J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah
Vol.4, No.2, Februari 2025

Anteseden *Environmental Performance* pada mahasiswa Universitas Swasta di Jakarta

Vina Fauziah[1], Dita Oki Berliyanti[2]
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Manajemen, Universitas Trisakti
E-mail: 022002101057@std.trisakti.ac.id[1], dita.oki@trisakti.ac.id[2]

Article History:
Received: 10 Desember 2024
Revised: 12 Januari 2025
Accepted: 20 Januari 2025

Keywords: *Anteseden Environmental Performance, Mahasiswa Universitas Swasta di Jakarta.*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Green Human Resource Management (GHRM) dan Green Work Life Balance (GWLB) terhadap Environmental Performance (EP) dengan mediasi Green Organizational Culture (GOC). Responden penelitian adalah 195 mahasiswa di universitas di Jakarta, mayoritas perempuan berusia 18-24 tahun, berpendidikan terakhir SMA/sederajat, dan memiliki pengalaman kerja kurang dari 1 hingga 5 tahun. Penelitian ini menguji tujuh hipotesis, dengan hasil empat hipotesis didukung dan tiga hipotesis tidak didukung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa GHRM, GWLB, GOC, dan EP secara umum memiliki pengaruh positif dan signifikan, namun GHRM tidak berpengaruh signifikan terhadap EP, sementara GWLB berpengaruh positif dan signifikan terhadap EP. Selain itu, GHRM dan GWLB masing-masing berpengaruh signifikan terhadap GOC, yang pada gilirannya memiliki pengaruh signifikan terhadap EP. GOC juga berperan sebagai mediasi penuh (full mediation) antara GHRM dan EP, serta antara GWLB dan EP. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam memahami peran penting GOC dalam memediasi hubungan GHRM dan GWLB terhadap EP, sehingga dapat menjadi dasar untuk strategi manajemen yang berfokus pada keberlanjutan lingkungan.*

PENDAHULUAN

Di Indonesia, institusi pendidikan tinggi terdiri dari perguruan tinggi negeri yang dikelola oleh pemerintah dan perguruan tinggi swasta yang dikelola oleh masyarakat. Jumlah perguruan tinggi semakin lama semakin bertambah Kurnia & Deviyantoro (2023). Perguruan Tinggi Swasta (PTS) banyak bermunculan di berbagai daerah yang belum mampu dijangkau oleh Perguruan Tinggi Negeri (PTN). Banyaknya jumlah perguruan tinggi membuat persaingan dalam dunia pendidikan tinggi semakin ketat. Masing-masing perguruan tinggi berusaha untuk mendapatkan mahasiswa sebanyak-banyaknya. Jumlah mahasiswa merupakan salah satu faktor yang menentukan kelangsungan suatu perguruan tinggi terutama PTS. Penelitian ini menerapkan salah satu metode hibrida ini, yaitu metode Pertukaran Jalur pada tugas perencanaan kampus

berkelanjutan di University of Sydney, Australia. Agar Universitas terhindar dari kerusakan lingkungan, sebaiknya Universitas melakukan *Environmental Performance* pada lingkungan sekitar kampus. Penelitian yang dilakukan oleh (Masyhuri et al., 2024a) terkait dengan *Environmental Performance*, dengan responden mahasiswa yang ada di Malang, Jawa Timur, Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi kampus, khususnya di mahasiswa, dengan menekankan pentingnya mengoptimalkan praktik sumber daya manusia untuk mencapai tujuan *Environmental Performance*.

Penelitian menunjukkan bagaimana metode ini dapat digunakan oleh petugas lingkungan atau pengadaan untuk mengeksplorasi *Environmental Performance* dan opsi pengurangan di seluruh rantai pasokan. Kami juga menunjukkan bagaimana bagian-bagian dari sebuah organisasi, misalnya fakultas-fakultas di universitas, dapat dinilai dan dibandingkan satu sama lain. Di universitas-universitas di Jakarta, ada peningkatan kesadaran akan pentingnya kinerja dan keberlanjutan lingkungan. Banyak lembaga pendidikan tinggi di Jakarta dalam beberapa tahun terakhir telah mengadopsi praktik manajemen sumber daya manusia hijau (*Green Human Resource Managemnt*) sebagai langkah strategis untuk meningkatkan kinerja lingkungan mereka. Penelitian menunjukkan bahwa penerapan Green Human Resource Management dapat meningkatkan kinerja lingkungan melalui berbagai inisiatif, seperti program penghematan energi dan pelatihan kesadaran lingkungan (Aftab et al., 2023). Universitas juga berfungsi sebagai pusat penelitian dan pertukaran pengetahuan, yang dapat memengaruhi sikap masyarakat terhadap pelestarian lingkungan (Anwar et al., 2020) . Oleh karena itu, penerapan prinsip-prinsip hijau dalam kurikulum dan kegiatan kampus sangat penting untuk membentuk generasi yang ramah lingkungan dan mampu.

No.	Nama Universitas	Peringkat
1	Universitas Pelita Harapan	1
2	Universitas Kristen Satya Wacana	2
3	Universitas Atma Jaya Jakarta	3
4	Universitas Bina Nusantara	4
5	Universitas Tarumanagara	5
6	Universitas Islam Jakarta	6
7	Universitas Kristen Duta Wacana	7
8	Universitas Esa Unggul	8
9	Universitas Indraprasta PGRI	9
10	Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka	10
11	Universitas Al Azhar Indonesia	11
12	Universitas Sari Mutiara	12
13	Universitas Jayabaya	13
14	Universitas Pancasila	14

Gambar 1. Data tabel jumlah Universitas Swasta di Jakarta yang melakukan ruang terbuka hijau
Sumber: UI Green Metric 2023 data diolah

Banyak universitas di Jakarta mulai menerapkan praktik manajemen SDM yang berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja lingkungan mereka. Data menunjukkan bahwa universitas yang memiliki peringkat tinggi dalam penerapan kebijakan lingkungan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap *Environmental Performance* mereka. Misalnya, universitas teratas, Universitas Pelita Harapan dan Universitas Kristen Satya Wacana, telah menerapkan berbagai program yang berfokus pada pengelolaan dan keberlanjutan sumber daya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Anwar et al., 2020) , lembaga pendidikan tinggi memiliki peran penting dalam meningkatkan kesadaran dan kinerja lingkungan dengan menerapkan strategi yang terintegrasi dan berkelanjutan. Selain itu, (Aftab et al., 2023) menunjukkan bahwa universitas yang menggunakan manajemen SDM hijau dengan baik dapat meningkatkan kinerja lingkungannya secara signifikan. Akibatnya, institusi pendidikan seperti Universitas.

Environmental Performance sangat penting karena berfungsi sebagai ukuran seberapa efektif kebijakan dan praktik yang digunakan untuk menjaga dan melestarikan lingkungan. Dalam hal universitas, peningkatan kinerja lingkungan memiliki dampak positif pada reputasi institusi dan membantu generasi berikutnya menjadi lebih sadar lingkungan. Dengan meningkatkan kinerja lingkungan, universitas juga dapat memenuhi komitmennya terhadap keberlanjutan. *Green human resource management* sangat penting untuk meningkatkan kinerja lingkungan. *Green human resource management* mencakup hal-hal seperti mengajarkan mahasiswa tentang keberlanjutan, mempekerjakan orang yang memiliki prinsip lingkungan, dan membuat kebijakan yang mendukung perilaku ramah lingkungan. Studi menunjukkan bahwa *Green human resource management* yang efektif dapat meningkatkan kinerja lingkungan dengan menciptakan budaya keberlanjutan di dalam organisasi (Pham et al., 2020). Untuk mendapatkan *Environmental Performance* yang lebih baik, *Green human resource management* sangat membantu. Bisnis dapat membuat lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan praktik ramah lingkungan dengan menerapkan prinsip keberlanjutan dalam manajemen sumber daya manusia. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Awan et al., 2023), organisasi yang menerapkan *Green human resource management* dapat meningkatkan kinerja lingkungan mereka secara signifikan. Menciptakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang mendukung keberlanjutan dikenal sebagai *Green work-life balance* (GWLB). Jika ada keseimbangan di tempat kerja, mahasiswa lebih cenderung berkomitmen pada inisiatif keberlanjutan. Selain itu, *Green work-life balance* memiliki kemampuan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan stres di tempat kerja, yang berdampak positif pada produktivitas dan kinerja lingkungan (Zhou et al., 2018)). Dengan *Green work-life balance* yang baik, *Environmental Performance* dapat ditingkatkan. Ketika mahasiswa memiliki keseimbangan yang baik, mereka lebih cenderung berpartisipasi dalam program keberlanjutan dan mengadopsi praktik ramah lingkungan dalam kehidupan sehari-hari mereka.

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh (Yu et al., 2022) menemukan bahwa *Green work-life balance* yang positif berkorelasi dengan tingkat partisipasi yang lebih besar dari mahasiswa dalam inisiatif lingkungan. *Green organizational culture* sangat penting untuk mewujudkan lingkungan yang mendorong perilaku ramah lingkungan di semua tingkatan organisasi. Sebuah budaya yang kuat terhadap keberlanjutan dapat meningkatkan keterlibatan mahasiswa dan mendorong mereka untuk berpartisipasi dalam inisiatif lingkungan (Roscoe et al., 2019) .

Keberhasilan lingkungan terkait langsung dengan *Green organizational culture* yang mengutamakan keberlanjutan. Ketika nilai-nilai keberlanjutan ditanamkan dalam *Green organizational culture*, mahasiswa cenderung berperilaku dengan cara yang mendukung inisiatif lingkungan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja lingkungan (Aftab et al., 2023) . Penelitian yang dilakukan oleh (Al-Ghazali & Afsar, 2020) menunjukkan bahwa meningkatkan *Green organizational culture* meningkatkan *environmental performance*.

Penelitian ini juga mendeskripsikan gap penelitian yang ada dengan mengidentifikasi perbedaan dari penelitian sebelumnya dalam hal tempat, tahun, responden dan variabel yang digunakan. Dalam penelitian sebelumnya, penelitian dilakukan Universitas Islam Malang Indonesia. Dalam penelitian saat ini, penelitian dilakukan di Universitas Swasta Jakarta dan respondennya adalah mahasiswa Universitas swasta yang ada di Jakarta.

LANDASAN TEORI

Green Human Resource Management

Green Human Resource Management berasal dari istilah kata "Green" yang artinya hijau. (Imron et al., 2024) , mendefinisikan Green Human Resource Management sebagai peranan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang berfokus pada konsep ramah lingkungan, terutama bagaimana mengubah pegawai biasa menjadi pegawai hijau dengan memperhatikan kelestarian lingkungan secara signifikan. Praktik *Green Human Resource Management* adalah pendekatan terbaik yang membantu organisasi untuk mengimplementasikan program kinerja lingkungan dengan membentuk mahasiswahijau yang dapat menghargai dan mengidentifikasi masalah lingkungan dalam kegiatan bisnis dengan berkonsentrasi pada perekrutan dan seleksi hijau pelatihan dan pengembangan hijau manajemen dan penilaian kinerja hijau dan sistem pembayaran dan penghargaan hijau serta meningkatkan sumber daya manusia organisasi (Dutta, 2012).

Green Work Life Balance

Definisi *green work-life balance* di tempat kerja menyiratkan bahwa seorang mahasiswaharus dapat menyeimbangkan waktu yang dihabiskan di tempat kerja dengan waktu sebelum dan sesudah bekerja. Menurut (V. O. Akpa et al., 2022), *green work-life balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi, termasuk yang berhubungan dengan keluarga. Sejalan dengan teori yang disebutkan, *green work-life balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam memenuhi komitmen pekerjaan beserta keluarga dan komitmen non pekerjaan lainnya (Sandiford & Green, 2021) . *Work-Life Balance* adalah konsep yang luas yang melibatkan prioritas pekerjaan (karir dan ambisi) dan aspek kehidupan (kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual).

Green Organization Culture

Definisi *Green Organization Culture* dapat diusulkan sebagai integrasi dari asumsi dasar dengan pemahaman bahwa organisasi harus melampaui pertimbangan keuntungan bersama untuk mengadopsi perspektif yang lebih luas tentang dirinya sendiri dan pengembangan lingkungan sosial yang berkelanjutan, serta alam. Menurut (Yodsuban et al., 2023) , *Green Organization Culture* secara garis besar diuraikan sebagai sejauh mana asumsi, nilai, simbol, dan artefak organisasi mencerminkan keinginan dan kebutuhan untuk beroperasi dengan cara yang ramah lingkungan. *Green Organization Culture* adalah seperangkat kepercayaan, nilai, perspektif,

norma, dan praktik bersama yang memandu anggota organisasi untuk berperilaku secara bertanggung jawab terhadap lingkungan eksternal selama proses bisnis ekonomi ((Fodor et al., 2021).

Environmental Performance

Definisi *Environmental Performance* Menurut (Sturge et al., 2021) , *environmental performance* dapat diartikan sebagai kekuatan- kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung, kinerja organisasi dan perusahaan. Pengertian lain mengenai *environmental performance* diungkapkan oleh (Todd & Todd, 2019) yang mendefinisikan secara keseluruhan pencapaian perusahaan dalam mengelola masalah lingkungan sebagai akibat dari pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan. Menurut (Seebens et al., 2018) , *environmental performance* adalah upaya perusahaan untuk menciptakan lingkungan yang baik dan melakukan aktivitas bersama dengan menggunakan bahan-bahan yang tidak merusak lingkungan.

METODE PENELITIAN

Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, data dikumpulkan secara langsung untuk mendapatkan informasi yang akurat guna menjawab rumusan masalah penelitian dan mencapai tujuan penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

Data Primer

Penelitian ini menggunakan Data Primer yang diperoleh secara langsung sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan, yaitu respondennya adalah mahasiswa di Jakarta. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada responden yang diundang melalui tautan Google Form yang tersedia secara online, dan data kuesioner akan tersimpan secara otomatis setelah responden mengisi jawaban. Kuesioner terdiri atas 38 item yang mencakup 4 variabel untuk mendapatkan informasi yang relevan dari mahasiswa di Jakarta.

Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, pengambilan sampel menggunakan Google Form untuk merekrut partisipan, dengan fokus pada platform yang dianggap dapat memberikan data yang valid (Li *et al.,* 2022). Metode penarikan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan teknik *purposive sampling* karena pengambilan sampel terbatas pada kriteria khusus dapat memberikan informasi yang diinginkan, baik karena hanya responden yang memilikinya, atau memenuhi beberapa kriteria yang ditetapkan oleh peneliti (Sekaran Uma & Bougie Roger, 2016). Sampel ini diambil dari mahasiswa restoran di Jakarta Selatan. Menurut (Hair et al., 2022a) , banyaknya sampel responden 5-10 kali jumlah item pernyataan. Penelitian ini memiliki 38 item pernyataan, maka jumlah sampel minimum adalah 39 x 5 sama dengan 195 responden dan jumlah responden maksimum 38 x 10 sama dengan 380 responden. Sehingga, dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan adalah 300 responden yang merupakan mahasiswa di Jakarta. Dengan kriteria responden sebagai berikut:

1. Mahasiswa universitas swasta di Jakarta
2. Berusia 18 tahun - 54 tahun
3. Pendidikan terakhir minimal SMA / Sederajat

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Uji Hipotesis

Hipotesis diuji untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari *Green Human Resource Management* terhadap *Green work life balance* yang dimediasi oleh *Green Organizational Culture* terhadap Environmental Performance, maka hipotesis diuji dengan metode analisis *Structural Equation Model* (SEM). Hipotesis diuji dengan mengukur *p-value* atau *level of significant* (alpha) sebesar 0,05. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan Hair *et al.* (2012), yaitu:

a. Jika *p-value* > 0,05 maka H_0 didukung dan H_a tidak didukung, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan. Hipotesis tidak didukung.
b. Jika *p-value* ≤ 0,05 maka H_0 tidak didukung dan H_a didukung, artinya ada pengaruh yang signifikan. Hipotesis didukung.

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	β	Prob.	Keputusan
H1: *Green Human Resource Management* memiliki pengaruh positif terhadap *Environmental Performance*	-0.126	0,218	Tidak Didukung
H2: *Green Human Resource* Management memiliki pengaruh positif terhadap *Green Organizational Culture*	0,524	0,000	Didukung
H3: *Green Work Life Balance* memiliki pengaruh positif terhadap *Green Organizational Culture.*	0,387	0,000	Didukung
H4: *Green Work Life Balance* memiliki pengaruh positif terhadap *Environmental Performance*	0,474	0,000	Didukung
H5: *Green Organization Culture* pengaruh positif terhadap *Environmental Performance*	0,554	0,002	Didukung
H6: *Green Human Resource Management* memiliki pengaruh positif terhadap *Environmental Performance* yang dimediasi *Green Organizational Culture*	0,2012	0,025	Didukung
H7: *Green Work Life Balance* memiliki pengaruh positif terhadap *Environmental Performance* yang dimediasi *Green Organizational Culture*	0,2143	0,008	Didukung

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan AMOS

Analisis pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Enviromental Performance*

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis H^1

Hipotesis	Estimasi (β)	Prob.	Keputusan
Green Human Resource Management	-0.126	0,218	H_1 tidak

memiliki pengaruh positif terhadap *Environmental Performance*			didukung

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan AMOS

Hipotesis pertama menguji pengaruh *Dysfunctional Customer Behavior* terhadap *Green organizational culture*, dengan hipotesis sebagai berikut:
$H_0$1: *Green Human Resource Management* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Environmental Performance*
H_a1: *Green Human Resource Management* memiliki pengaruh positif terhadap *Environmental Performance*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 2 didapatkan nilai *estimate* sebesar -0,126 menunjukkan tanda beta sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dimana *Green Human Resource Management* memiliki pengaruh negatif terhadap *Environmental Performance*. Berdasarkan hasil pengujian di atas, didapatkan *p-value* sebesar 0,218 ≤ 0,05 (alpha 5%) sehingga $H_0$1 didukung atau H_a1 tidak didukung dan dapat diartikan bahwa secara statistik terdapat pengaruh negatif antara *Green human resource management* terhadap *Green organizational culture,* artinya semakin tinggi tingkat *Green Human Resource Management* maka semakin tinggi juga tingkat *Environmental Performance* pada mahasiswa.

Analisis pengaruh *Green Human Resource* Management memiliki pengaruh positif terhadap *Green Organizational Culture*

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Ha2

Hipotesis	Estimasi (β)	Prob.	Keputusan
Green Human Resource Management memiliki pengaruh positif terhadap *Green Organizational Culture*	0,524	0,000	H_2 didukung

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan AMOS

Hipotesis kedua menguji pengaruh *Dysfunctional Customer Behavior* terhadap *Emotional Exhaustion*, dengan hipotesis berikut:
$H_0$2: *Green Human Resource Management* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Green Organizational Culture*H_a2: *Green Human Resource Management* memiliki pengaruh positif terhadap *Green Organizational Culture*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 3 didapatkan nilai *estimate* sebesar 0,462 menunjukkan tanda beta sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dimana *Green human resource management* memiliki pengaruh positif terhadap *Green Organizational Culture*. Berdasarkan hasil pengujian di atas, didapatkan *p-value* sebesar 0,000 ≤ 0,05 (alpha 5%) sehingga $H_0$2 tidak didukung atau H_a2 didukung dan dapat diartikan bahwa secara statistik terdapat pengaruh positif antara *Green human resource management* terhadap *Green Organizational Culture,* artinya semakin tinggi tingkat *Green human resource management* maka semakin tinggi juga tingkat *Environmental Performance* pada mahasiswa.

Analisis pengaruh *Green human resource management* terhadap *Green Organizational Culture*

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Ha3

Hipotesis	Estimasi (β)	Prob.	Keputusan
Green Work Life Balance memiliki pengaruh positif terhadap *Green Organizational Culture.*	-0,259	0,540	Tidak didukung

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan AMOS

Hipotesis ketiga menguji pengaruh *Dysfunctional Customer Behavior* terhadap *Green Organizational Culture*, dengan hipotesis berikut:
$H_0$3: *Green Work Life Balance* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Green Organizational Culture*
H_a3: *Green Work Life Balance* memiliki pengaruh positif terhadap *Green Organizational Culture*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4. didapatkan nilai *estimate* sebesar -0,259 menunjukkan tanda beta tidak sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dimana *Green Work Life Balance* memiliki pengaruh negatif terhadap *Green Organizational Culture*. Berdasarkan hasil pengujian di atas, didapatkan *p-value* sebesar 0,540 > 0,05 (alpha 5%) sehingga $H_0$3 didukung atau H_a3 tidak didukung dan dapat diartikan bahwa secara statistik terdapat pengaruh negatif antara *Green Work Life Balance* terhadap *Green Organizational Culture,* artinya semakin tinggi tingkat *Green Work Life Balance* maka dapat menurunkan tingkat *Green Organizational Culture* pada mahasiswa.

Analisis pengaruh *Green organizational culture* terhadap *Green Organizational Culture*

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Ha4

Hipotesis	Estimasi (β)	Prob.	Keputusan
Green work life balance memiliki pengaruh positifterhadap *environmental performance*	0,800	0,000	Didukung

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan AMOS

Hipotesis ketiga menguji pengaruh *Green organizational culture* terhadap *Green Organizational Culture*, dengan hipotesis berikut:
$H_0$4: *Green organizational culture* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Green Organizational Culture*H_a4: *Green organizational culture* memiliki pengaruh positif terhadap *Green Organizational Culture*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 5 didapatkan nilai *estimate* sebesar 0,800 menunjukkan tanda beta sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dimana *Green organizational culture* memiliki pengaruh positif terhadap *Green Organizational Culture*. Berdasarkan hasil pengujian di atas, didapatkan *p-value* sebesar 0,000 ≤ 0,05 (alpha 5%) sehingga $H_0$4 tidak didukung atau H_a4 didukung dan dapat diartikan bahwa secara statistik terdapat pengaruh positif antara *Green organizational culture* terhadap *Green Organizational Culture,* artinya semakin tinggi tingkat *Green organizational culture* maka semakin tinggi juga tingkat *Green Organizational Culture* pada mahasiswa.

Analisis pengaruh *Environmental Performance*terhadap *Green Organizational Culture*

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Ha5

Hipotesis	Estimasi	Prob.	Keputusan

	(β)		
*Environmental Performance*memiliki pengaruh positif terhadap *Green Organizational Culture*	0,030	0,801	Tidak didukung

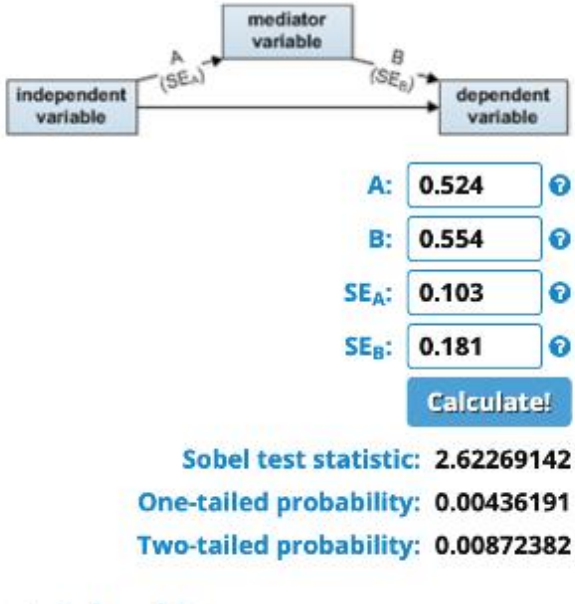
Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan AMOS

Hipotesis kelima menguji pengaruh *Environmental Performance*terhadap *Green Organizational Culture*, dengan hipotesis berikut:
$H_0$5: *Environmental Performance*tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Green Organizational Culture*H_a5: *Environmental Performance*memiliki pengaruh positif terhadap *Green Organizational Culture*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 6 didapatkan nilai *estimate* sebesar 0,030 menunjukkan tanda beta tidak sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dimana *Environmental Performance*memiliki pengaruh negatif terhadap *Green Organizational Culture*. Berdasarkan hasil pengujian di atas, didapatkan *p-value* sebesar 0,801 > 0,05 (alpha 5%) sehingga $H_0$5 didukung atau H_a5 tidak didukung dan dapat diartikan bahwa secara statistik terdapat pengaruh negatif antara *Environmental Performance* terhadap *Green Organizational Culture,* artinya semakin tinggi tingkat *Environmental Performance*maka dapat menurunkan tingkat *Green Organizational Culture* pada mahasiswa.

Analisis pengaruh *Green human resource management* terhadap *Environmental performance* yang dimediasi oleh *Green organizational culture*

Pada pengujian hipotesis keenam yaitu pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Environmental Performance* yang dimediasi oleh *Green organizational culture*, dengan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Hipotesis 6

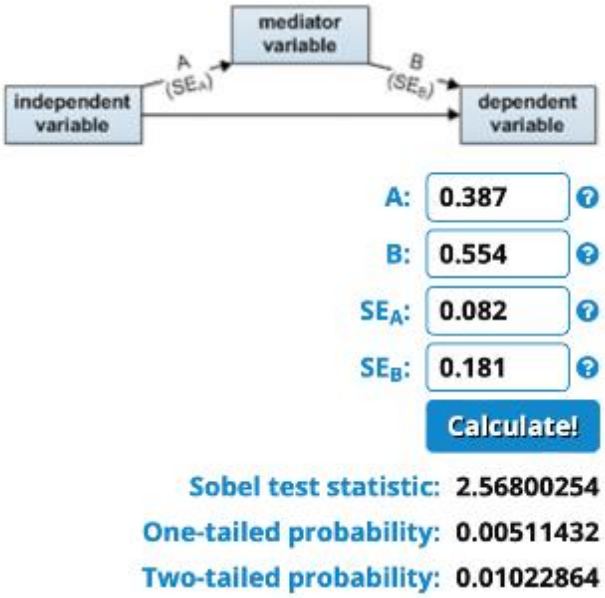
Hipotesis keenam pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Environmental Performance* yang dimediasi oleh *Green Organizational Culture*, dengan hipotesis berikut:
$H_0$6: *Green Human Resource Management* tidak memiliki pengaruh positif terhadap

Environmental Performance yang dimediasi oleh *Green Organizational Culture*
H_a6: *Green Human Resource Management* memiliki pengaruh positif terhadap *Environmental Performance* yang dimediasi oleh *Green Organizational Culture*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keenam dengan menggunakan *sobel test* ditemukan bahwa *Green Human Resource Management* berpengaruh secara signifikan terhadap *Environmental performance* yang dimediasi *Green organizational culture* berdasarkan nilai *p-value* sebesar 0,000 < 0,05. Nilai *estimate* sebesar 0,290 yang menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif antara *Green Human Resource Management* berpengaruh secara signifikan terhadap *Environmental performance* yang dimediasi *Green organizational culture*. Sehingga dapat diartikan bahwa *Green organizational culture full mediation* dalam mempengaruhi *Green Human Resource Management* terhadap *Environmental performance*. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis keenam dari penelitian ini adalah didukung.

Analisis peran *Green Work Life Balance* terhadap *Environmental performance* yang dimediasi oleh *Green organizational culture*

Pada pengujian hipotesis ketujuh yaitu pengaruh *Green Work Life Balance* terhadap *Environmental performance* yang dimediasi oleh *Green organizational culture*, dengan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:



Gambar 3. Hasil Uji Hipotesis 7

Hipotesis ketujuh pengaruh *Green Work Life Balance* terhadap *Environmental Performance* yang dimediasi oleh *Green Organizational Culture*, dengan hipotesis berikut:
$H_0$7: *Green work life balance* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Environmental Performance* yang dimediasi oleh *Green Organizational Culture*H_a7: *Green work life balance* memiliki pengaruh positif terhadap *Environmental Performance* yang dimediasi oleh *Green Organizational Culture.*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keenam dengan menggunakan *sobel test* ditemukan bahwa *Green work life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap *Environmental performance* yang dimediasi *Green organizational culture* berdasarkan nilai *p-value* sebesar 0,000 < 0,05. Nilai *estimate* sebesar 0,214 yang menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif antara

Green work life balance berpengaruh secara signifikan terhadap *Environmental performance* yang dimediasi *Green organizational culture*. Sehingga dapat diartikan bahwa *Green organizational culture full mediation* dalam mempengaruhi *Green work life balance* terhadap *Environmental performance*. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis keenam dari penelitian ini adalah didukung.

Pembahasan Hasil Penelitian

Adapun hasil pembahasan dari setiap hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: *Green Human Resource Management* memiliki pengaruh positif terhadap *Environmental Performance*

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menyoroti pengaruh *Green Human Resource Management* (GHRM) terhadap Environmental Performance (EP) di kalangan mahasiswa universitas swasta di Jakarta. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Al-Alawneh et al., 2024). Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan hubungan negatif yang signifikan antara *Green Human Resource Management* dan Environmental Performance. Praktik *Green Human Resource Management*, seperti rekrutmen yang berorientasi pada keberlanjutan, pelatihan terkait kesadaran lingkungan, serta manajemen kinerja yang menekankan keberlanjutan, terbukti berkontribusi pada peningkatan kinerja lingkungan mahasiswa. Pendekatan rekrutmen yang berfokus pada keberlanjutan menunjukkan efektivitasnya, di mana mahasiswa yang direkrut melalui proses ini memiliki tingkat kesadaran lebih tinggi terhadap isu-isu lingkungan. Selain itu, pelatihan dan pengembangan berbasis keberlanjutan membantu mahasiswa memahami dampak lingkungan dari setiap tindakan mereka, sehingga mendorong terciptanya budaya pro-lingkungan. Kebijakan dan insentif yang mendukung perilaku ramah lingkungan, seperti penghargaan untuk inisiatif hijau, juga memperkuat komitmen mahasiswa terhadap keberlanjutan. Temuan ini menunjukkan pentingnya bagi institusi pendidikan tinggi, terutama universitas swasta di Jakarta, untuk mengadopsi dan memperkuat implementasi *Green Human Resource Management*. Langkah ini tidak hanya akan meningkatkan Environmental Performance, tetapi juga memberikan mahasiswa pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk mendukung keberlanjutan lingkungan di masyarakat. Secara keseluruhan, hasil penelitian mendukung hipotesis bahwa *Green Human Resource Management* memiliki dampak positif terhadap Environmental Performance, di mana penerapan strategi *Green Human Resource Management* yang tepat dapat meningkatkan kesadaran dan perilaku ramah lingkungan di kalangan mahasiswa.

H2: *Green Human Resource* Management memiliki pengaruh positif terhadap *Green Organizational Culture*

Green Human Resource Management (GHRM) memainkan peran penting dalam membentuk dan memperkuat *Green Organizational Culture* (GOC) di suatu organisasi. GHRM mencakup praktik-praktik yang dirancang untuk mendorong kesadaran lingkungan di antara mahasiswa, seperti rekrutmen yang berfokus pada nilai-nilai lingkungan, pelatihan berkelanjutan, dan sistem penghargaan yang mengakui kontribusi terhadap keberlanjutan (Jabbour & Santos, 2008) . Melalui pendekatan ini, organisasi tidak hanya mempekerjakan individu yang memiliki kesadaran lingkungan, tetapi juga membangun lingkungan kerja yang mendukung inisiatif hijau. Penelitian menunjukkan bahwa penerapan GHRM yang efektif dapat meningkatkan komitmen mahasiswa terhadap nilai-nilai keberlanjutan, yang pada gilirannya mengarah pada pengembangan budaya organisasi yang lebih kuat dalam hal keberlanjutan (Awan et al., 2023) . Ketika mahasiswa merasa bahwa organisasi mendorong dan menghargai perilaku ramah

lingkungan, mereka cenderung terlibat dalam praktik yang mendukung tujuan keberlanjutan organisasi. Hal ini menciptakan sinergi antara GHRM dan GOC, di mana nilai-nilai hijau menjadi bagian integral dari identitas organisasi. Selain itu, GHRM juga berperan dalam menciptakan komunikasi yang efektif mengenai pentingnya keberlanjutan, yang membantu membangun kesadaran dan partisipasi mahasiswa dalam inisiatif ramah lingkungan. Dengan demikian, hipotesis bahwa GHRM memiliki pengaruh positif terhadap GOC dapat didukung oleh bukti empiris yang menunjukkan bahwa praktik sumber daya manusia yang hijau berkontribusi pada pembentukan budaya organisasi yang mendukung keberlanjutan (Masyhuri et al., 2024b). Secara keseluruhan, hubungan positif antara GHRM dan GOC menunjukkan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada lingkungan tidak hanya bermanfaat bagi kinerja lingkungan, tetapi juga untuk menciptakan budaya organisasi yang lebih sadar lingkungan.

H3: *Green Work Life Balance* memiliki pengaruh positif terhadap *Green Organizational Culture.*

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini berfokus pada hubungan antara *Green Work-Life Balance* (GWLB) dan *Green Organizational Culture* (GOC) di kalangan mahasiswa universitas swasta di Jakarta. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (PRASETYO et al., 2024) .Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara GWLB dan GOC. Artinya, mahasiswa yang mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka cenderung memiliki pandangan yang lebih positif terhadap budaya organisasi yang mendukung keberlanjutan. Penelitian oleh Johnson et al. (2013) mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-hidup yang baik dapat meningkatkan keterlibatan individu dalam aktivitas yang ramah lingkungan.

Mahasiswa yang merasakan dukungan untuk mencapai GWLB cenderung lebih aktif dalam berpartisipasi dalam kegiatan berbasis keberlanjutan di lingkungan kampus. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (O. M. Akpa et al., 2022b) , yang menunjukkan bahwa individu dengan keseimbangan kerja-hidup yang baik lebih berkomitmen terhadap praktik-praktik yang mendukung kelestarian lingkungan. Hal ini menunjukkan bahwa GWLB tidak hanya meningkatkan kesejahteraan pribadi mahasiswa, tetapi juga memengaruhi persepsi dan kontribusi mereka terhadap budaya organisasi yang mendukung keberlanjutan.

Selain itu, kebijakan organisasi yang mendukung GWLB, seperti fleksibilitas jadwal akademik atau pekerjaan serta dukungan untuk keterlibatan dalam kegiatan di luar kampus, memainkan peran penting dalam membangun GOC yang kuat. Penelitian oleh (Salim, 2017) menyoroti bahwa dukungan dari organisasi dalam membantu individu mencapai keseimbangan kerja-hidup dapat meningkatkan kesadaran mereka terhadap isu-isu lingkungan dan mendorong partisipasi dalam inisiatif keberlanjutan. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan pentingnya mengintegrasikan GWLB ke dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk memperkuat budaya organisasi yang pro-lingkungan. Secara keseluruhan, temuan penelitian ini mendukung hipotesis bahwa GWLB memiliki pengaruh positif terhadap GOC, di mana keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mendorong perilaku pro-lingkungan di kalangan mahasiswa.

H4: *Green Work Life Balance* memiliki pengaruh positif terhadap *Environmental Performance*

Hipotesis keempat dalam penelitian ini membahas pengaruh **Green Work-Life Balance (GWLB)** terhadap **Environmental Performance (EP)** di kalangan mahasiswa universitas swasta

di Jakarta. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (PRASETYO et al., 2024) . Hasil penelitian menunjukkan bahwa GWLB memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap EP. Dengan kata lain, mahasiswa yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan atau studi dengan kehidupan pribadi mereka cenderung memiliki kinerja lingkungan yang lebih baik. Penelitian oleh (Zhou et al., 2018) mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa individu dengan keseimbangan kerja-hidup yang baik lebih cenderung terlibat dalam aktivitas ramah lingkungan.

Mahasiswa yang menikmati keseimbangan GWLB sering merasa lebih puas dan termotivasi untuk berpartisipasi dalam program keberlanjutan, seperti penghematan energi atau kegiatan lingkungan lainnya. Penelitian oleh (Pham et al., 2020) juga mengungkapkan bahwa GWLB yang positif tidak hanya meningkatkan kesejahteraan individu, tetapi juga mendorong mereka untuk lebih aktif dalam perilaku pro-lingkungan. Dalam konteks universitas, dukungan dari institusi pendidikan, seperti jadwal belajar yang fleksibel dan program-program yang mempromosikan keseimbangan antara studi dan aktivitas ekstrakurikuler, berperan besar dalam mendorong peningkatan EP.

Selain itu, GWLB membantu mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan mahasiswa, yang berdampak positif pada motivasi mereka untuk terlibat dalam praktik berkelanjutan. Penelitian oleh (Awan et al., 2023) menunjukkan bahwa mahasiswa yang merasa mendapatkan dukungan untuk mencapai keseimbangan kerja-hidup lebih termotivasi untuk ikut serta dalam kegiatan yang mendukung keberlanjutan. Oleh karena itu, GWLB tidak hanya bermanfaat bagi kesejahteraan mahasiswa, tetapi juga penting dalam meningkatkan kinerja lingkungan di universitas. Dengan menerapkan prinsip GWLB dalam kebijakan pengelolaan sumber daya manusia, institusi pendidikan tinggi dapat membantu membentuk generasi yang lebih sadar lingkungan dan berkomitmen pada keberlanjutan.

H5: Green Organization Culture* pengaruh positif terhadap *Environmental Performance

Hipotesis kelima dalam penelitian ini membahas pengaruh Green Organizational Culture (GOC) terhadap Environmental Performance (EP) di kalangan mahasiswa universitas swasta di Jakarta. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Al-Alawneh et al., 2024) . Hasil penelitian menunjukkan bahwa GOC memiliki dampak positif yang signifikan terhadap EP. Artinya, budaya organisasi yang mendukung keberlanjutan dapat meningkatkan kinerja lingkungan mahasiswa. Penelitian oleh Roscoe et al. (2019) mendukung temuan ini dengan menyebutkan bahwa organisasi dengan budaya hijau yang kuat cenderung memiliki kinerja lingkungan yang lebih baik. Mahasiswa yang tergabung dalam organisasi dengan budaya yang mendukung keberlanjutan cenderung lebih aktif dalam perilaku pro-lingkungan dan inisiatif ramah lingkungan, seperti program penghijauan atau penghematan energi. Budaya organisasi yang kuat menciptakan lingkungan yang memotivasi mahasiswa untuk terlibat dalam praktik keberlanjutan. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Anwar et al. (2020), yang menunjukkan bahwa institusi pendidikan dengan budaya pro-lingkungan dapat memengaruhi sikap dan tindakan mahasiswa terhadap pelestarian lingkungan. Selain itu, GOC yang positif tidak hanya meningkatkan kesadaran lingkungan mahasiswa, tetapi juga menumbuhkan rasa tanggung jawab untuk melakukan tindakan keberlanjutan. Penelitian oleh Aftab et al. (2023) menegaskan bahwa ketika nilai-nilai keberlanjutan menjadi bagian dari budaya organisasi, mahasiswa lebih cenderung mengikuti prinsip-prinsip tersebut, yang pada akhirnya meningkatkan EP secara keseluruhan. Temuan ini menekankan pentingnya memperkuat GOC di universitas untuk mendorong peningkatan kinerja lingkungan. Institusi pendidikan tinggi perlu mengintegrasikan

nilai-nilai keberlanjutan ke dalam budaya organisasi mereka untuk membentuk generasi yang lebih sadar lingkungan dan berkomitmen pada praktik keberlanjutan. Dengan mengadopsi GOC dalam kebijakan dan kegiatan sehari-hari di kampus, mahasiswa dapat didorong untuk berkontribusi aktif dalam pelestarian lingkungan.

H6: *Green Human Resource Management* memiliki pengaruh positif terhadap *Environmental Performance* yang dimediasi *Green Organizational Culture*

Hipotesis keenam dalam penelitian ini membahas pengaruh *Green Human Resource Management* (GHRM) terhadap *Environmental Performance* (EP) dengan mempertimbangkan peran mediasi dari *Green Organizational Culture* (GOC) di kalangan mahasiswa universitas swasta di Jakarta. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Al-Alawneh et al., 2024) . Hasil penelitian menunjukkan bahwa GOC menjadi mediator yang signifikan dalam hubungan antara GHRM dan EP. Artinya, penerapan praktik GHRM yang baik tidak hanya berdampak langsung pada kinerja lingkungan mahasiswa, tetapi juga melalui penguatan budaya organisasi yang mendukung keberlanjutan.

Praktik GHRM, seperti pelatihan kesadaran lingkungan, rekrutmen hijau, dan penilaian kinerja berbasis keberlanjutan, membantu menciptakan budaya organisasi yang pro-lingkungan. Mahasiswa yang tergabung dalam budaya ini cenderung lebih aktif dalam kegiatan yang mendukung pelestarian lingkungan. Penelitian oleh (Aftab et al., 2023) mendukung temuan ini, dengan menunjukkan bahwa penerapan GHRM yang efektif dapat mendorong pengembangan nilai-nilai keberlanjutan dalam organisasi.

GOC berperan sebagai penghubung antara GHRM dan EP. Ketika mahasiswa merasa didukung oleh budaya organisasi yang menekankan pentingnya keberlanjutan, mereka lebih termotivasi untuk berpartisipasi dalam program lingkungan dan menunjukkan perilaku ramah lingkungan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Anwar et al., 2020) , yang menyebutkan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat memengaruhi sikap dan tindakan individu untuk lebih peduli terhadap isu-isu lingkungan.

H7: *Green Work Life Balance* memiliki pengaruh positif terhadap *Environmental Performance* yang dimediasi *Green Organizational Culture*

Hipotesis ketujuh dalam penelitian ini membahas pengaruh *Green Work-Life Balance* (GWLB) terhadap *Environmental Performance* (EP) dengan mempertimbangkan peran mediasi dari *Green Organizational Culture* (GOC) di kalangan mahasiswa universitas swasta di Jakarta. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (PRASETYO et al., 2024) . Hasil penelitian menunjukkan bahwa GOC merupakan mediator yang signifikan dalam hubungan antara GWLB dan EP. Artinya, mahasiswa yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka cenderung memiliki kinerja lingkungan yang lebih baik, terutama ketika didukung oleh budaya organisasi yang mendukung keberlanjutan.

Mahasiswa yang merasa bahwa institusi mereka mendukung GWLB lebih termotivasi untuk terlibat dalam kegiatan ramah lingkungan. Penelitian (Zhou et al., 2018) mendukung temuan ini, dengan menunjukkan bahwa individu yang mencapai keseimbangan kerja-hidup yang baik lebih mungkin berpartisipasi dalam inisiatif keberlanjutan yang selaras dengan nilai-nilai GOC. Dalam hal ini, budaya organisasi yang pro-lingkungan memberikan dasar yang kuat bagi mahasiswa untuk berkontribusi pada kinerja lingkungan yang lebih baik.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan untuk menilai hubungan antara *Green Human Resource Management* mahasiswa Universitas Swasta di Jakarta, hasilnya menunjukkan bahwa

praktik GHRM, seperti pelatihan kesadaran lingkungan dan rekrutmen hijau, diterapkan dengan baik di institusi tersebut. Ini membantu meningkatkan kesadaran mahasiswa tentang isu-isu lingkungan. Banyak mahasiswa melaporkan bahwa mereka merasa didukung dalam menyeimbangkan tuntutan akademik dan kegiatan ekstrakurikuler, berkat adanya fleksibilitas dalam jadwal dan akses ke kegiatan yang mendukung kesejahteraan mereka.

Tabel 7. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung terhadap *Turnover Intention*

No.	Keterangan	β
1.	*Environmental Performance ← Green human resource management*	-0,126
2.	*Environmental Performance ← Green work life balance*	0,474
3.	*Environmental performance ← Green organizational culture ← Green work life balance*	0,290
4.	*Environmental performance ← Green organizational culture ← Green work life balance*	0,214

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa pengaruh langsung *Environmental Performance* terhadap *Green Human Resource Management* (GHRM) memiliki nilai estimasi sebesar -0,126. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja lingkungan yang baik dapat secara langsung mengurangi niat mahasiswa untuk pindah universitas. Hal ini mengindikasikan bahwa organisasi yang berhasil meningkatkan kinerja lingkungan mereka cenderung menciptakan iklim akademik yang lebih positif, yang pada gilirannya menurunkan tingkat pergantian mahasiswa.

Sementara itu, pengaruh langsung *Green work life balance* terhadap *Environmental Performance* memiliki nilai estimasi sebesar 0,474. Hal ini menunjukkan bahwa praktik GWLB, seperti fleksibilitas jadwal kuliah, pelatihan yang sesuai kebutuhan, dan pengelolaan beban akademik berbasis hasil, memberikan kontribusi positif terhadap kinerja lingkungan.

Selanjutnya, pengaruh *Environmental Performance* terhadap *Green Human Resource Management* yang dimediasi oleh *Green Organizational Culture (GOC)* memiliki nilai estimasi sebesar 0,290. Ini menunjukkan bahwa GOC berfungsi sebagai mediator yang signifikan, di mana kinerja lingkungan yang baik berkontribusi pada keseimbangan kehidupan akademik dan kegiatan ekstrakurikuler yang lebih baik, yang pada gilirannya dapat mengurangi niat mahasiswa untuk pindah universitas.

Terakhir, pengaruh *Environmental Performance* terhadap *Green Work-Life Balance* yang dimediasi oleh *Green Organizational Culture* memiliki nilai estimasi sebesar 0,214. Hasil ini menegaskan bahwa budaya organisasi yang berorientasi pada keberlanjutan berperan dalam memperkuat hubungan antara kinerja lingkungan dan niat mahasiswa untuk pindah universitas.

Berdasarkan temuan ini, institusi pendidikan dapat mengoptimalkan retensi mahasiswa dengan meningkatkan fokus pada kinerja lingkungan melalui penerapan GHRM dan GWLB. Dengan menciptakan budaya organisasi yang mendukung keberlanjutan, diharapkan dapat menurunkan niat mahasiswa untuk pindah universitas dan menciptakan lingkungan akademik yang lebih stabil.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh *Green Human Resource Management* dan *Green Work Life Balance* terhadap *Environmental Performance* yang dimediasi oleh *Green Organization Culture* dengan responden sebanyak 195 mahasiswa universitas di Jakarta

mempunyai mayoritas gender wanita berusia 18-24 tahun yang berpendidikan terakhir SMA/Sederajat dengan lama kerja <1-5 tahun. Terdapat tujuh hipotesis, dimana empat didukung dan tiga hipotesis tidak didukung. Berdasarkan analisis penelitian ini, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian hipotesis menunjukan bahwa *Green human resource management, Green work life balance, Green organizational culture* dan *Environmental performance* memiliki pengaruh possitif dan signifikan.
2. Dari hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa *Green human resource management* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Environmental performance*
3. Dari hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan *Green work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Environmental performance*
4. Dari hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan *Green human resource management* memiliki pengaruh terhadap *Green organizational culture.*
5. Dari hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan *Green work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Green organizational culture.*
6. Dari hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan *Green organizational culture* memiliki pengaruh terhadap *Environmental performance*
7. Dari hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan *Green organizational culture* sebagai *full mediation* pengaruh antara pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa *Green* terhadap *Environmental performance.*
8. Dari hasil pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan *Green organizational culture* sebagai *full mediation* pengaruh antara *Green work life balance* terhadap *Environmental performance*

DAFTAR REFERENSI

Aftab, J., Abid, N., Cucari, N., & Savastano, M. (2023). Green human resource management and environmental performance: The role of green innovation and environmental strategy in a developing country. *Business Strategy and the Environment*, *32*(4), 1782–1798. https://doi.org/10.1002/bse.3219

Akpa, O. M., Okekunle, A. P., Asowata, O. J., Chikowore, T., Mohamed, S. F., Sarfo, F., Akinyemi, R., Akpalu, A., Wahab, K., Obiako, R., Komolafe, M., Owolabi, L., Osaigbovo, G. O., Ogbole, G., Tiwari, H. K., Akinyemi, J., Fakunle, A., Uvere, E., Adeoye, A. M., … Owolabi, M. (2022b). Frequent vegetable consumption is inversely associated with hypertension among indigenous Africans. *European Journal of Preventive Cardiology*, *29*(18), 2359–2371. https://doi.org/10.1093/eurjpc/zwac208

Akpa, V. O., Mowaiye, B., Akinlabi, B. H., & Magaji, N. (2022). EFFECT OF GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES AND GREEN WORK LIFE BALANCE ON EMPLOYEE RETENTION IN SELECTED HOSPITALITY FIRMS IN LAGOS AND OGUN STATES, NIGERIA. *European Journal of Human Resource Management Studies*, *5*(4). https://doi.org/10.46827/ejhrms.v5i4.1265

Al-Alawneh, R., Othman, M., & Zaid, A. A. (2024). Green HRM impact on environmental performance in higher education with mediating roles of management support and green culture. *International Journal of Organizational Analysis*, *32*(6), 1141–1164. https://doi.org/10.1108/IJOA-02-2023-3636

Al-Ghazali, B. M., & Afsar, B. (2020). Green human resource management and employees' green creativity: The roles of green behavioral intention and individual green values.

Corporate Social Responsibility and Environmental Management. https://doi.org/10.1002/csr.1987

Anwar, N., Nik Mahmood, N. H., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., Noor Faezah, J., & Khalid, W. (2020). Green Human Resource Management for organisational citizenship behaviour towards the environment and environmental performance on a university campus. *Journal of Cleaner Production*, *256*. https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.120401

Awan, R.-U.-N., Nadeem Anwar, M., & Tariq, R. (2023). Effect of Job Enrichment and Job Enlargement on Teacher's Performance as Mediated by Motivation at University Level. In *Journal of Interdisciplinary Educational Studies* (Vol. 1).

Dutta, S. (2012). GREENING PEOPLE: A STRATEGIC DIMENSION. In *ZENITH International Journal of Business Economics & Management Research* (Vol. 2, Issue 2). http://ssrn.com/abstract=2382034

Fodor, É., Gregor, A., Koltai, J., & Kováts, E. (2021). The impact of COVID-19 on the gender division of childcare work in Hungary. *European Societies*, *23*(S1), S95–S110. https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1817522

Hair, J. F., Tomas, G., Hult, M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022a). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. https://www.researchgate.net/publication/354331182

Imron, A., Putra, M. R., Syahputra, I. E., PY, I. D., & Fadhilah, A. R. N. (2024). Adaptation of Employee Development with Artificial Intelligence Virual Reality in a Power Generation Company. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, *8*(1), 80–85. https://doi.org/10.31294/widyacipta.v8i1.20342

Johnson, P. J., Qin, S., Park, J. W., Poon, R. T. P., Raoul, J. L., Philip, P. A., Hsu, C. H., Hu, T. H., Heo, J., Xu, J., Lu, L., Chao, Y., Boucher, E., Han, K. H., Paik, S. W., Robles-Aviña, J., Kudo, M., Yan, L., Sobhonslidsuk, A., … Cheng, A. L. (2013). Brivanib versus sorafenib as first-line therapy in patients with unresectable, advanced hepatocellular carcinoma: Results from the randomized phase III BRISK-FL study. *Journal of Clinical Oncology*, *31*(28), 3517–3524. https://doi.org/10.1200/JCO.2012.48.4410

Kurnia, D., & Deviyantoro. (2023). Analisis Faktor-Faktor Pada Perguruan Tinggi Yang Diminati Masyarakat. *Jurnal Akuntansi Manajemen (JAKMEN)*, *2*(1), 1–8. https://doi.org/10.30656/jakmen.v2i1.6683

Lin, Z., Gu, H., Gillani, K. Z., & Fahlevi, M. (2024). Impact of Green Work–Life Balance and Green Human Resource Management Practices on Corporate Sustainability Performance and Employee Retention: Mediation of Green Innovation and Organisational Culture. *Sustainability (Switzerland)*, *16*(15). https://doi.org/10.3390/su16156621

Masyhuri, M., Siswanto, S., & Kurniawati, D. T. (2024a). How green cultural festivals can increase environmental performance in Islamic University?: human resource perspective. *Journal of Applied Research in Higher Education*. https://doi.org/10.1108/JARHE-02-2024-0074

Masyhuri, M., Siswanto, S., & Kurniawati, D. T. (2024b). How green cultural festivals can increase environmental performance in Islamic University?: human resource perspective. *Journal of Applied Research in Higher Education*. https://doi.org/10.1108/JARHE-02-2024-0074

Pham, N. T., Hoang, H. T., & Phan, Q. P. T. (2020). Green human resource management: a comprehensive review and future research agenda. In *International Journal of Manpower*

(Vol. 41, Issue 7, pp. 845–878). Emerald Group Holdings Ltd. https://doi.org/10.1108/IJM-07-2019-0350

PRASETYO, D. W., KUSMANINGTYAS, A., & MUJANAH, S. (2024). Green Competence Building, Green Employee Involvement and Green Work-Life Balance to Improve Environmental Performance through Green Organizational Culture. *Journal of Environmental Management and Tourism*, *15*(1), 69. https://doi.org/10.14505/jemt.v15.1(73).06

Roscoe, S., Subramanian, N., Jabbour, C. J. C., & Chong, T. (2019). Green human resource management and the enablers of green organisational culture: Enhancing a firm's environmental performance for sustainable development. *Business Strategy and the Environment*, *28*(5), 737–749. https://doi.org/10.1002/bse.2277

Salim, A. D. (2017). *sitasi agus*.

Sandiford, P. J., & Green, S. (2021). 'It's My Passion and Not Really Like Work': Balancing Precarity with the Work–Life of a Volunteer Team Leader in the Conservation Sector. *Work, Employment and Society*, *35*(3), 595–605. https://doi.org/10.1177/0950017020942052

Seebens, H., Blackburn, T. M., Dyer, E. E., Genovesi, P., Hulme, P. E., Jeschke, J. M., Pagad, S., Pyšek, P., Van Kleunen, M., Winter, M., Ansong, M., Arianoutsou, M., Bacher, S., Blasius, B., Brockerhoff, E. G., Brundu, G., Capinha, C., Causton, C. E., Celesti-Grapow, L., … Essl, F. (2018). Global rise in emerging alien species results from increased accessibility of new source pools. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, *115*(10), E2264–E2273. https://doi.org/10.1073/pnas.1719429115

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business A Skill Building Approach* (John Wiley & Sons, Ed.; 7th ed.). www.wileypluslearningspace.com

Sturge, J., Klaassens, M., Lager, D., Weitkamp, G., Vegter, D., & Meijering, L. (2021). Using the concept of activity space to understand the social health of older adults living with memory problems and dementia at home. *Social Science and Medicine*, *288*. https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2020.113208

Todd, H., & Todd, D. (2019). *POVERTY, CLIMATE CHANGE AND DISASTER RISK REDUCTION Too complex to evaluate?*

Wang, Q., & Li, S. (2019). *Chapter 4. The relationship between task motivation and L2 motivation* (pp. 67–92). https://doi.org/10.1075/tblt.13.05wan

Yodsuban, P., Pengpid, S., Amornchai, R., Siripoon, P., Kasemsuk, W., & Buasai, N. (2023). The roles of community health nurses for older adults during the COVID-19 pandemic in Northeastern Thailand: A qualitative study. *International Journal of Nursing Sciences*, *10*(1), 53–63. https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2022.12.014

Yu, H. S., Lee, E. J., & Na, T. K. (2022). The Mediating Effects of Work–Life Balance (WLB) and Ease of Using WLB Programs in the Relationship between WLB Organizational Culture and Turnover Intention. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *19*(6). https://doi.org/10.3390/ijerph19063482

Zhou, Z., Tang, Y., Dong, J., Chi, Y., Ni, M., Li, N., & Zhang, Y. (2018). Environmental performance evolution of municipal solid waste management by life cycle assessment in Hangzhou, China. *Journal of Environmental Management*, *227*, 23–33. https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2018.08.083