

The Effect of Green Human Resource Management on Environmental Performance Mediated by Organizational Commitment: A Study on Hotels in Bali

I Putu Yopha Candra Aditya^{1*}, Agus Maolana Hidayat², Arry Widodo³, Nurafni Rubiyanti⁴

Universitas Telkom

Corresponding Author: I Putu Yopha Candra Aditya

yopha.candra1162@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Green Human Resource Management, Environmental Performance, Organizational Commitment

Received : 18, March

Revised : 20, April

Accepted: 22, May

©2025 Aditya, Hidayat, Widodo, Rubiyanti: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Awareness of environmentally friendly practices and sustainability is a major concern in the hospitality industry. This study aims to analyze the effect of Green Human Resource Management (GHRM) on environmental performance in the hospitality industry, and explore the role of organizational commitment as a mediating variable. The method used is a qualitative approach through literature analysis of various previous studies related to GHRM, environmental performance, and organizational commitment. The results showed that GHRM significantly encourages employees' environmentally friendly behavior, which has a positive impact on improving hotel environmental performance. In addition, organizational commitment mediates the relationship between GHRM and environmental performance. These findings confirm the importance of building employee commitment and integrating GHRM practices in human resource policies to support sustainability and improve corporate competitiveness in the hospitality sector.

Pengaruh Green Human Resource Management terhadap Kinerja Lingkungan yang Dimediasi oleh Komitmen Organisasional: Studi pada Hotel di Bali

I Putu Yopha Candra Aditya^{1*}, Agus Maolana Hidayat², Arry Widodo³, Nurafni Rubiyanti⁴

Universitas Telkom

Corresponding Author: I Putu Yopha Candra Aditya

yopha.candra1162@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Green Human Resource Management, Kinerja Lingkungan, Komitmen Organisasional

Received : 18, Maret

Revised : 20, April

Accepted: 22, Mei

©2025 Aditya, Hidayat, Widodo, Rubiyanti: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Kesadaran akan praktik ramah lingkungan dan keberlanjutan menjadi perhatian utama dalam industri perhotelan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Green Human Resource Management (GHRM) terhadap kinerja lingkungan di industri perhotelan, serta mengeksplorasi peran komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif melalui analisis literatur dari berbagai studi terdahulu terkait GHRM, kinerja lingkungan, dan komitmen organisasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa GHRM secara signifikan mendorong perilaku ramah lingkungan karyawan, yang berdampak positif pada peningkatan kinerja lingkungan hotel. Selain itu, komitmen organisasional memediasi hubungan antara GHRM dan kinerja lingkungan. Temuan ini menegaskan pentingnya membangun komitmen karyawan dan mengintegrasikan praktik GHRM dalam kebijakan sumber daya manusia untuk mendukung keberlanjutan dan meningkatkan daya saing perusahaan di sektor perhotelan.

PENDAHULUAN

Pelestarian lingkungan merupakan hal yang penting dan harus diperhatikan seiring dengan perkembangan teknologi dan industri di dunia. Pelestarian lingkungan juga hal yang penting dalam keberlangsungan hidup makhluk hidup, sehingga banyak industri yang melakukan pelestarian lingkungan mulai dari penghematan sumber daya, kegiatan sosial, dan kampanye tentang pelestarian lingkungan di internal perusahaan maupun eksternal. Green Human Resource Management (GHRM) merupakan hal yang sering dibahas di beberapa penelitian karena meningkatnya kesadaran tentang pelestarian dan pengelolaan lingkungan di berbagai industri di dunia maupun di Indonesia, salah satunya adalah pelestarian dan pengelolaan lingkungan di industri perhotelan. GHRM tidak hanya mencakup kepedulian terhadap konflik lingkungan tetapi juga kesejahteraan ekonomi dan sosial organisasi dan karyawan dalam perspektif yang lebih luas (Satria & Resmawa, 2022). Peningkatan jumlah hotel dalam beberapa tahun terakhir ini memiliki dampak yang signifikan terhadap lingkungan. Meskipun hotel sering kali dianggap sebagai tempat akomodasi yang penting bagi pariwisata dan ekonomi suatu daerah, perlu diakui bahwa keberadaan hotel juga berkontribusi terhadap berbagai masalah lingkungan.

Tabel 1. Data Pertumbuhan Jumlah Hotel di Bali

Kabupaten/Kota	Banyaknya Hotel Bintang Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Bali		
	2022	2021	2020
Kab. Jembrana	7	5	4
Kab. Tabanan	2	3	3
Kab. Badung	380	308	289
Kab. Gianyar	34	31	32
Kab. Klungkung	9	3	6
Kab. Bangli	2	0	0
Kab. Karangasem	9	9	6
Kab. Buleleng	15	11	12
Kota Denpasar	40	33	28
Provinsi Bali	498	403	380

Dalam industri perhotelan saat ini terdapat tren green hotel yang diterapkan di industri perhotelan seluruh dunia. Menurut Kementerian Pariwisata Republik Indonesia dalam (Ketut Astawa et al., 2022) menyebutkan bahwa green hotel memiliki kebijakan dan praktik yang mendukung gaya hidup berkelanjutan, seperti manajemen hotel yang ramah lingkungan, pelestarian lahan, penggunaan material bangunan yang memadai, efisiensi air, kualitas udara, dan pengelolaan limbah. (Ketut Astawa et al., 2022) juga menyebutkan bahwa pada umumnya, Green Hotel mengurangi dampak lingkungan dan penggunaan energi sambil memberikan layanan dan barang kepada pelanggan. Manaktola dan Jauhari dalam (Ketut Astawa et al., 2022) menjelaskan bahwa green hotel sudah menjadi tren secara global dengan beberapa perusahaan memenuhi CSR mereka dengan menjalankan operasional hotel dengan

konservasi energi, penggunaan bahan baku daur ulang, serta operasional yang rendah polusi.

Implementasi GHRM pada perusahaan membutuhkan komitmen yang kuat dari manajemen tingkat atas yang membuat perencanaan sampai pada level karyawan sebagai pelaksana dari perencanaan tersebut, dengan adanya komitmen yang kuat akan membuat pelaksanaan GHRM semakin kuat. Komitmen organisasional sangat diperlukan oleh sebuah organisasi, setidaknya dengan adanya komitmen yang tinggi di dalam sebuah organisasi, maka akan menumbuhkan iklim kerja yang efektif serta profesional (Riko Iswantoro & Irmawati, 2024). Adanya GHRM akan mempengaruhi kinerja lingkungan para karyawan. Sistem GHRM akan membutuhkan komitmen dari para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja lingkungan. Berdasarkan uraian di atas mengenai pernyataan dan masalah – masalah lingkungan yang terjadi akibat peningkatan jumlah hotel di Indonesia khususnya di Bali, kenaikan tren green hotel di industri perhotelan, pentingnya praktik ramah lingkungan industri di Indonesia, dan mediasi dari komitmen organisasional dalam implementasi GHRM, peneliti tertarik untuk mencoba meneliti hubungan antara GHRM dengan kinerja lingkungan dengan mediasi kinerja lingkungan, juga untuk mengadakan kajian teoritis mengenai variabel – variabel tersebut karena masih kurang dibahas dan diimplementasikan di industri perhotelan di Indonesia.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Samsuni dalam (Triyatun, 2022, p. 54), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah aktivitas atau kegiatan mengontrol, melaksanakan, dan mengorganisasikan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Konsep manajemen ini berarti mencapai tujuan dengan cara yang efektif. Produksi karyawan dan kinerja karyawan adalah beberapa komponen yang mempengaruhi manajemen sumber daya manusia ini. Putri dalam (Triyatun, 2022, p. 52) juga menambahkan bahwa MSDM dapat juga disebut sebagai alat untuk mengatur terkait peranan tenaga kerja yang efisien serta efektif untuk mewujudkan visi dari masyarakat, karyawan, dan perusahaan. Dengan pendekatan yang holistik, manajemen sumber daya manusia merupakan kunci dalam memastikan bahwa potensi manusia sebagai aset utama perusahaan dapat dioptimalkan untuk mencapai keunggulan kompetitif dan keberlanjutan jangka panjang.

Menurut Handayani dan Kasidin dalam (Sunari & Mulyanti, 2023, p. 42), Manajemen sumber daya manusia (SDM) tidak hanya merupakan dasar untuk menghadapi persaingan bisnis, tetapi juga merupakan inti dari keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan jangka panjangnya. Dengan fokus pada pengelolaan, pengembangan, dan pemberdayaan karyawan, manajemen SDM menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan individu, inovasi, dan kolaborasi. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih berkomitmen, produktif, dan kreatif, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dengan menginvestasikan waktu dan sumber daya dalam pengelolaan sumber daya manusia secara efektif, perusahaan dapat membangun budaya kerja yang

inklusif, berkelanjutan, dan adaptif, sehingga menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan di pasar yang terus berubah.

Green Human Resource Management

a. Pengertian GHRM

Green Human Resource Management (GHRM) adalah pendekatan strategis yang melibatkan integrasi praktik lingkungan yang berkelanjutan ke dalam strategi dan proses manajemen sumber daya manusia, dapat disimpulkan bahwa kategorisasi ringkas dari praktik-praktik GHRM dapat dilihat dengan jelas, dimulai dari titik masuknya karyawan ke dalam organisasi dan berlanjut hingga titik keluarnya karyawan. Sepanjang tahap-tahap ini, terdapat peluang bagi semua pemangku kepentingan di tempat kerja untuk terlibat dalam MSDM yang berkaitan dengan pengelolaan lingkungan, sambil menerima hambatan dan keterbatasan dalam melakukannya, menurut (Jackson et al. 2011:100-102). Pendekatan ini mengakui pentingnya kelestarian lingkungan dalam ranah praktik SDM dan menekankan perlunya organisasi untuk memasukkan inisiatif ramah lingkungan ke dalam kebijakan dan prosedur SDM mereka. (Jackson et al. 2011:100) juga menyebutkan bahwa terdapat perhatian dari pemerintah mengenai masalah lingkungan yang disebabkan oleh perusahaan, seperti peristiwa kecelakaan nuklir di PLTN Fukushima. Peristiwa tersebut menimbulkan perhatian yang sangat besar terhadap pentingnya isu lingkungan dan penerapan GHRM di setiap perusahaan.

Dengan menyelaraskan tujuan lingkungan dengan tujuan SDM, GHRM bertujuan untuk menciptakan tenaga kerja yang tidak hanya efisien dan produktif, tetapi juga sadar lingkungan dan berkomitmen untuk mempromosikan praktik-praktik yang berkelanjutan. Dalam teori tersebut dapat dilihat bahwa konsep GHRM menyelaraskan manajemen sumber daya manusia dengan konsep pelestarian lingkungan yang menjadi topik yang sedang berkembang di kalangan pengamat manajemen. Menurut Jabbour et al dalam (Chaudhary, 2020, p. 2), GHRM dengan menyelaraskan praktik-praktik MSDM seperti rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, kinerja, dan manajemen kompensasi dengan tujuan lingkungan organisasi dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keberhasilan perumusan dan penerapan sistem manajemen lingkungan, serta pengaplikasian GHRM memerlukan transformasi tenaga kerja konvensional menjadi tenaga kerja hijau untuk mencapai tujuan yang ramah lingkungan dan berkontribusi pada kelestarian lingkungan.

b. Manfaat GHRM

Opatha dan Arulrajah dalam (Shah, 2019, p. 2) mendefinisikan GHRM sebagai praktik yang terkait dengan pembentukan, implementasi, dan pemeliharaan struktur yang membuat karyawan menjadi pro-lingkungan, serta bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja di mana pertimbangan lingkungan terintegrasi ke dalam praktik SDM, membina rasa tanggung jawab terhadap keberlanjutan di kalangan karyawan, dan

berkontribusi pada tujuan hijau organisasi secara keseluruhan. Konsep ini berfokus pada menyelaraskan praktik SDM organisasi dengan inisiatif yang ramah lingkungan dan mempromosikan keberlanjutan di tempat kerja.

c. Dimensi GHRM

(Isrososiawan et al., 2021, pp. 460–461) menyebutkan bahwa dimensi GHRM mencakup berbagai aspek, antara lain:

1. *Green Recruitment and Selection*

Mengintegrasikan kriteria keberlanjutan lingkungan ke dalam proses seleksi, seperti mencari kandidat dengan komitmen terbukti terhadap tanggung jawab lingkungan. Rekrutmen dan Seleksi Hijau juga menjadi cara untuk memastikan calon karyawan agar memahami budaya hijau dari perusahaan serta dapat mengimplementasikan nilai – nilai lingkungan dari calon karyawan tersebut. Perusahaan yang memiliki citra lingkungan yang baik akan menjadi daya tarik calon karyawan untuk mendaftar di perusahaan tersebut.

2. *Green Training and Development*

Pelatihan dan pengembangan hijau mengacu pada program dan inisiatif yang bertujuan untuk mendidik karyawan tentang isu-isu lingkungan, praktik keberlanjutan, dan cara mengurangi dampak lingkungan mereka di tempat kerja, juga menyediakan program pelatihan yang mendidik karyawan tentang isu lingkungan, praktik keberlanjutan, dan inisiatif hijau organisasi. Arulajah, Opatha, dan Nawaratne dalam (Isrososiawan et al., 2021, p. 460) mengungkapkan bahwa nilai pelatihan dan pengembangan hijau bagi karyawan dapat memberikan pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan dalam keberlanjutan lingkungan di perusahaan.

3. *Green Performance Assesment*

Penilaian Kinerja Hijau bertujuan untuk menilai, mengevaluasi, dan memberi penghargaan kepada karyawan berdasarkan kontribusi mereka terhadap keberlanjutan lingkungan dan mempromosikan perilaku ramah lingkungan di tempat kerja. Dari perspektif hijau, penilaian kinerja hijau mengacu pada penilaian dan pencatatan kinerja lingkungan karyawan sepanjang karier mereka di perusahaan dan memberikan umpan balik mengenai kinerja karyawan agar dapat dievaluasi ataupun diapresiasi. Penilaian kinerja juga diperlukan untuk membangun dan mempertahankan kedisiplinan dari karyawan dalam mengikuti peraturan perusahaan serta evaluasi dari kinerja karyawan khususnya mengenai lingkungan.

4. *Green Reward and Compensation*

Memberikan penghargaan dan kompensasi atas praktik lingkungan yang dilakukan karyawan bersamaan dengan kinerjanya dalam mendukung praktik lingkungan perusahaan. Beberapa bentuk dari penghargaan dan kompensasi hijau yang dapat diterima oleh karyawan, seperti imbalan kinerja lingkungan berbasis moneter (bonus), non-moneter (cuti), serta berbasis pengakuan (penghargaan),

selain itu karyawan juga dapat menerima promosi jabatan atau peningkatan karier atas kinerja lingkungan yang dilakukan di perusahaan.

Kinerja Lingkungan

a. Pengertian Kinerja Lingkungan

Menurut Damanik dan Adnyana dalam (Setiadi, 2021, p. 670), kinerja lingkungan melibatkan bagaimana perusahaan berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya, termasuk dampak lingkungan dari penggunaan sumber daya, efek lingkungan dari proses internal perusahaan, konsekuensi lingkungan dari produk dan layanan yang dihasilkan, proses pengolahan produk yang berkelanjutan, serta kepatuhan terhadap regulasi lingkungan. Dengan memperhatikan semua aspek ini, perusahaan dapat memastikan bahwa operasinya berkelanjutan dan bertanggung jawab terhadap lingkungan sekitar.

b. Manfaat Kinerja Lingkungan

Peloza dalam (Yudi et al., 2017, p. 229) menyebutkan bahwa manfaat total dari kinerja lingkungan mencakup peningkatan pendapatan melalui efisiensi operasional dan reputasi lingkungan yang baik, serta pengurangan risiko lingkungan dengan mencegah dampak negatif yang dapat merugikan perusahaan. Dengan fokus pada kinerja lingkungan, perusahaan dapat memperoleh keuntungan jangka panjang berupa efisiensi, reputasi yang kuat, dan mitigasi risiko yang dapat mempengaruhi kelangsungan bisnis.

c. Dimensi Kinerja Lingkungan

Menurut Milliman dan Clair dalam (Isrososiawan et al., 2021, p. 462), dimensi kinerja lingkungan meliputi berbagai aspek peduli lingkungan, yaitu:

1. Penggunaan Sumber Daya

Merujuk pada cara yang efisien dalam memanfaatkan berbagai sumber daya alam seperti air, energi, dan bahan baku. Penggunaan sumber daya yang bijaksana bertujuan untuk mengurangi pemborosan, meminimalkan dampak negatif terhadap lingkungan, dan mendukung keberlanjutan.

2. Pengolahan Limbah

Efisiensi dalam pengelolaan limbah cair, limbah padat, dan limbah berbahaya dengan cara yang ramah lingkungan dan sesuai dengan regulasi yang berlaku.

3. Pencegahan Polusi

Upaya untuk mencegah atau mengurangi pencemaran lingkungan yang diakibatkan oleh limbah cair, udara, atau limbah padat dari kegiatan manusia. Pencegahan polusi melibatkan pengendalian emisi, penggunaan teknologi ramah lingkungan, dan kepatuhan terhadap regulasi lingkungan.

4. Daur Ulang

Praktik untuk mengubah limbah menjadi bahan baku baru yang dapat digunakan kembali dalam siklus produksi. Daur ulang membantu mengurangi penggunaan sumber daya alam yang terbatas, mengurangi volume limbah yang dihasilkan, dan meminimalkan dampak lingkungan dari pembuangan limbah.

Komitmen Organisasional

Komitmen adalah kesungguhan seseorang untuk memenuhi tujuan pribadi dan perusahaan yang telah disepakati. Ini melibatkan keputusan hati yang bulat, tekad untuk bekerja keras, bersedia berkorban, dan mengambil tanggung jawab. Komitmen ini sangat berpengaruh terhadap kinerja individu dalam bekerja karena menjadi dasar yang mendorong mereka untuk bertanggung jawab secara maksimal terhadap tugas-tugas mereka (Priyanto & Arifin, 2025). Komitmen organisasi memainkan peran penting dalam Green HRM, karena dapat mendukung kesadaran lingkungan perusahaan. Menurut Iftikhar et al dalam (Azmy, 2024) menyebutkan bahwa perusahaan menggunakan GHRM untuk memperkuat hubungannya dengan berbagai pemangku kepentingan, termasuk pelanggan, investor, pemerintah, pemasok, dan karyawan. Komitmen organisasi terkait dengan kinerja keuangan, perilaku konsumen, dan dampaknya terhadap lingkungan. Dengan memiliki komitmen organisasi, karyawan cenderung merasa memiliki nilai yang sama dengan organisasi.

Menurut Heriyanti & Zayanti dalam (Priyanto & Arifin, 2025), dimensi yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasional adalah:

1. Komitmen Afektif

Merupakan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi merasa senang dan bangga menjadi bagian dari organisasi.

2. Komitmen Normatif

Komitmen ini muncul dari pertimbangan biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi. Karyawan tetap bertahan karena mereka tidak ingin kehilangan manfaat atau investasi yang telah mereka buat.

3. Komitmen Berkelanjutan

Merupakan perasaan kewajiban moral untuk tetap berada di organisasi. Karyawan merasa bahwa mereka harus setia kepada organisasi karena norma atau tekanan sosial dari rekan kerja atau atasan.

Conceptual Framework Development

Hubungan GHRM dengan Kinerja Lingkungan

Terdapat beberapa hasil dari penelitian terdahulu mengenai hubungan GHRM dengan kinerja lingkungan. Menurut (Isrososiawan et al., 2021) melalui penelitian kualitatif yang dilakukan, terdapat hasil bahwa kinerja lingkungan di industri perhotelan akan ditingkatkan melalui penerapan praktik GHRM, seperti rekrutmen dan seleksi hijau; pelatihan dan pengembangan hijau; penilaian kinerja hijau; dan penghargaan dan kompensasi hijau. Dalam penelitiannya juga ditambahkan bahwa pemilik industri perhotelan harus mengintegrasikan GHRM dalam upaya meningkatkan kinerja lingkungan untuk mencapai tujuan lingkungan dari perusahaan.

Pengaruh *Green Human Resource Management* pada Kinerja Lingkungan juga dibuktikan dari penelitian (Satria & Resmawa, 2022). Berdasarkan hasil analisis, membuktikan bahwa *Green Human Resource Management* berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Lingkungan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan Yusoff et al dalam (Satria & Resmawa, 2022) yang menyatakan bahwa *green recruitment and selection*, *green training* dan *green compensation* mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja lingkungan. *Green recruitment* dan seleksi berpengaruh positif pada kinerja lingkungan dan berkontribusi pada strategi penting pada industri perhotelan agar menerapkan sistem rekrutmen yang lebih ramah lingkungan, karena memberikan kesempatan pada karyawan untuk menempati posisi yang lebih terdepan dari para pesaing, dan ada peluang untuk menarik pelamar lebih dan dapat mempertahankan karyawan setelah masa orientasi dan pelatihan. Penelitian yang dilakukan oleh (Kim et al., 2019) juga telah membuktikan bahwa *Green Human Resource Management* berpengaruh positif pada Kinerja Lingkungan.

H1: GHRM berdampak positif signifikan terhadap Kinerja Lingkungan.

Hubungan GHRM dengan Komitmen Organisasional

Praktik GHRM merupakan strategi terbaik untuk setiap rencana kinerja lingkungan dan praktik GHRM memberikan infrastruktur yang membantu organisasi mengelola dampak lingkungan mereka. Sementara Menurut Priyandini dalam (Riko Iswantoro & Irmawati, 2024), komitmen organisasional adalah tingkat keterlibatan karyawan dalam organisasi dan mempunyai identitas yang sama dengan organisasi. Implementasi Green HRM pada perusahaan membutuhkan komitmen yang kuat baik manajemen tingkat atas yang membuta perencanaan sampai pada level karyawan sebagai pelaksana dari perencanaan tersebut. Adanya komitmen yang kuat akan membuat pelaksanaan GHRM semakin kuat.

Hubungan antara GHRM dengan Komitmen Organisasional dapat dilihat dari hasil penelitian (Riko Iswantoro & Irmawati, 2024) yang menyatakan bahwa Karyawan pada PT Bank Boyolali banyak yang merasa puas karena adanya praktik ramah lingkungan yang dilakukan oleh perusahaan. Selain itu banyak karyawan, terutama generasi milenial dan generasi Z, menempatkan nilai tinggi pada keberlanjutan dan tanggung jawab sosial. Ketika PT Bank Boyolali menerapkan GHRM, hal ini menciptakan keselarasan antara nilai-nilai pribadi

karyawan dengan nilai-nilai perusahaan, yang dapat memperkuat komitmen karyawan terhadap PT Bank Boyolali.

H2: GHRM berdampak positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Hubungan Komitmen Organisasional dengan Kinerja Lingkungan

(Riko Iswanto & Irmawati, 2024) menyatakan bahwa komitmen merupakan salah satu faktor yang menjadi pembeda manajemen sumber daya manusia dengan personel manajemen. Komitmen organisasi adalah penyertaan emosi karyawan, identifikasi dan keterlibatan karyawan merupakan acuan yang menunjukkan adanya komitmen karyawan terhadap organisasi. Prinsip komitmen dari sebuah integrasi adalah adanya nilai ketulusan tentang sebuah kejujuran dalam melakukan tindakan kebenaran.

Untuk itu komitmen organisasional merupakan hal yang perlu ada, sehingga hal ini akan mempengaruhi kinerja. Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja Lingkungan dapat dibuktikan dari hasil penelitian (Riko Iswanto & Irmawati, 2024) yang menyatakan bahwa karyawan pada PT Bank Boyolali banyak yang termotivasi untuk mengusulkan dan mengembangkan proyek-proyek ramah lingkungan yang dapat meningkatkan kinerja lingkungan bank. Selain itu karyawan PT Bank Boyolali yang berkomitmen akan lebih teliti dalam melakukan monitoring dan evaluasi terhadap kinerja lingkungan, serta melakukan perbaikan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang lebih baik.

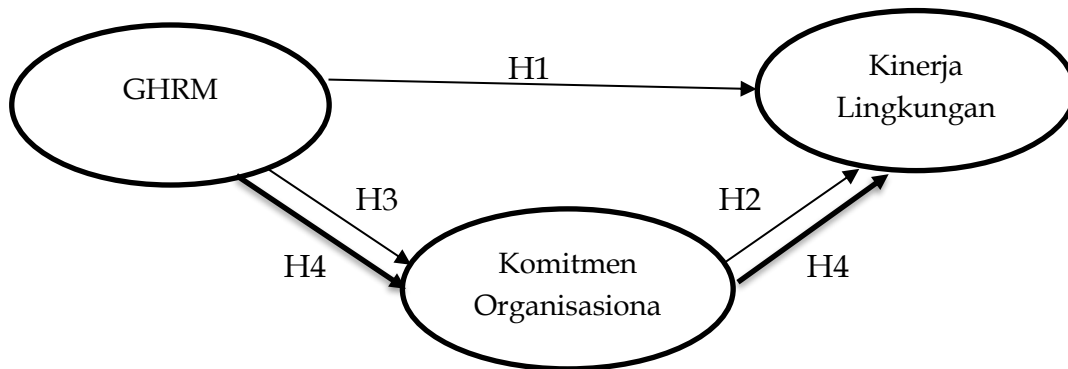
H3: Komitmen Organisasi berdampak positif signifikan terhadap Kinerja Lingkungan.

Hubungan GHRM dengan Kinerja Lingkungan di Mediasi oleh Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional sangatlah diperlukan oleh sebuah organisasi, setidaknya dengan adanya komitmen yang tinggi di dalam sebuah organisasi, maka akan menumbuhkan iklim kerja yang efektif serta profesional. Adanya GHRM akan mempengaruhi kinerja lingkungan para karyawan. Sistem GHRM akan membutuhkan komitmen dari para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja lingkungan (Riko Iswanto & Irmawati, 2024).

Hubungan GHRM dengan Kinerja Lingkungan di Mediasi oleh Komitmen Organisasional dapat dilihat dari hasil penelitian (Riko Iswanto & Irmawati, 2024) yang menyatakan bahwa PT Bank Boyolali menerapkan berbagai kebijakan dan praktik GHRM seperti pelatihan ramah lingkungan, penghargaan bagi karyawan yang berpartisipasi dalam inisiatif hijau, dan rekrutmen yang fokus pada kesadaran lingkungan. Pelatihan dan program pengembangan yang diberikan oleh PT Bank Boyolali meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen mereka terhadap PT Bank Boyolali.

H4: Komitmen Organisasi secara signifikan memediasi hubungan antara GHRM serta Kinerja Lingkungan.



Gambar.1 Kerangka Berpikir

- H1: GHRM berdampak positif signifikan terhadap Kinerja Lingkungan.
H2: GHRM berdampak positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
H3: Komitmen Organisasi berdampak positif signifikan terhadap Kinerja Lingkungan.
H4: Komitmen Organisasi secara signifikan memediasi hubungan antara GHRM serta Kinerja Lingkungan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, memanfaatkan analisis dari penelitian-penelitian terdahulu di bidang GHRM, Kinerja Lingkungan, dan Komitmen Organisasional.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mencari tahu bagaimana pengaruh dari GHRM terhadap Kinerja Lingkungan, dengan mediasi Komitmen Organisasional antara GHRM dengan Kinerja Lingkungan. Menurut (Pham et al., 2019) pada penelitiannya menemukan bahwa ketiga praktik Green Human Resource Management (GHRM) memiliki pengaruh linier positif terhadap Organizational Citizenship Behavior for the Environment (OCBE). Secara lebih spesifik, pelatihan hijau (green training) memiliki pengaruh terkuat dalam meningkatkan perilaku hijau sukarela karyawan, seperti yang ditunjukkan dalam studi kualitatif Kasus K dan Kasus G. Dengan demikian, pelatihan hijau muncul sebagai praktik inti. Faktanya, peran kritis program pelatihan lingkungan telah diadopsi secara luas oleh banyak hotel bintang 4-5 di Vietnam.

Oleh karena itu, semakin maju tingkat implementasi pelatihan/pendidikan lingkungan (misalnya, program pelatihan yang memadai, pemberian kesempatan bagi karyawan untuk dilatih dan menerapkan pengetahuan/keterampilan mereka), semakin besar potensi untuk meningkatkan upaya sukarela dan partisipasi aktif karyawan dalam kegiatan lingkungan hotel.

Temuan lainnya dari (Kim et al., 2019) menyebutkan bahwa berdasarkan temuan penelitian, komitmen yang kuat karyawan hotel terhadap organisasi mereka mendorong perilaku ramah lingkungan yang aktif, sehingga meningkatkan keberhasilan kinerja lingkungan (hotel). Temuan ini didukung juga oleh (Isrososiawan et al., 2021) yang menyatakan bahwa perilaku ramah lingkungan (eco-friendly behavior) merupakan salah satu implementasi yang dapat membantu mengurangi dampak atau penggunaan dari emisi karbon yang diukur dari kebiasaan karyawan di lingkungan kerja, selain itu GHRM dan Eco-friendly Behavior membantu mengurangi atau efisiensi biaya operasional karena praktik GHRM dan perilaku ramah lingkungan mencakup implementasi efisiensi sumber daya seperti air dan listrik. (Kim et al., 2019) juga menemukan bahwa persepsi karyawan hotel terhadap Green Human Resource Management (GHRM) di properti mereka secara umum meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi, perilaku ramah lingkungan mereka, dan kinerja lingkungan properti mereka, yang di mana GHRM juga berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional.

Terkait dengan mediasi dari Komitmen Organisasional antara GHRM dengan Kinerja Lingkungan, (Riko Iswanto & Irmawati, 2024) menemukan Komitmen Organisasional sangat diperlukan oleh sebuah organisasi, setidaknya dengan adanya komitmen yang tinggi di dalam sebuah organisasi, maka akan menumbuhkan iklim kerja yang efektif serta profesional. Adanya GHRM akan mempengaruhi kinerja lingkungan para karyawan. Sistem GHRM akan membutuhkan komitmen dari para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja lingkungan. Dengan adanya Komitmen Organisasional, tingkat implementasi GHRM oleh karyawan akan semakin meningkat, khususnya karyawan yang memiliki kesadaran lingkungan dan dipengaruhi juga oleh sistem Green Reward and Compensation yang dapat meningkatkan perilaku ramah lingkungan karyawan dalam upaya perusahaan (hotel) untuk mencapai target kinerja lingkungannya.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi teoritis dan praktis dari Green Human Resource Management, yang dimana isu lingkungan atau khususnya green hotel sedang banyak menjadi perbincangan di industri perhotelan. Penelitian ini ingin menggali lebih dalam mengenai hubungan antara GHRM terhadap Kinerja Lingkungan dan juga peran Komitmen Organisasional sebagai mediator antara GHRM dengan Komitmen Organisasional. Studi ini ingin memperluas pemahaman bahwa komitmen menjadi hal penting dalam praktik keberlanjutan dalam perusahaan yang mulai menjadi daya saing di industri perhotelan. Dapat dilihat bahwa tidak hanya program implementasi GHRM yang menjadi tolak ukur berhasilnya kinerja lingkungan pada perusahaan, diperlukan juga rasa kepemilikan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan agar program yang diimplementasikan dapat berjalan lancar dengan dukungan dari SDM pada perusahaan tersebut.

PENELITIAN LANJUTAN

Sebagai sebuah penelitian konseptual berbasis literatur, studi ini memiliki sejumlah keterbatasan yang perlu diakui. Pertama, pendekatan yang digunakan sepenuhnya bersifat kualitatif dan berbasis kajian literatur sehingga belum melibatkan data empiris atau pengujian statistik yang dapat memperkuat validitas hubungan antar variabel. Hal ini membatasi generalisasi hasil temuan pada konteks industri perhotelan yang lebih luas terutama di luar wilayah Bali.

Kedua, keterbatasan ruang lingkup geografis menjadi catatan penting, mengingat dinamika pelaksanaan Green Human Resource Management (GHRM) dan pembangunan komitmen organisasional dapat berbeda antar wilayah maupun jenis industri. Selain itu, penelitian ini hanya membahas tiga variabel utama yaitu GHRM, komitmen organisasional, dan kinerja lingkungan tanpa mengeksplorasi potensi variabel lain yang dapat berpengaruh seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan hijau, atau kebijakan eksternal yang mendukung keberlanjutan.

Ketiga, karena bersifat konseptual, penelitian ini belum mengembangkan instrumen pengukuran yang dapat digunakan untuk menilai efektivitas praktik GHRM dan kontribusinya terhadap kinerja lingkungan secara kuantitatif. Selain itu, penggunaan literatur sebagai satu-satunya sumber informasi juga berpotensi menciptakan bias interpretasi jika sumber belum cukup beragam dan terkini.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian di masa mendatang disarankan untuk melakukan studi kuantitatif atau metode campuran (mixed methods) dengan mengumpulkan data primer dari karyawan dan manajer hotel guna menguji hubungan antar variabel secara empiris. Penelitian komparatif antar wilayah atau lintas sektor industri juga dapat dilakukan untuk memperluas pemahaman terhadap efektivitas GHRM dalam berbagai konteks. Penggunaan analisis statistik seperti Structural Equation Modeling (SEM) direkomendasikan untuk menguji peran mediasi komitmen organisasional secara lebih mendalam.

Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang relevan seperti green transformational leadership, iklim organisasi hijau, atau dukungan kebijakan pemerintah sebagai variabel moderator atau mediasi tambahan. Studi longitudinal juga dapat dilakukan untuk melihat dampak jangka panjang dari implementasi GHRM terhadap perilaku dan kinerja lingkungan karyawan secara lebih menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Azmy, A. (2024). The Roles of Green Human Resources on Employees Eco-Friendly Behavior, Organizational Commitment, and Corporate's Environmental Performance. *Studies in Business and Economics*, 19(1), 22–45. <https://doi.org/10.2478/sbe-2024-0002>.
- Chaudhary, R. (2020). Green Human Resource Management and Employee Green Behavior: An Empirical Analysis. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(2), 630–641. <https://doi.org/10.1002/csr.1827>.
- Isrososiawan, S., Rahayu, A., & Wibowo, L. A. (2021). Green Human Resources Management Mendukung Kinerja Lingkungan Industri Perhotelan. *Jurnal Co Management*, 3(2), 457–470. <https://doi.org/10.32670/comanagement.v3i2.425>.

- Jackson, S. E., Renwick, D. W. S., Jabbour, C. J. C., & Muller-Camen, M. (2011). State-of-the-art and future directions for green human resource management. *German Journal of Research in Human Resource Management*, 25(2), 99–116. <https://doi.org/10.1688/1862-0000>.
- Ketut Astawa, I., Istri Sri Widhari, C., Ketut Budarma, I., & Gede Mudana, I. (2022). Green Hotel Promotion Strategy in Bali: A Study Using SWOT Analysis.
- 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(March 2018), 83–93.
- Pham, N. T., Tučková, Z., & Chiappetta Jabbour, C. J. (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.
- Priyanto, A. H., & Arifin, N. (2025). Analisis Employee Engagement, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Perawat Rumah Sakit. 1, 38–48.
- Riko Iswantoro, & Irmawati. (2024). Pengaruh Green Human Resource Management terhadap Kinerja Lingkungan yang Dimediasi oleh Komitmen Organisasional (Studi Kasus pada PT Bank Boyolali). *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(7), 3957–3974. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i7.4178>.
- Satria, J. J., & Resmawa, I. N. (2022). Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Komitmen Karyawan, Eco-Friendly Behavior Dan Kinerja Lingkungan Pada Karyawan Hotel Bintang 4 Di Surabaya. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 72–87. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2443>.
- Setiadi, I. (2021). Pengaruh kinerja lingkungan, biaya lingkungan dan ukuran perusahaan terhadap kinerja keuangan Effect of environmental performance, environmental costs and company size on financial performance Abstract. *Inovasi*, 17(4), 669–679.
- Shah, M. (2019). Green human resource management: Development of a valid measurement scale. *Business Strategy and the Environment*, 28(5), 771–785. <https://doi.org/10.1002/bse.2279>.
- Sunari, A., & Mulyanti, D. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lingkungan Bisnis Rumah Sakit: Systematic Literature Riview. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(2), 42–48.
- Triyatun, N. (2022). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia dan Tantangan yang dihadapi secara umum (Studi Kasus pada beberapa analisis Sumber daya Manusia sampai tahun 2023). *Journal Economic Insights*, 1(2), 1–26. <https://jei.uniss.ac.id/index.php/v1n1/article/view/30>.
- Yudi, O., Putra, P., Tetap, D., Prodi, Y., & Fakultas Ekonomi, A. (2017). Pengaruh Kinerja Lingkungan Terhadap Kinerja Keuangan Dengan Pengungkapan Corporate Social Responsibility (CSR) Sebagai Variabel Intervening.