terhadap kesehatan karyawan? Bagaimana lingkungan kerja hijau berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan? Bagaimana praktik GHRM memberikan pengaruh terhadap perilaku karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut; untuk mengetahui bagaimana GHRM berpengaruh terhadap lingkungan kerja karyawan di Empal Gentong Krucuk, untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja hijau mempengaruhi kesehatan karyawan di Empal Gentong Krucuk, untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja hijau berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan Empal Gentong Krucuk, untuk mengetahui bagaimana praktik GHRM memberikan pengaruh terhadap perilaku karyawan di Empal Gentong Krucuk.

1.3 Manfaat Penelitian

1.3.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan membantu memperkaya pengetahuan dan melengkapi literatur-literatur terkait pengaruh *Green Human Resource Management* (GHRM) terhadap Kesehatan dan kesejahteraan karyawan yang

telah ada sebelumnya. Penelitian ini akan berfokus terhadap pengaruh GHRM terhadap kesehatan dan kesejahteraan karyawan. penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dan informasi untuk pembaca dalam hal kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada pihak-pihak berkepentingan dan dapat berkontribusi dalam penelitian terkait yaitu pengaruh GHRM terhadap kesehatan dan kesejahteraan karyawan, serta menjadi pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia pada masa mendatang.

1.3.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Manajer Sumber Daya Manusia (SDM)

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan pertimbangan bagi para manajer di bidang sumber daya manusia (SDM) untuk mengetahui apakah GHRM berpengaruh terhadap kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan berguna bagi manajer sumber daya manusia untuk memilih strategi penerapan yang berkemungkinan besar akan diterima oleh para karyawan dalam melakukan strategi *Green Human Resource Management* (GHRM).

b. Bagi Lingkungan dan Masyarakat

Penelitian ini diharapkan berguna untuk lingkungan dan masyarakat terkait keberlangsungan sumber daya dan lingkungan, mengingat bahwa penelitian ini dilakukan untuk keberlangsungan sumber daya dan lingkungan. Selain itu, penelitian ini diharapkan membuat

organisasi-organisasi yang ada untuk menerapkan praktek *Green Human Resource Management* (GHRM) yang mana strategi itu bertujuan untuk menjaga lingkungan masyarakat sekitar. Dengan demikian masyarakat tidak perlu terlalu khawatir soal organisasi yang akan merusak lingkungan mereka.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 GHRM and Green Outcomes

Penelitian ini menggunakan teori tentang GHRM dan Green Outcomes. Praktik GHRM telah didefinisikan dan dikonseptualisasikan oleh sejumlah akademisi sebagai praktik yang mencakup perekrutan karyawan dengan kesadaran dan pengetahuan ramah lingkungan. Penilaian kinerja ramah lingkungan yang ditetapkan untuk menilai kinerja dan memberikan penghargaan ramah lingkungan untuk memberikan insentif berdasarkan keberhasilan implementasi tujuan ramah lingkungan yang ditetapkan oleh organisasi. Perilaku hijau karyawan mencerminkan perilaku ramah lingkungan individu. Ini mencakup perilaku hijau dalam peran dan perilaku. Perilaku hijau dalam peran didefinisikan sebagai tugas formal yang merupakan bagian integral dari penilaian karyawan. Sebaliknya, perilaku hijau ekstra peran mencerminkan perilaku hijau sukarela yang melampaui tugas formal yang diwajibkan bagi seorang karyawan dan tidak diakui dalam penilaian kinerjanya. Secara umum, penelitian empiris menunjukkan bahwa GHRM berpengaruh positif terhadap perilaku, pemberdayaan, dan penyusunan kerja karyawan terhadap lingkungan (Hameed, 2020)

2.1.2 Green Compensation & Reward

Karyawan merupakan perhatian utama bagi perusahaan karena manajemen sumber daya manusia di era modern memandang karyawan sebagai aset yang

berharga. Retensi karyawan sebagian besar dipengaruhi oleh manajemen pembayaran dan penghargaan yang efektif dan tepat. Organisasi harus menyesuaikan GHRM dalam melakukan strategi penghargaan atas upaya daur ulang dan pengurangan limbah. Organisasi harus memprioritaskan pemberian penghargaan dan kompensasi kepada karyawan sebagai komponen penting dalam mempromosikan sikap dan perilaku pro-lingkungan karyawan. Tujuan sistem penghargaan adalah untuk menarik, mempertahankan, dan menginspirasi pekerja untuk memenuhi tujuan lingkungan (Renwick, 2012) Dengan semua praktik yang membentuk SDM untuk mengelola sumber daya manusia, penghargaan dan insentif mungkin merupakan cara yang paling efektif untuk menyelaraskan tujuan lingkungan organisasi dan tujuan kepentingan pribadi karyawan (Jackson & Seo, 2012).

2.1.3 Perilaku Karyawan

Perilaku adalah semua hal yang dilakukan oleh seseorang. Beberapa penjelasan tentang perilaku antara lain adalah: (1) perilaku adalah akibat, (2) perilaku diarahkan oleh tujuan, (3) perilaku yang bisa diamati dapat diukur, (4) perilaku yang tidak dapat diamati secara langsung misalnya bafikir dan mengawasi dan penting dalam mencapai tujuan, (5) perilaku dimotivasi atau didorong (Locke, 1996). Dapat diartikan bahwa perilaku ditentukan oleh individu dan lingkungan, sedangkan perilaku individu dipengaruhi oleh sikap, karakteristik kerja dan makna terhadap peran. Perilaku lingkungan dapat berupa lingkungan kerja dimana individu tersebut berada, perilaku lingkungan dapat mempengaruhi perilaku individu (Endah & Sobirin, 2005). Perilaku kerja merupakan bagian yang berperan

sangat penting dalam kehidupan bekerja. Perilaku kerja merupakan tindakan dan sikap yang ditunjukkan oleh orang-orang yang bekerja, sehingga hal ini merupakan bagian penting dalam kehidupan bekerja. Menurut Stephen P. Robbins, 2002) perilaku kerja yaitu bagaimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Pendapat Robbins ini menekankan pada sikap yang diambil oleh pekerja untuk menentukan apa yang akan mereka lakukan di lingkungan tempat kerja mereka. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja yaitu kemampuan kerja dan perilaku-perilaku dari para karyawan yang menunjukkan tindakan dalam melaksanakan tugas yang ada di tempat mereka bekerja (Prastika 2023).

2.1.4 Lingkungan Kerja Hijau

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai tempat dimana seseorang bekerja, yang berarti lingkungan disekitar seseorang. Lingkungan kerja adalah lingkungan sosial profesional tempat seseorang berinteraksi dengan banyak orang. Lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah proses, sistem, struktur, kondisi di tempat kerja yang mempengaruhi kinerja individu baik positif ataupun negatif. Lingkungan kerja juga termasuk kebijakan, aturan, budaya, sumber daya, hubungan kerja, lokasi kerja, dan faktor lingkungan internal dan eksternal, yang semuanya memengaruhi cara karyawan melakukan pekerjaannya (Bindu Anto Ollukkaran & Rupa Gunaseelan, 2012) Lingkungan kerja hijau adalah sebuah konsep yang bertujuan untuk mencapai ruang kerja yang ramah lingkungan. konsep ini mencakup upaya untuk mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan sekaligus meningkatkan

kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja hijau melibatkan penggunaan sumber daya efisien, pengelolaan limbah yang baik, penghematan energi, dan penciptaan kondisi kerja yang sehat dan produktif (Sahestian et al., 2025). Menurut Ahmed & Sani, (2023) lingkungan kerja hijau dapat diartikan sebagai lingkungan kerja yang menerapkan pendekatan berdasarkan keberlanjutan dalam semua aspek operasi dan desain ruangan kerja, mulai dari penghematan energi hingga peningkatan kualitas udara dalam ruangan.

2.1.5 Kesehatan karyawan

Kualitas hidup kerja (*quality of work life*) secara langsung memengaruhi kebahagiaan dan keterlibatan kerja (*engagement*), yang kemudian memperkuat kesejahteraan karyawan secara keseluruhan (Barkhowa & Yudhatama, 2023). (Pawar, 2016) berpendapat bahwa kesehatan dan kesejahteraan karyawan adalah kondisi emosional yang positif yang mencerminkan kesehatan mental, kepuasan dalam pekerjaan, dan kebahagiaan yang terkait dengan keseluruhan pengalaman sebagai karyawan. Menurut (Aboobaker, 2019) kesehatan dan kesejahteraan karyawan adalah titik keseimbangan antara kumpulan sumber daya individu dan tantangan yang dihadapi. Penelitian sebelumnya membahas tentang hubungan antara ruang kantor dan kesehatan karyawan dan menilai hal tersebut melalui enam fitur; tata letak, furniture, cahaya, tanaman hijau, dan ketenangan ruangan. Bukti tentang hubungan antara ruang interior dan kesehatan karyawan telah terakumulasi dalam beberapa topik. Di satu sisi, kantor terbuka, ruang bersama, dan kebisingan latar belakang yang lebih tinggi berhubungan negative dengan kesehatan karyawan.

Di sisi lain, hubungan positif ditemukan antara kesejahteraan fisik dan aspek-aspek yang mendorong aktivitas fisik (Colenberg et al., 2021).

2.1.6 Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan karyawan telah dipandang sebagai konsep multidimensi. Ini menggambarkan keadaan dinamis yang berubah seiring waktu (Robertson & Taylor, 2008). Kesejahteraan dapat diukur secara objektif dan subjektif. Ukuran kesejahteraan objektif dinilai dari keadaan kesejahteraan seseorang (Western & Tomaszewski, 2016). Ukuran kesejahteraan subjektif sangat penting karena menyangkut perasaan pribadi (Diener, 2000). Zheng, (2015) berpendapat bahwa kesejahteraan karyawan tidak hanya terkait dengan persepsi dan perasaan karyawan mengenai kepuasan hidup mereka, tetapi juga mencakup pengalaman psikologis dan level kepuasan pada pekerjaan dan kehidupan pribadi yang bersangkutan. Lomas dan Vanderweele (VanderWeele & Lomas, 2023). berpendapat bahwa pemahaman kita tentang kesejahteraan dibentuk oleh metafora yang kita gunakan untuk memikirkan gagasan tersebut. Meskipun saat ini kita memikirkan kesejahteraan melalui metafora seperti piramida, tangga, dan kontinum, mereka memberikan dua metafora baru, yaitu taman dan orkestra, yang menurut mereka lebih tepat kesejahteraan yang bernuansa. Berdasarkan pada psikologi evolusioner dan ilmu saraf, model ini mengusulkan bahwa sistem motivasi adaptif mendasari kesejahteraan eksperiensial dan reflektif. Model yang diusulkan membedakan empat lapisan kesejahteraan: objektif, eksperiensial, reflektif, dan naratif, yang berkaitan dengan model dengan cara yang berbeda. Model ini mengintegrasikan unsur-unsur kesejahteraan, motif manusia, dan emosi spesifik, menunjukkan bahwa

kesejahteraan muncul langsung dari sistem motivasi adaptif dan menawarkan serangkaian prinsip dan proses fundamental yang mendasari beragam konsep kesejahteraan (Jarden & Roache, 2023).

2.2.1 GHRM terhadap Lingkungan Kerja

(Pham et al., 2019) menemukan bahwa perilaku ramah lingkungan karyawan meningkat melalui GHRM di industri perhotelan. Penelitian lain mempertimbangkan hubungan tidak langsung antara GHRM dan lingkungan kerja karyawan termasuk, sebagai variabel mediasi, iklim organisasi yang ramah lingkungan, komitmen organisasi yang efektif terhadap lingkungan kerja dan identifikasi organisasi (Azorin et al., 2021). Hubungan langsung antara praktik GHRM (*green recruitment and selection, green performance management, green training and development, green rewards and incentives, and green employee involvement*) dan lingkungan kerja telah diselidiki secara nyata (Pham et al., 2019). GHRM memiliki implikasi positif pada tingkat organisasi dan karyawan. Pada Tingkat organisasi, GHRM memberikan kontribusi positif pada lingkungan kerja organisasi (Umrani, 2020). Pada tingkat karyawan GHRM mendorong karyawan untuk berkerja lebih keras karena mereka akan terlibat langsung dengan isu lingkungan, yang akan meningkatkan perasaan memiliki dan bangga terhadap organisasi (Niazi et al., 2024). Karyawan dengan kepedulian lingkungan yang bekerja diperusahaan dengan GHRM cenderung mengidentifikasi dengan diri

mereka, dan bentuk keterlibatan ini akan mengarah pada perilaku ramah lingkungan di tempat kerja (Ahmad, 2021). Berdasarkan diskusi tersebut, maka dapat di ajukan hipotesis sebagai berikut.

2..2.2 Lingkungan kerja hijau terhadap kesehatan karyawan

Keterlibatan lingkungan kerja hijau dapat dilihat sebagai tingkat keterhubungan karyawan dengan pekerjaan mereka secara kognitif, emosional, dan fisik. Berdasarkan hal ini, lingkungan kerja hijau dapat didefinisikan sebagai energi yang diberikan karyawan terkait pekerjaan ramah lingkungan (Aboramadan, 2022a). Pada tingkat individu, perilaku hijau tidak hanya memenuhi persyaratan tugas dan pekerjaan atau tujuan lingkungan, tetapi juga membantu karyawan memperoleh penghargaan dari tugas yang dijalankan, meningkatkan kepuasan kerja, dan memiliki dampak positif pada pengembangan kesehatan professional, fisik, dan mental karyawan (Azorin et al., 2021). Lingkungan kerja hijau melibatkan tindakan karyawan yang membantu mengurangi limbah lingkungan dari suatu organisasi. Perilaku ini mencakup tindakan terkait tugas, seperti menggunakan peralatan hemat energi, dan kegiatan sukarela seperti mendukung keberlanjutan ditempat kerja (Kim, 2019). Lingkungan kerja hijau adalah hasil dari praktik GHRM yang efektif, dimana organisasi mendorong karyawan untuk menjalankan praktik keberlanjutan (Gazi et al., 2024). (Luu, 2020) menekankan pentingnya keterlibatan karyawan dalam tindakan pro-lingkungan dan penelitian menunjukan bahwa karyawan yang terlibat lebih konsisten dalam praktik ramah lingkungan (Yaqin, 2024), menyatakan bahwa, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang

dibebankan terhadapnya, misalnya penerangan yang memadai. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik akan memberikan motivasi untuk bekerja dan membawa pengaruh positif pada karyawan. Adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan non fisik yang dimoderasi variabel terhadap kinerja pegawai. Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan yang signifikan (Pugh et al., 2020). Berdasarkan diskusi tersebut, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut;

2..2.3 Lingkungan Kerja Hijau terhadap Kesejahteraan karyawan

Kesejahteraan merupakan tujuan umum bagi individu dan organisasi. Karyawan dengan rasa kesejahteraan yang lebih tinggi akan memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, dan berkontribusi lebih besar terhadap produktivitas (Fan, 2024). Pada tingkat individu, perilaku hijau tidak hanya memenuhi persyaratan tugas dan pekerjaan atau tujuan lingkungan, tetapi juga membantu karyawan memperoleh penghargaan dari tugas yang dijalankan, meningkatkan kepuasan kerja, dan memiliki dampak positif pada pengembangan kesehatan professional, fisik, dan mental karyawan (Niazi et al., 2024). Kesejahteraan karyawan bukan hanya kognisi dan persepsi karyawan terhadap kepuasan ditempat kerja dan kehidupan, tetapi juga pengalaman emosional dan psikologis serta keadaan kepuasan yang terwujud di tingkat pekerjaan dan non-pekerjaan. Ketika karyawan menerapkan perilaku ramah lingkungan dan menemukan bahwa perilaku mereka menghasilkan perubahan yang bermanfaat, rasa keberhasilan dan makna mereka jadi terpuaskan, sehingga meningkatkan rasa kesejahteraan individu yang lebih besar (Li et al., 2021). Perilaku prososial secara umum mengacu pada semua

perilaku yang memenuhi harapan sosial dan bermanfaat bagi orang lain, kelompok, dan masyarakat (Piatak, 2019). Penerapan perilaku hijau oleh karyawan tidak hanya menanggapi panggilan masyarakat rendah karbon, tetapi juga menguntungkan pengembangan organisasi dan lingkungan. Mereka juga dapat diakui dan didukung oleh organisasi dan pemimpin di tempat kerja, membentuk suasana hijau yang menguntungkan (Niazi et al., 2024). Berdasarkan diskusi tersebut, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut.

2.2.4 GHRM terhadap perilaku karyawan

Praktik GHRM didefinisikan dan dikonseptualisasikan oleh (Pham et al., 2019) sebagai praktik yang mencakup prekursor karyawan ramah lingkungan dengan kesadaran dan pengetahuan ramah lingkungan dan memberikan insentif berdasarkan keberhasilan implementasi ramah lingkungan yang ditetapkan organisasi. Perilaku ramah lingkungan karyawan mencerminkan perilaku individu terhadap lingkungan. Ini mencakup perilaku ramah lingkungan dalam peran dan perilaku sukarela (Aboramadan, 2022a). Secara umum, penelitian menunjukkan bahwa GHRM berhubungan positif dengan perilaku tugas hijau, pemberdayaan karyawan hijau, dan perancangan pekerjaan hijau (Hameed, 2020). Perilaku ramah lingkungan mencakup keyakinan dan niat perilaku seseorang terhadap kegiatan atau isu lingkungan. Singkatnya, perilaku ramah lingkungan dapat didefinisikan sebagai sikap positif terhadap masalah dan perilaku lingkungan (Omarova & Jo, 2022). Teori pertukaran sosial (Blau, 1964) dapat menjadi dasar untuk menjelaskan hubungan antara GHRM dan perilaku ramah lingkungan karyawan. Ketika organisasi mengirimkan tanda-tanda komitmen praktik GHRM dengan

memberikan tujuan ramah lingkungan yang jelas dan sistem penghargaan ramah lingkungan, pada gilirannya karyawan akan mentukar hal itu dengan dedikasi dan upaya lingkungan kepada organisasi melalui perilaku ramah lingkungan (Aboramadan, 2022a). Berdasarkan diskusi tersebut, maka dapat di ajukan hipotesis sebagai berikut.

2.2.5 Pengaruh Perilaku karyawan dan GHRM terhadap kesehatan dan kesejahteraan karyawan

(Gyensare et al., 2024) menemukan bahwa praktik GHRM memiliki pengaruh positif terhadap perilaku hijau karyawan dan ini diperkuat dengan komitmen sumber daya. Perilaku hijau karyawan juga berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara praktik GHRM dan kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Penemuan ini menunjukkan bahwa praktik GHRM mempengaruhi kesehatan dan kesejahteraan karyawan melalui perilaku karyawan hijau. Para peneliti mendefinisikan praktik GHRM sebagai aktivitas yang meningkatkan hasil lingkungan yang positif, dapat menciptakan iklim kerja yang positif dan meningkatkan keterlibatan karyawan terhadap organisasi (Li et al., 2023). Veerasamy, (2023) menyatakan bahwa praktik GHRM dapat mengarah pada perilaku hijau karyawan dan kesehatan dan kesejahteraan karyawan yang *pro*-lingkungan. Selain meningkatkan kinerja organisasi, perilaku karyawan hijau juga berdampak pada sifat karakter individu. (Osbaldiston, 2003) menunjukkan bahwa perilaku hijau karyawan dapat meningkatkan realisasi tujuan, tidak hanya untuk memenuhi persyaratan ditempat kerja tetapi juga untuk meningkatkan kepuasan kerja. Mengacu pada penelitian sebelumnya, telah ditemukan bahwa variabel

perilaku hijau karyawan lebih kaya dari sekedar fokus pada faktor individu seperti emosi, efikasi diri, tanggung jawab sosial perusahaan, perilaku kepemimpinan, suasana hijau, praktik GHRM, melainkan juga mencakup kinerja hijau organisasi, kepuasan kerja karyawan, dan pengembangan karir (Zhang et al., 2021)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Tema penelitian ini tentang pengaruh *green human resource management* (GHRM) terhadap kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Penelitian ini mengkaji hubungan sebab-akibat antar variabel-variabel terkait dengan melakukan uji hipotesis. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan melakukan wawancara terhadap responden yang sesuai dengan kriteria. Penggunaan metode ini bertujuan untuk memudahkan penulis dalam mendapatkan sampel penelitian. Lokasi penelitian ini adalah negara Indonesia, tanpa ada batas wilayah geografis tertentu, Ada beberapa kendala dalam penerapan *green human resource management* di Indonesia. Menurut (Purnomo, 2022), kekurangannya adalah kurangnya sosialisasi kepada karyawan dan pengetahuan manajemen tentang perlunya praktik *green human resource management*. (Astuti, 2018), menemukan lemahnya tentang penggunaan *green human resource management*. Berbagai penelitian menunjukan bahwa perusahaan di Indonesia sudah memiliki tanggung jawab untuk menerapkan praktik yang ramah lingkungan. Berdasarkan data tersebut, pemilihan lokasi Indonesia dinilai cocok sebagai lokasi penelitian ini. Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini meliputi empat variabel bebas (independen), yakni GHRM, lingkungan kerja karyawan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan, perilaku hijau karyawan.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah entitas kelompok yang memiliki sebuah karakteristik sama antara satu sama lain (Quinlan, 2019). Sementara itu, (Sekaran, 2016) mendefinisikan bahwa populasi sebagai keseluruhan hal yang ingin dieksplor peneliti terkait kelompok orang, insiden, hingga hal-hal menarik lainnya. Maka dari itu, populasi merefleksikan seluruh hal yang ingin diteliti oleh peneliti secara umum memiliki ciri khas yang cenderung sama. Dengan demikian, populasi dalam penelitian ini adalah Yuni selaku *owner*, Novi selaku manajer, Roni dan Agung selaku karyawan dari Empal Gentong Krucuk yang peduli terhadap isu lingkungan dan keberlanjutan dan mengetahui secara umum tentang praktek GHRM. Peduli lingkungan merupakan sikap dan tindakan untuk mencegah kerusakan pada lingkungan alam disekitarnya serta berupaya untuk memperbaiki kerusakan-kerusakan yang sudah ada (Ismail, 2021). Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Restoran Empal Gentong Krucuk yang berlokasi di kota Cirebon. Sampel penelitian diambil menggunakan teknik *Purposive sampling* dengan kriteria pemilik badan usaha yang memiliki pengalaman dan terlibat langsung dalam tugas-tugas yang terkait dengan GHRM. (Waruwu, 2024) menyebutkan beberapa teknik pengumpulan data yang dapat digunakan dalam pendekatan ini yaitu diskusi kelompok, studi dokumentasi, wawancara, dan observasi dengan analisis data meliputi penyajian, reduksi dan penarikan kesimpulan. Melalui keterlibatan dan partisipasi aktif dalam kegiatan rutin di lapangan, pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan data langsung dari sumbernya.

1.3 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik analisis kualitatif deskriptif yang dijabarkan sebagai berikut. Analisis deskriptif adalah analisis yang dengan mengubah data mentah dengan menggambarkan karakteristik dasarnya (Quinlan, 2019). Dalam penelitian ini teknik tersebut digunakan pada karakteristik responden dan rekognisi dari setiap variabel yang ada pada penelitian ini. Analisis deksriptif pada penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan karakteristik yang dimiliki oleh responden dan analisis item pada setiap variabel penelitian ini yang diperoleh dari tanggapan melalui wawancara yang telah dilakukan. Karakteristik yang digunakan dalam survei ini meliputi jenis kelamin, usia, pekerjaan, kisaran pendapatan tiap bulan, seberapa peduli terhadap lingkungan, dan seberapa peduli terhadap kesehatan dan kesejahteraan karyawan.

1.4 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data kualitatif deskriptif dan analisis data penelitian dalam kualitatif bergerak secara induktif, yaitu dari data/fakta menuju ketingkat abstraksi yang lebih tinggi, termasuk juga melakukan sintesis dan mengembangkan teori (bila diperlukan dan datanya menunjang). Artinya, analisis data pada penelitian kualitatif lebih bersifat *open-ended* dan harus disesuaikan dengan data/informasi di lapangan sehingga prosedur analisisnya sukar untuk dispesifikkan sedari awal (Ahyar & Juliana Sukmana, 2020).

1.5 Sumber Data Penelitian

Terdapat dua jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini.

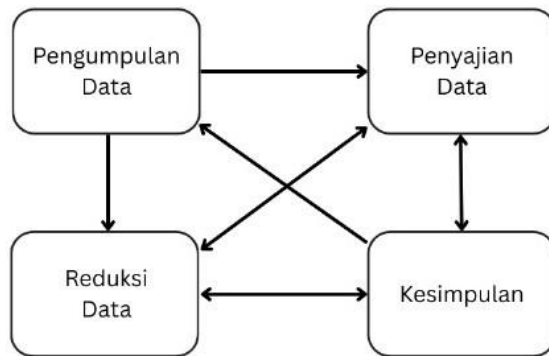
1.5.1 Data Primer

Menurut (Creswell, 2021) data primer adalah informasi yang dikumpulkan oleh peneliti kepada responden dengan menggunakan alat kuesioner, wawancara, atau eksperimen. Data asli atau data baru yang masih berlaku merupakan nama lain dari data primer. Peneliti mengumpulkan data primer langsung dari responden dengan menggunakan berbagai macam metode, seperti dokumentasi, wawancara, dan observasi.

1.5.2 Data Sekunder

(Walliman, 2021) berpendapat bahwa data sekunder menggambarkan informasi yang telah dikumpulkan oleh pihak lain untuk tujuan yang berbeda yang kemudian digunakan oleh peneliti untuk tujuan mereka sendiri. Buku, jurnal, website, dan dokumen yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan merupakan data sekunder.

1.6 Proses Analisis Data



Gambar 2.1 Proses Analisis Data

1. Pengumpulan Data

Wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi yang relevan digunakan untuk mengumpulkan data. Informasi dikumpulkan dan direkam dalam bentuk mentah tanpa filter.

2. Reduksi Data

Menyusun informasi yang berkaitan menjadi lebih sederhana. Data yang tidak mendukung fokus penelitian atau tidak relevan akan dihapus.

3. Penyajian Data

Untuk menunjukkan bagaimana GHRM dengan kesehatan dan kesejahteraan karyawan terkait, data yang terkumpul ditampilkan dengan menggunakan narasi deskriptif.

4. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi Peneliti membuat kesimpulan yang menjawab rumusan masalah berdasarkan data yang tersedia. Kesimpulan dikonfirmasi dengan membandingkan dengan data asli.

BAB IV

Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil Wawancara

1. Bagaimana pengaruh GHRM terhadap lingkungan kerja karyawan?

Menurut Novi, pengaruh GHRM terhadap lingkungan kerja karyawan adalah dengan mempraktikkan GHRM Empal Gentong Krucuk berusaha membuat lingkungan kerja karyawan menjadi lebih asri. Beberapa upaya yang dilakukan oleh Empal Gentong Krucuk adalah sebagai berikut; Empal Gentong Krucuk menyediakan *hexos* guna mengurangi polusi asap di lingkungan kerja karyawan, lalu Empal Gentong Krucuk juga menyediakan “area hijau” yang berisikan tanaman-tanaman asri yang harapannya akan menyejukan karyawan dan lingkungan kerja.

Menurut Yuni, dengan adanya GHRM perusahaan harus lebih memperhatikan lingkungan kerja yang nyaman untuk karyawan, dalam hal ini perusahaan menyediakan fasilitas sirkulasi udara yang sangat memadai, mengingat Empal Gentong Krucuk masih banyak menggunakan kayu bakar. Perusahaan juga memberikan area khusus untuk karyawan yang ditanami oleh tumbuh-tumbuhan agar lebih segar dan sejuk jika karyawan ingin beristirahat. Yuni setuju dengan pendapat Novi dan mengatakan bahwa hal ini sangat penting untuk menjaga lingkungan kerja agar karyawan tetap bisa bekerja dengan nyaman.

Roni menambahkan bahwa lingkungan kerja di Empal Gentong Krucuk sangat terpengaruh oleh GHRM, salah satu contohnya adalah

perusahaan menyediakan fasilitas ruang hijau yang membuat lingkungan kerja di Empal Gentong Krucuk menjadi lebih asri dan nyaman untuk karyawan, sehingga karyawan bisa bekerja dengan nyaman.

Menurut Agung, dengan adanya GHRM membuat lingkungan kerja karyawan lebih ramah lingkungan dan nyaman untuk karyawan, beberapa dampak langsung dari GHRM di Empal Gentong Krucuk antara lain adalah penghematan energi dan pembuangan limbah sampah yang teregulasi dengan ketat sehingga membuat lingkungan kerja di Empal Gentong Krucuk menjadi lebih sehat dan nyaman.

2. Bagaimana lingkungan kerja hijau berpengaruh terhadap kesehatan karyawan?

Menurut Novi, lingkungan kerja hijau berpengaruh positif terhadap kesehatan karyawan dikarenakan dengan adanya lingkungan yang hijau akan meningkatkan kesehatan karyawan. Dalam hal ini Empal Gentong Krucuk memastikan agar karyawannya tidak terlalu banyak menghirup asap dari pembakaran yang dilakukan oleh perusahaan dengan menyediakan ventilasi yang sangat memadai. Perusahaan juga mengadakan kegiatan olahraga bersama guna membangun kebiasaan hidup sehat di lingkungan kerja karyawan.

Yuni juga berpendapat lingkungan kerja hijau sangat berpengaruh terhadap kesehatan karyawan, terutama karyawan Empal Gentong Krucuk yang sedikit banyak masih menggunakan kayu bakar dan menghasilkan

asap yang mungkin akan mengurangi kenyamanan karyawan saat bekerja di lingkungan kerjanya. Untuk menanggapi hal ini, perusahaan menyediakan beberapa fasilitas yaitu *hexos* dan ruang terbuka. Menurut Roni, lingkungan kerja hijau sangat berpengaruh terhadap kesehatan karyawan, dengan adanya fasilitas yang memadai karyawan bisa dengan nyaman dan aman,

Roni juga mengatakan bahwa Empal Gentong Krucuk bekerja sama dengan 3 klinik setempat untuk memperhatikan kesehatan karyawannya.

Agung juga berpendapat bahwa dengan menerapkan praktek lingkungan kerja hijau membuat karyawan menjadi lebih sehat, sebagai contoh dengan adanya fasilitas yang memadai terkait sirkulasi udara membuat karyawan menjadi lebih sehat, mengingat Empal Gentong Krucuk masih menggunakan kayu sebagai bahan bakar sehingga membutuhkan sirkulasi udara yang memadai. Agung juga mengatakan bahwa pengolahan limbah yang aman juga menjadi salah satu penyebab karyawan di Empal Gentong Krucuk menjadi lebih sehat.

3. Bagaimana lingkungan kerja hijau berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan?

Menurut Novi, lingkungan kerja hijau berpengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan dikarenakan dengan adanya lingkungan kerja hijau akan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dalam hal ini karyawan Empal Gentong Krucuk merasa nyaman dan aman saat bekerja, Novi juga mengatakan bahwa lingkungan kerja hijau sangat berperan dalam hal *work-*

life balance yang akhirnya meningkatkan rasa sejahtera dan tingkat stres kerja terkendali pada karyawan.

Yuni juga berpendapat bahwa lingkungan kerja hijau berpengaruh terhadap kesejahteraan fisik karyawan, dengan adanya praktik lingkungan kerja hijau ini perusahaan menjadi semakin memerhatikan kesejahteraan fisik karyawan dengan cara menyediakan beberapa fasilitas yang membuat karyawan nyaman baik secara fisik maupun psikologi di lingkungan kerjanya.

Roni setuju dengan 2 pernyataan diatas dan mengatakan bahwa lingkungan kerja hijau berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan melalui aspek fisik dan psikologis, dengan adanya kegiatan olahraga bersama Roni merasa lebih sejahtera baik secara fisik ataupun psikologis. Menurut Agung, dengan adanya lingkungan kerja hijau kesejahteraan fisik dan karyawan lebih meningkat. sebagai contoh, dengan adanya fasilitas ruang terbuka itu bisa menurunkan stress karyawan, Agung mengatakan bahwa karyawan Empal Gentong Krucuk sering kali memakai ruangan itu untuk *refreshment* ketika karyawan sudah merasakan penat atau stres karena beban kerja yang ada.

4. bagaimana praktik GHRM memberikan pengaruh terhadap perilaku karyawan?

Menurut Novi, praktik GHRM sangat berpengaruh terhadap perilaku karyawan di Empal Gentong Krucuk. Novi mengatakan, tidak sedikit karyawan yang berubah perilakunya dikarenakan praktik GHRM.

Misalnya, karyawan yang tadinya tidak terbiasa untuk berolahraga kini sudah mulai melakukan olahraga minimal 1 bulan sekali, menurut Novi itu adalah dampak dari upaya perusahaan yang memberikan jatah berolahraga kepada karyawan secara gratis.

Yuni mendukung pernyataan Novi dan berpendapat bahwa dengan adanya praktik GHRM karyawan menjadi lebih memperhatikan lingkungannya, terutama lingkungan terdekatnya seperti tempat dimana ia bekerja, beberapa karyawan di Empal Gentong Krucuk sudah mulai sadar bahwasannya menjaga lingkungan itu sangat penting bukan hanya untuk orang lain tapi untuk dirinya sendiri juga. GHRM juga mendorong munculnya perilaku kerja ramah lingkungan baik bersifat formal maupun sukarela.

Menurut Roni, GHRM berpengaruh terhadap perilaku karyawan, Roni mengatakan dengan adanya GHRM karyawan menjadi lebih menjaga kebersihan lingkungan kerjanya, berolahraga secara berkala untuk menjaga kesehatannya. Agung juga berpendapat dengan adanya GHRM karyawan di Empal Gentong Krucuk menjadi memiliki kesadaran dan kepedulian terhadap lingkungan dan memahami betapa pentingnya untuk menjaga lingkungan, karena lingkungan sangat berdampak pada kesehatan dan kesejahteraan karyawan baik di tempat kerja ataupun diluar tempat kerja.

4.2 Pembahasan

1. Bagaimana pengaruh GHRM terhadap lingkungan kerja karyawan?

GHRM berpengaruh terhadap lingkungan kerja di Empal Gentong Krucuk hal ini sesuai dengan penelitian (Hadi et al., 2023) bahwa GHRM berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja. (Arsalan Mujahid Ghouri et al., 2020) menemukan bahwa GHRM berdampak terhadap lingkungan kerja karyawan melalui perekrutan ramah lingkungan, pelatihan ramah lingkungan, keterlibatan ramah lingkungan dan budaya ramah lingkungan di tempat kerja. Banyak penelitian yang telah mengidentifikasi hubungan menguntungkan. Praktik ini dapat dipahami secara efektif melalui *kacamata ability-motivation-opportunity* (AMO), yang menjelaskan praktik organisasi dapat membentuk perilaku karyawan yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja karyawan dengan meningkatkan kemampuan, motivasi, dan peluang untuk terlibat dalam tindakan yang diinginkan. Misalnya, praktik GHRM meningkatkan kemampuan karyawan untuk terlibat dalam inisiatif lingkungan yang inovatif, membekali mereka dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengidentifikasi dan menerapkan solusi hijau yang inovatif (Khan et al., 2025).

2. Bagaimana lingkungan kerja hijau berpengaruh terhadap kesehatan karyawan?

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kesehatan karyawan di Empal Gentong Krucuk hal ini sesuai dengan penelitian Rachel Kaplan & Stephen Kaplan, (1989) bahwa *attention restoration theory* (ART) menyediakan kerangka teoritis mendasar untuk praktik ini, dengan menyatakan bahwa lingkungan alami dapat memiliki efek yang positif terhadap pemulihan pada kesehatan mental karyawan. Singh et al., (2010) menemukan bahwa kesehatan karyawan meningkat setelah dipindahkan dari gedung konvensional ke gedung yang berperingkat lebih hijau. Perusahaan menerapkan praktik GHRM sebagai salah satu strategi hijau untuk berkontribusi pada kesehatan karyawan. Praktik GHRM mencakup program kesehatan untuk mempromosikan nutrisi, kebugaran, menghindari penyakit dan meningkatkan kesehatan karyawan secara keseluruhan (Nirmala & Yahia Al Gharsi, 2024)

3. Bagaimana lingkungan kerja hijau berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan?

Lingkungan kerja hijau berpengaruh terhadap kesejahteraan, hal ini sesuai dengan penelitian ^(Jain et al., 2023) yang menyatakan bahwasannya memberikan insentif kepada para karyawan untuk menerapkan praktik yang lebih baik bagi lingkungan. Praktik GHRM membantu meningkatkan kesejahteraan pada karyawan melalui meningkatkan *work-life balance*, mengurangi *burnout* karyawan (Kumari Vishwakarma & Kumar Rawat, n.d.) GHRM berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan, perilaku hijau dan

keberlanjutan perusahaan (AlKetbi & Rice, 2024). (Saraswati et al., 2024) menemukan bahwa GHRM membantu mengurangi *climate stress* dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

4. bagaimana praktik GHRM memberikan pengaruh terhadap perilaku karyawan?

Praktik GHRM berpengaruh terhadap perilaku karyawan Empal Gentong Krucuk mulai dari menjadi lebih menjaga kebersihan lingkungan kerjanya, berolahraga secara berkala untuk menjaga kesehatannya. Hal ini sesuai dengan penelitian (Aboramadan, 2022) GHRM mencakup hubungan psikologis, emosional, dan fisik yang dimiliki individu dengan pekerjaan mereka, GHRM mewujudkan dedikasi karyawan untuk melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan lingkungan, ditandai dengan peningkatan upaya dan investasi mendalam dalam tanggung jawab mereka terkait lingkungan. GHRM memiliki dampak positif pada sikap dan perilaku karyawan. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa GHRM mempromosikan perilaku ramah lingkungan di tempat kerja (Sri Rahayu et al., 2025) Praktik GHRM seperti *green training*, *green pay and reward*, dan *green involvement* berpengaruh signifikan terhadap perilaku karyawan di tempat kerja (Azzahra & Mellita, 2024).

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil wawancara, analisa data, dan pembahasan yang dilakukan diatas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan utama sebagai berikut:

1. Pengaruh GHRM terhadap lingkungan kerja karyawan

Implikasi GHRM di Empal Gentong Krucuk berpengaruh terhadap lingkungan kerja karyawan melalui perekrutan ramah lingkungan, keterlibatan ramah lingkungan dan budaya ramah lingkungan. Dengan menerapkan GHRM Empal Gentong Krucuk menjadi lebih memperhatikan lingkungan kerja yang aman dan hijau untuk para karyawan di perusahaan.

2. Pengaruh lingkungan kerja hijau terhadap kesehatan karyawan

Lingkungan kerja hijau berpengaruh terhadap kesehatan karyawan Empal Gentong Krucuk melalui adanya fasilitas lingkungan hijau, sirkulasi udara yang memadai dan kegiatan olahraga bersama guna membangun kebiasaan karyawan dalam berolahraga.

3. Pengaruh lingkungan kerja hijau terhadap kesejahteraan karyawan

Lingkungan kerja hijau berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan Empal Gentong Krucuk melalui rasa aman dan nyaman saat berada di lingkungan kerja yang meningkatkan rasa sejahtera dan mengurangi tingkat stress pada karyawan.

4. Pengaruh GHRM terhadap perilaku karyawan

GHRM berpengaruh terhadap perilaku karyawan melalui beberapa aspek dari GHRM sendiri seperti lingkungan kerja hijau, keterlibatan ramah lingkungan dan perilaku ramah lingkungan.

5.2 Saran

1. Empal Gentong Krucuk perlu meningkatkan implementasi perekrutan ramah lingkungan, keterlibatan karyawan terhadap lingkungan dan budaya ramah lingkungan agar para karyawan bisa lebih sejalan dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan melalui GHRM.

2. Empal Gentong Krucuk perlu meningkatkan pengawasan di lingkungan kerja agar program-program yang telah ditetapkan oleh perusahaan dijalankan oleh para karyawan, seperti melakukan pengecekan berkala terhadap ruang hijau di perusahaan.

3. Pengaruh lingkungan kerja hijau terhadap kesejahteraan karyawan

Empal Gentong Krucuk perlu meningkatkan pengawasan terhadap lingkungan kerja karyawan terutama yang mencakup kesejahteraan karyawan baik fisik maupun mental, seperti meningkatkan *Work-life balance* kepada para karyawan.

4. Pengaruh GHRM terhadap perilaku karyawan

Empal Gentong Krucuk perlu memaksimalkan penerapan GHRM di perusahaan seperti membuat standar kebersihan lingkungan kerja, menjalankan prosuder pembuangan limbah sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan dan

memberikan *reward* kepada karyawan yang telah menjalankan poin-poin tersebut dengan baik agar karyawan yang lain termotivasi untuk melakukannya juga.

Daftar Pustaka

- A Kim, Y. K. K. H. (2019). A cross level investigation on the linkage between job satisfaction and voluntary workplace green behavior. *Journal of Business Ethics*, 159, 1199–1214.
- Aboramadan, M. (2022a). The effect of green HRM on employee green behaviors in higher education: the mediating mechanism of green work engagement. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(1), 7–23.
<https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2020-2190>
- Aboramadan, M. (2022b). The effect of green HRM on employee green behaviors in higher education: the mediating mechanism of green work engagement. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(1), 7–23.
<https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2020-2190>
- Ahmed, R., & Sani, M. (2023). *Sustainable Workplaces: A Guide to Green Building and Energy Efficiency*. GreenTech Publishing.
- Ahyar, H., & Juliana Sukmana, D. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif SERI BUKU HASIL PENELITIAN View project Seri Buku Ajar View project*. <https://www.researchgate.net/publication/340021548>
- AlKetbi, A., & Rice, J. (2024). The Impact of Green Human Resource Management Practices on Employees, Clients, and Organizational Performance: A Literature Review. In *Administrative Sciences* (Vol. 14, Number 4). Multidisciplinary Digital Publishing Institute (MDPI).
<https://doi.org/10.3390/admsci14040078>
- Arsalan Mujahid Ghouri, Venkatesh Mani, Mustafa R. Khan, Naveed R. Khan, & Anugamini Priya Srivastava. (2020). Enhancing business performance through green human resource management practices: an empirical evidence from Malaysian manufacturing industry . *International Journal of Productivity and Performance Management*, 69(8), 1585–1607.
- Astuti, M. , & W. H. C. (2018). Strategi implementasi green human resource management pada Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM). *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(2), 121–128.
- Azzahra, E., & Mellita, D. (2024). The Influence Of Green Human Resource Management On Employees' Green Behavior. *Journal Of Management Analytical and Solution (JoMAS)*, 4(3), 96–107.
<https://doi.org/10.32734/jomas.v4i3.17833>
- Bindu Anto Ollukkaran, & Rupa Gunaseelan. (2012). *A Study on The Impact of Work Environment on Employee Performance*-Ms. Bindu Anto Ollukkaran and Dr.

- Blau, P. M. (1964). Exchange and Power in Social Life. *Springer*, 51–54.
- Chen, S., Jiang, W., Li, X., & Gao, H. (2021). Effect of employees' perceived green hrn on their workplace green behaviors in oil and mining industries: Based on cognitive-affective system theory. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(8).
<https://doi.org/10.3390/ijerph18084056>
- Colenberg, S., Jylhä, T., & Arkesteijn, M. (2021). The relationship between interior office space and employee health and well-being—a literature review. *Building Research and Information*, 49(3), 352–366.
<https://doi.org/10.1080/09613218.2019.1710098>
- Creswell, J. W. (2021). *A concise introduction to mixed methods research*. SAGE publications.
- Daly, M., & Robinson, E. (2021). Longitudinal changes in psychological distress in the UK from 2019 to September 2020 during the COVID-19 pandemic: Evidence from a large nationally representative study. *Psychiatry Research*, 300. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2021.113920>
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. . *American Psychologist*, 55(1), 34–43.
- Douglas W.S. Renwick, T. R. S. M. (2012). Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1–14.
- Edwin A. Locke. (1996). Motivation through conscious goal setting. *Applied and Preventive Psychology*, 5(2), 117–124.
- Ercantan, O., & Eyupoglu, S. (2022). How Do Green Human Resource Management Practices Encourage Employees to Engage in Green Behavior? Perceptions of University Students as Prospective Employees. *Sustainability (Switzerland)*, 14(3). <https://doi.org/10.3390/su14031718>
- Faheem Gul Gilal, Z. A. N. G. G. R. G. G. N. A. C. (2019). Promoting environmental performance through green human resource management practices in higher education institutions: A moderated mediation model. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(6), 1579–1590.
- Gazi, M. A. I., Dhali, S., Masud, A. Al, Ahmed, A., Amin, M. Bin, Chaity, N. S., Senathirajah, A. R. bin S., & Abdullah, M. (2024). Leveraging Green HRM to Foster Organizational Agility and Green Culture: Pathways to Enhanced Sustainable Social and Environmental Performance. *Sustainability (Switzerland)*, 16(20). <https://doi.org/10.3390/su16208751>

- Gyensare, M. A., Adomako, S., & Amankwah-Amoah, J. (2024). Green HRM practices, employee well-being, and sustainable work behavior: Examining the moderating role of resource commitment. *Business Strategy and the Environment*, 33(4), 3129–3141. <https://doi.org/10.1002/bse.3642>
- Hadi, H. K., Kautsar, A., Fazlurrahman, H., & Rahman, M. F. W. (2023). Green HRM: The Link Between Environmental and Employee Performance, Moderated by Green Work Climate Perception. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 18(5), 1573–1580. <https://doi.org/10.18280/ijstdp.180528>
- Hameed, Z. , K. I. U. , I. T. , S. Z. and N. R. M. (2020). “Do green HRM practices influence employees” environmental performance?” *International Journal of Manpower*, 41(7), 1061–1079.
- Henriques, I., Mouro, C., & Duarte, A. P. (2024). Green Organizational Climate’s Promotion of Managers’ Organizational Citizenship Behavior for the Environment: Evidence from the Portuguese Hospitality Context. *Sustainability (Switzerland)*, 16(22). <https://doi.org/10.3390/su16229611>
- Ivan T. Robertson, & Jill Flint Taylor. (2008). *Leadership, Pshycological Well-being, and Organizational Outcomes* (Vol. 8).
- Jaclyn S Piatak, S. B. H. (2019). Prosocial Behaviors: A Matter of Altruism or Public Service Motivation? *Journal of Public Administration Research and Theory*, 30(3), 504–518.
- Jain¹, D., Vyas², P., & Rawat³, G. (2023). The Psychological Role of Green HRM in Improving Employee Well-Being and Environmental Sustainability. In *Journal for Re Attach Therapy and Developmental Diversities* (Vol. 6, Number 7s). <https://jrtd.com>
- Jarden, A., & Roache, A. (2023). What Is Wellbeing? In *International Journal of Environmental Research and Public Health* (Vol. 20, Number 6). MDPI. <https://doi.org/10.3390/ijerph20065006>
- Jian Bisnis Dan Manajemen, K., & Sosial Propinsi DIY Achmad Sobirin, K. (n.d.). *SINERGI Edisi Khusus on Human Resources, 2005 Hal. 73-91 SINERGI Edisi Khusus on Human Resources, 2005 73 (Studi Kasus pada Badan Kesatuan dan Perlindungan Masyarakat Propinsi DIY)*.
- Jose, A., & Ogata, N. (2019). *A Global View of Health and Well-Being*. <http://www.healthdata.org/infographic/>
- Kelly Greenwood and Julia Anas. (2021). *It’s a New Era for Mental Health at Work*.

- Khan, K., Gogia, E. H., Shao, Z., Rehman, M. Z., & Ullah, A. (2025). The impact of green HRM practices on green innovative work behaviour: empirical evidence from the hospitality sector of China and Pakistan. *BMC Psychology*, 13(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-025-02417-5>
- Khukaim Barkhowa, M., & Arya Yudhatama, M. (2023). Work Engagement And Quality Of Work Life: The Mediation Role Of Workplace Happiness. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 4(2), 162–170. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v4i2.2753>
- Kumari Vishwakarma, S., & Kumar Rawat, S. (n.d.). *International Journal of Management and Humanities (IJMH) The Role of Green HRM in Enhancing Work-Life Balance and Reducing Burnout in the Banking Sector*. <https://doi.org/10.35940/ijmh.D1855.12041225>
- Kurniawan Purnomo, A. (2022). *MEWUJUDKAN KONSEP GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT DI TENGAH KONDISI PANDEMI*. <https://www.researchgate.net/publication/378071796>
- Li, M., ul Abidin, R. Z., Qammar, R., Qadri, S. U., Khan, M. K., Ma, Z., Qadri, S., Ahmed, H., Khan, H. S. ud din, & Mahmood, S. (2023). Pro-environmental behavior, green HRM practices, and green psychological climate: Examining the underlying mechanism in Pakistan. *Frontiers in Environmental Science*, 11. <https://doi.org/10.3389/fenvs.2023.1067531>
- Li, Z., Yang, Y., Zhang, X., & Lyu, Z. (2021). Impact of Future Work Self on Employee Workplace Wellbeing: A Self-Determination Perspective. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.656874>
- Linnan LA, C. L. L. J. P. M. L. MS. (2019). *Results of the Workplace Health in America Survey*. *American Journal of Health Promotion*.
- M. Jen Ismail. (2021). PENDIDIKAN KARAKTER PEDULI LINGKUNGAN DAN MENJAGA KEBERSIHAN DI SEKOLAH. *Guru Tua : Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(1), 59–68.
- Marens, M. W., Marzec, M., & Chen, W. (2022). Association of Workplace Culture of Health and Employee Emotional Wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(19). <https://doi.org/10.3390/ijerph191912318>
- Mawarni Sukengsari Endah, & Achmad Sobirin. (2005). *SINERGI Edisi Khusus on Human Resources, 2005 Hal. 73-91 SINERGI Edisi Khusus on Human Resources, 2005 73 (Studi Kasus pada Badan Kesatuan dan Perlindungan Masyarakat Propinsi DIY)*.

- Molina-Azorin, J. F., López-Gamero, M. D., Tarí, J. J., Pereira-Moliner, J., & Pertusa-Ortega, E. M. (2021a). Environmental management, human resource management and green human resource management: A literature review. In *Administrative Sciences* (Vol. 11, Number 2). MDPI AG. <https://doi.org/10.3390/ADMSCI11020048>
- Molina-Azorin, J. F., López-Gamero, M. D., Tarí, J. J., Pereira-Moliner, J., & Pertusa-Ortega, E. M. (2021b). Environmental management, human resource management and green human resource management: A literature review. In *Administrative Sciences* (Vol. 11, Number 2). MDPI AG. <https://doi.org/10.3390/ADMSCI11020048>
- Muhammad Ainul Yaqin, M. E. K. M. A. M. G. M. A. Akbar. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja, Self Efficacy, dan Self Esteem Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Perbankan Syariah*, 4(6).
- Netty Dyan Prastika. (2023). *MODUL PEMBELAJARAN PERILAKU KERJA Semester 3*.
- Nhat Tan Pham a, Zuzana Tučková a, & Charbel José Chiappetta Jabbour. (2019). Greening the hospitality industry: How do green human resource management practices influence organizational citizenship behavior in hotels? A mixed-methods study. *Tourism Management*, 72, 386–399.
- Nhat Tan Pham, Hung Trong Hoang, & Quyen Phu Thi Phan. (2019). Green human resource management: a comprehensive review and future research agenda. *International Journal of Manpower*.
- Niazi, A. (2024), “The impact of G. practices on employee workplace outcomes and organizational pride: a conservation of resource theory perspective”, E. R. Vol. 46 No. 2, pp. 383-407., Qureshi, M. I., Iftikhar, M., & Obaid, A. (2024). “The impact of GHRM practices on employee workplace outcomes and organizational pride: a conservation of resource theory perspective.” *Employee Relations*, 46(2), 383–407.
- Nimitha Aboobaker, Manoj Edward, & Zakkariya K.A. (2019). Workplace spirituality, employee wellbeing and intention to stay: A multi-group analysis of teachers’ career choice. *International Journal of Educational Management*, 33(1), 28–44.
- Nirmala, R., & Yahia Al Gharsi, A. (2024). *The Effects of Green HRM on Employee Health Orientation and the Triple Bottom Line of Sustainability: The Mediating Role of Environmental Performance*. <https://doi.org/10.20944/preprints202405.0855.v1>

- Noreen Khalid a, Muhammad Aqeel, Ali Noman, Shujaul Mulk Khan, & Noreen Akhter. (2021). Interactions and effects of microplastics with heavy metals in aquatic and terrestrial environments. *Environmental Pollution*, 290.
- Omarova, L., & Jo, S. J. (2022). Employee Pro-Environmental Behavior: The Impact of Environmental Transformational Leadership and GHRM. *Sustainability (Switzerland)*, 14(4). <https://doi.org/10.3390/su14042046>
- Osbaldeston, R. & S. K. M. (2003). "Promoting internalized motivation for environmentally responsible behavior: A prospective study of environmental goals." *Journal of Environmental Psychology*, 23(4), 349–357.
- Pawar, B. S. (2016). Workplace spirituality and employee well-being: an empirical examination. *Employee Relations*, 38(6), 975–994.
- Quinlan, B. C. G. & Z. (2019). Business Research Methods. *Cengage Learning* .
- Rachel Kaplan, & Stephen Kaplan. (1989). *The Experience of Nature (A Psychological Persepective)*.
- Reni Handayani, R. F. M. A. Adha. (2024). THE IMPACT OF WORK-LIFE BALANCE ON TURNOVER INTENTIONS: EXPLORING THE MEDIATING ROLE OF JOB SATISFACTION. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Perkantoran, Dan Akuntansi*, 05(02), 2722–9750.
- Reyne-Pugh, F., Pulgar, J., Godoy-Faúndez, A., Alvarado-Rybak, M., & Galbán-Malagón, C. (2020). *Assessing the Impact of the Physical Environment on Comfort and Job Satisfaction in Offices*.
- Rubel, M. R. B., Kee, D. M. H., & Rimi, N. N. (2021). Green human resource management and supervisor pro-environmental behavior: The role of green work climate perceptions. *Journal of Cleaner Production*, 313, 127669. <https://doi.org/10.1016/J.JCLEPRO.2021.127669>
- S. Michie. (2002). CAUSES AND MANAGEMENT OF STRESS AT WORK. *Ocupptional & Environmental Medicine*, 59(1), 67–72.
- Sahestian, A., Sri,) &, & Ratnasari, W. (2025). *Increasing Employee Productivity ... (Alvin Sahestian & Sri Wahyuni Ratnasari)* (Vol. 22, Number 2).
- Saima Ahmad, T. I. M. S. A. K. (2021). Promoting green behavior through ethical leadership: a model of green human resource management and environmental knowledge. *Leadership & Organization Development Journal*, 42(4), 531–547.
- Saraswati¹, V., Fadli², I. S., Yasin, U., Hasan³, M., & Mukrodi, : (2024). Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen MITIGATING WORKPLACE CLIMATE STRESS: THE INFLUENCE OF GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

ON EMPLOYEE WELL-BEING, MODERATED BY FLEXIBLE WORK
ARRANGEMENT POST-PANDEMIC. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen
Magister*, 3(2), 116. <https://doi.org/10.32493/jiim.v3i2.54461>

Sekaran, U. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*.

Singh, A., Syal, M., Grady, S. C., & Korkmaz, S. (2010). Effects of green
buildings on employee health and productivity. *American Journal of Public
Health*, 100(9), 1665–1668. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2009.180687>

Sri Rahayu, E., Adrian, M., & Alwi, M. (2025). GREEN HRM AND EMPLOYEE
ECO-CONSCIOUSNESS: EXPLORING THE MEDIATING AND
MODERATING FACTORS IN SUSTAINABILITY BEHAVIOR.
Management Analysis Journal, 14(2). <http://maj.unnes.ac.id>

Stephen P. Robbins. (2002). *Organisational Behavior* (2nd ed.).

Susan E Jackson & Janghoon Seo. (2012). The greening of strategic HRM
scholarship. *Organization Management Journal*, 7(4).

Sushma, R. (2014). *International Journal on Recent and Innovation Trends in
Computing and Communication Green HRM: Practices and Strategic
Implementation in the Organizations*. <http://www.ijritcc.org>

Süßbauer, E., & Schäfer, M. (2019). Corporate strategies for greening the
workplace: Findings from sustainability-oriented companies in Germany.
Journal of Cleaner Production, 226, 564–577.
<https://doi.org/10.1016/J.JCLEPRO.2019.04.009>

Trong Tuan Luu. (2020). Integrating green strategy and green human resource
practices to trigger individual and organizational green performance: the role
of environmentally-specific servant leadership. *Journal of Sustainable
Tourism*, 28(8).

Tzenios, N. (2019). *The Impact of Health Literacy on Employee Productivity: An
Empirical Investigation*.
<https://www.researchgate.net/publication/367163280>

Udhayageetha Veerasamy, M. S. J. and S. P. (2023). Green Human Resource
Management and Employee Green Behaviour: Participation and
Involvement, and Training and Development as Moderators. *South Asian
Journal of Human Resources Management*, 11(2).

VanderWeele, T. J., & Lomas, T. (2023). Terminology and the Well-being
Literature. *Affec Sci*, 4, 36–40.

Waheed Ali Umrani a, N. A. C. a, A. Y. b, U. A. c, M. H. P. d, T. R. (2020).
Greening the workforce to achieve environmental performance in hotel

- industry: A serial mediation model. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 44, 50–60.
- Walliman, N. (2021). *Research methods: The basics*. Routledge.
- Waruwu, M. (2024). Pendekatan Penelitian Kualitatif: Konsep, Prosedur, Kelebihan dan Peran di Bidang Pendidikan. *Afeksi: Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 5(2), 198–211.
- Western, M., & Tomaszewski, W. (2016). Subjective wellbeing, objective wellbeing and inequality in Australia. *PLoS ONE*, 11(10). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0163345>
- Xiaoming Zheng, W. Z. H. Z. C. Z. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 621–644.
- Xinqiao Fan, S. T. T. C. J. Z. Z. M. & Z. L. (2024). How work–family conflict affects employees’ well-being in Chinese hotels: the moderating effects of Spouses’ work–family conflict and gender. *Current Psychology*, 43, 21308–21321.
- Zhang, B., Yang, L., Cheng, X., & Chen, F. (2021). How does employee green behavior impact employee well-being? An empirical analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1–19. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041669>
- Ziyu Chen, S. C. C. L. L. T. N. A. H. (2020). The effects of circular economy on economic growth: A quasi-natural experiment in China. *Journal of Cleaner Production*.

LAMPIRAN

1 of 2

IMPLIKASI GHRM TERHADAP LINGKUNGAN KERJA YANG MEMPENGARUHI KESEHATAN DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN EMPAL GENTONG KRUCUK

ORIGINALITY REPORT

15%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

dspace.uui.ac.id

Internet Source

5%

2

www.ejournal.imperiuminstitute.org

Internet Source

2%

3

repository.unissula.ac.id

Internet Source

1%

4

repository.unmul.ac.id

Internet Source

1%

5

digilib.iain-palangkaraya.ac.id

Internet Source

1%

6

Gede Suardana, I Made Madiarsa, I Nyoman Suandana. "Membangun Kinerja Berkelanjutan: Peran Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Hijau melalui Keterikatan Karyawan pada BUMDesa di Kecamatan Buleleng", Widya Amerta, 2025

Publication

1%

7	sostech.greenvest.co.id	1 %
Internet Source		
8	docplayer.info	1 %
Internet Source		
9	ipinternasional.com	1 %
Internet Source		
10	media.neliti.com	1 %
Internet Source		

Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches < 1%