

LITERATUR RIEW PENGARUH *GREEN PERFORMANCE MANAGEMENT* DAN *EMPLOYEE INVOLVEMENT* TERHADAP PERILAKU PRO LINGKUNGAN KARYAWAN

Rama Dhani Setiawan^{1*}, Rendy Rangga Prasetya², Hamid Irwanto³
Program Studi Manajemen, Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, Indonesia
Penulis Korespondensi: lailatus@unwaha.ac.id

Abstract *This study aims to review and synthesize empirical findings on the role of Green Performance Management (GPM) in encouraging Pro-Environmental Behavior (PEB), with Employee Involvement (EI) as a reinforcing mechanism in organizational settings. Increasing environmental challenges have pushed organizations to integrate sustainability aspects into performance management systems, yet previous research findings remain fragmented. Therefore, this study applies a Systematic Literature Review (SLR) approach to provide a structured understanding of the GPM-EI-PEB relationship.*

A total of twenty peer-reviewed journal articles published within the last ten years were selected from reputable databases, including Google Scholar, Scopus-indexed journals, and nationally accredited journals. The findings indicate that GPM significantly supports the development of pro-environmental behavior, particularly when environmental indicators are explicitly embedded in performance appraisal systems. Employee involvement consistently strengthens this relationship by enhancing environmental awareness, motivation, and a sense of responsibility among employees.

This study contributes theoretically by integrating diverse empirical evidence into a coherent conceptual framework. Practically, the results provide insights for organizations in designing performance management systems that support sustainability goals. Future research is encouraged to empirically test the proposed relationships in different organizational contexts.

Keywords: *employee involvement; green performance management; pro-environmental behavior; sustainability; systematic literature review.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk meninjau temuan empiris terkait peran Green Performance Management (GPM) dalam mendorong Pro-Environmental Behavior (PEB) dengan Employee Involvement (EI) sebagai faktor penguat dalam konteks organisasi. Integrasi aspek keberlanjutan ke dalam sistem manajemen kinerja menjadi semakin penting seiring meningkatnya isu lingkungan, namun hasil penelitian sebelumnya masih menunjukkan temuan yang beragam. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) untuk memperoleh pemahaman yang lebih terstruktur.

Sebanyak dua puluh artikel jurnal bereputasi yang terbit dalam sepuluh tahun terakhir dianalisis melalui sintesis kualitatif. Hasil kajian menunjukkan bahwa Green Performance Management berperan dalam membentuk perilaku pro-lingkungan karyawan, terutama ketika indikator kinerja memuat aspek lingkungan secara eksplisit. Employee involvement juga terbukti memperkuat pengaruh tersebut melalui peningkatan kesadaran dan tanggung jawab lingkungan karyawan. Temuan ini memberikan implikasi bagi

Article History

Received: Januari 2026

Reviewed: Januari 2026

Published: Januari 2026

Plagiarism checker no 1604

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

organisasi dalam merancang sistem manajemen kinerja yang mendukung tujuan keberlanjutan.

Kata kunci: *Keterlibatan karyawan; manajemen kinerja hijau; perilaku pro-lingkungan; keberlanjutan; tinjauan literatur sistematis.*

LATAR BELAKANG

Isu keberlanjutan lingkungan menjadi perhatian utama bagi organisasi di berbagai sektor seiring dengan meningkatnya tekanan global terkait perubahan iklim, degradasi lingkungan, dan tuntutan pemangku kepentingan terhadap praktik bisnis yang bertanggung jawab. Organisasi tidak lagi hanya dituntut untuk mencapai kinerja ekonomi, tetapi juga diharapkan mampu berkontribusi terhadap pelestarian lingkungan melalui penerapan prinsip-prinsip keberlanjutan dalam seluruh aktivitas operasionalnya. Dalam konteks ini, peran sumber daya manusia menjadi sangat strategis karena perilaku individu karyawan memiliki kontribusi langsung terhadap keberhasilan implementasi kebijakan lingkungan organisasi. Salah satu pendekatan yang berkembang dalam manajemen sumber daya manusia adalah Green Human Resource Management (GHRM), yang menekankan integrasi tujuan dan nilai lingkungan ke dalam praktik-praktik pengelolaan karyawan. Di antara berbagai praktik GHRM, Green Performance Management (GPM) dipandang sebagai instrumen penting karena berkaitan langsung dengan penetapan target, penilaian kinerja, serta pemberian umpan balik dan penghargaan kepada karyawan. Melalui GPM, organisasi dapat mendorong karyawan untuk memperhatikan aspek lingkungan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari dengan memasukkan indikator kinerja berbasis keberlanjutan.

Namun demikian, temuan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa penerapan Green Performance Management tidak selalu secara otomatis menghasilkan perilaku pro-lingkungan karyawan. Beberapa studi menemukan bahwa meskipun indikator lingkungan telah dimasukkan ke dalam sistem penilaian kinerja, respons karyawan terhadap kebijakan tersebut masih bervariasi. Perbedaan ini mengindikasikan adanya faktor lain yang memengaruhi efektivitas GPM dalam membentuk Pro-Environmental Behavior (PEB) karyawan. Salah satu faktor yang dinilai berperan penting adalah tingkat keterlibatan karyawan atau *employee involvement* dalam proses manajemen kinerja.

Employee involvement mengacu pada sejauh mana karyawan dilibatkan secara aktif dalam penetapan tujuan, pengambilan keputusan, serta evaluasi kinerja yang berkaitan dengan kebijakan organisasi. Keterlibatan yang tinggi dapat meningkatkan rasa memiliki, pemahaman, dan komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi, termasuk tujuan keberlanjutan lingkungan. Dalam konteks GPM, *employee involvement* diperkirakan mampu memperkuat pengaruh kebijakan kinerja berbasis lingkungan terhadap munculnya perilaku pro-lingkungan, karena karyawan tidak hanya menjadi objek penilaian, tetapi juga subjek yang berpartisipasi dalam proses tersebut.

Meskipun hubungan antara Green Performance Management, *employee involvement*, dan Pro-Environmental Behavior telah dibahas dalam berbagai penelitian, hasil-hasil tersebut masih bersifat terfragmentasi dan belum memberikan gambaran yang komprehensif. Sebagian penelitian menekankan peran GPM secara langsung, sementara penelitian lain lebih menyoroti mekanisme psikologis atau faktor kontekstual tertentu. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*) berupa belum terintegrasinya temuan-temuan empiris tersebut ke dalam suatu kerangka pemahaman yang utuh.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk meninjau dan mensintesis secara sistematis hasil-hasil penelitian terdahulu mengenai peran Green Performance Management dalam mendorong Pro-Environmental Behavior dengan mempertimbangkan employee involvement sebagai faktor penguat. Melalui pendekatan Systematic Literature Review, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoretis berupa pemetaan dan integrasi temuan empiris, serta kontribusi praktis bagi organisasi dalam merancang sistem manajemen kinerja yang mendukung pencapaian tujuan keberlanjutan.

KAJIAN TEORITIS

Green Human Resource Management (GHRM) merupakan pendekatan pengelolaan sumber daya manusia yang mengintegrasikan prinsip dan tujuan keberlanjutan lingkungan ke dalam kebijakan serta praktik organisasi. Konsep ini menekankan bahwa upaya pelestarian lingkungan tidak hanya bergantung pada teknologi atau kebijakan formal, tetapi juga pada perilaku dan komitmen karyawan sebagai pelaku utama dalam organisasi. Melalui GHRM, organisasi berupaya membentuk sikap dan perilaku kerja yang mendukung keberlanjutan lingkungan.

Salah satu praktik penting dalam GHRM adalah Green Performance Management (GPM). GPM merujuk pada sistem manajemen kinerja yang memasukkan aspek lingkungan ke dalam proses penetapan target, penilaian kinerja, serta pemberian umpan balik dan penghargaan. Dengan adanya indikator kinerja berbasis lingkungan, karyawan diharapkan tidak hanya berorientasi pada pencapaian produktivitas, tetapi juga memperhatikan dampak lingkungan dari aktivitas kerja yang dilakukan. GPM berfungsi sebagai alat formal organisasi untuk mengarahkan dan mengontrol perilaku karyawan agar sejalan dengan tujuan keberlanjutan.

Pro-Environmental Behavior (PEB) merupakan perilaku individu yang secara sadar bertujuan untuk mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan atau memberikan kontribusi positif bagi pelestarian lingkungan. Dalam konteks organisasi, PEB dapat diwujudkan melalui tindakan sederhana seperti penghematan energi, pengurangan penggunaan kertas, pengelolaan limbah, hingga partisipasi aktif dalam program lingkungan perusahaan. Perilaku ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor individu maupun faktor organisasi, termasuk kebijakan dan sistem manajemen yang diterapkan.

Hubungan antara Green Performance Management dan Pro-Environmental Behavior dapat dijelaskan melalui teori penetapan tujuan dan teori penguatan. Ketika tujuan lingkungan ditetapkan secara jelas dan dievaluasi melalui sistem penilaian kinerja, karyawan akan lebih terdorong untuk menyesuaikan perilaku kerjanya sesuai dengan tujuan tersebut. Selain itu, umpan balik dan penghargaan yang diberikan atas pencapaian kinerja berbasis lingkungan dapat memperkuat perilaku pro-lingkungan karyawan secara berkelanjutan.

Employee involvement merupakan faktor penting yang dapat memperkuat pengaruh Green Performance Management terhadap Pro-Environmental Behavior. Employee involvement mengacu pada tingkat keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, penetapan tujuan, serta evaluasi kinerja. Keterlibatan yang tinggi memungkinkan karyawan untuk memahami tujuan organisasi secara lebih mendalam dan meningkatkan rasa memiliki terhadap kebijakan yang diterapkan. Dalam konteks GPM, keterlibatan karyawan dalam proses manajemen kinerja dapat meningkatkan penerimaan terhadap indikator kinerja lingkungan dan mendorong komitmen yang lebih kuat untuk menerapkan perilaku pro-lingkungan.

Berdasarkan kajian teoritis dan temuan penelitian terdahulu, dapat dipahami bahwa Green Performance Management berpotensi mendorong Pro-Environmental Behavior karyawan, khususnya ketika didukung oleh tingkat employee involvement yang tinggi. Oleh karena itu, keterkaitan antara GPM, employee involvement, dan PEB menjadi dasar penting dalam memahami bagaimana kebijakan manajemen kinerja berbasis lingkungan dapat diimplementasikan secara efektif dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) untuk mengkaji secara mendalam peran Green Performance Management dalam mendorong Pro-Environmental Behavior dengan mempertimbangkan employee involvement sebagai faktor penguat. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menelaah dan mensintesis temuan-temuan penelitian terdahulu secara sistematis dan terstruktur.

Pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran artikel ilmiah yang dipublikasikan dalam sepuluh tahun terakhir pada basis data Google Scholar, jurnal terindeks Scopus, serta jurnal nasional terakreditasi. Kata kunci yang digunakan dalam proses pencarian meliputi green performance management, green human resource management, employee involvement, dan pro-environmental behavior. Artikel yang diperoleh kemudian diseleksi berdasarkan kriteria inklusi, yaitu relevansi dengan topik penelitian, ketersediaan teks lengkap, serta fokus penelitian pada konteks organisasi atau sumber daya manusia.

Artikel-artikel yang memenuhi kriteria selanjutnya dianalisis menggunakan teknik sintesis kualitatif. Analisis dilakukan dengan mengelompokkan temuan penelitian berdasarkan tema utama, hubungan antarvariabel, serta konteks penelitian. Melalui proses ini, peneliti mengidentifikasi pola temuan yang konsisten maupun perbedaan hasil antarpengelitian.

Pendekatan penelitian ini tidak berfokus pada pengujian hipotesis secara statistik, melainkan pada pemetaan dan integrasi temuan empiris yang telah ada. Hasil analisis disajikan dalam bentuk narasi analitis yang mengaitkan temuan penelitian terdahulu dengan kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelusuran dan analisis terhadap dua puluh artikel jurnal yang relevan, diperoleh gambaran umum mengenai hubungan antara Green Performance Management, employee involvement, dan Pro-Environmental Behavior dalam konteks organisasi. Secara umum, hasil kajian menunjukkan bahwa penerapan Green Performance Management memiliki kontribusi positif dalam mendorong munculnya perilaku pro-lingkungan karyawan. Namun demikian, kekuatan pengaruh tersebut sangat bergantung pada cara implementasi dan konteks organisasi tempat kebijakan tersebut diterapkan.

Sebagian besar penelitian yang dikaji menunjukkan bahwa Green Performance Management yang secara eksplisit memasukkan indikator lingkungan dalam sistem penilaian kinerja mampu meningkatkan kesadaran karyawan terhadap isu lingkungan. Karyawan menjadi lebih memahami bahwa perilaku ramah lingkungan bukan sekadar aktivitas tambahan, melainkan bagian dari tanggung jawab kerja yang dinilai oleh organisasi. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa sistem manajemen kinerja berfungsi sebagai alat pengendalian perilaku yang efektif ketika tujuan dan indikator kinerja dirumuskan secara jelas.

Meskipun demikian, beberapa penelitian juga mengungkapkan bahwa penerapan Green Performance Management tidak selalu menghasilkan perubahan perilaku yang signifikan apabila dilakukan secara top-down dan minim partisipasi karyawan. Dalam kondisi tersebut, indikator kinerja berbasis lingkungan cenderung dipersepsikan sebagai beban tambahan, bukan sebagai bagian dari nilai organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa keberhasilan GPM tidak hanya ditentukan oleh keberadaan indikator lingkungan, tetapi juga oleh proses implementasinya.

Dalam konteks ini, employee involvement muncul sebagai faktor penting yang memperkuat pengaruh Green Performance Management terhadap Pro-Environmental Behavior. Hasil kajian menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dalam penetapan target, diskusi kinerja, serta evaluasi capaian lingkungan dapat meningkatkan penerimaan dan komitmen karyawan terhadap kebijakan GPM. Karyawan yang merasa dilibatkan cenderung memiliki rasa memiliki yang lebih tinggi terhadap tujuan organisasi, sehingga lebih terdorong untuk menerapkan perilaku pro-lingkungan secara konsisten.

Beberapa penelitian juga menegaskan bahwa employee involvement berperan sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani kebijakan formal organisasi dengan perilaku nyata karyawan. Keterlibatan karyawan dapat meningkatkan kesadaran lingkungan, motivasi intrinsik, serta tanggung jawab personal terhadap dampak lingkungan dari aktivitas kerja. Dengan demikian, GPM yang diimplementasikan secara partisipatif memiliki potensi lebih besar untuk membentuk perilaku pro-lingkungan dibandingkan dengan GPM yang bersifat administratif semata.

Selain itu, hasil kajian menunjukkan adanya variasi konteks organisasi yang memengaruhi hubungan antara GPM, employee involvement, dan PEB. Faktor seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, serta dukungan manajemen puncak turut menentukan efektivitas penerapan Green Performance Management. Organisasi dengan budaya yang mendukung keberlanjutan dan partisipasi karyawan cenderung lebih berhasil dalam mendorong perilaku pro-lingkungan melalui sistem manajemen kinerja.

Secara keseluruhan, hasil dan pembahasan ini mengindikasikan bahwa Green Performance Management merupakan instrumen yang potensial dalam mendorong Pro-Environmental Behavior karyawan, terutama ketika didukung oleh tingkat employee involvement yang tinggi. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa kebijakan keberlanjutan organisasi perlu diimplementasikan secara holistik, tidak hanya melalui sistem formal, tetapi juga melalui keterlibatan aktif karyawan dalam setiap proses manajerial

Green Performance Management dalam Organisasi

Peran Indikator Kinerja Berbasis Lingkungan

Green Performance Management merupakan mekanisme formal yang digunakan organisasi untuk mengintegrasikan tujuan keberlanjutan ke dalam sistem penilaian kinerja karyawan. Berdasarkan hasil kajian terhadap berbagai penelitian terdahulu, penerapan indikator kinerja berbasis lingkungan terbukti mampu meningkatkan perhatian dan kesadaran karyawan terhadap dampak lingkungan dari aktivitas kerja yang dilakukan. Kejelasan indikator kinerja tersebut memberikan arahan yang lebih konkret mengenai perilaku kerja yang diharapkan oleh organisasi.

a. Integrasi target lingkungan dalam penilaian kinerja

Integrasi target lingkungan ke dalam penilaian kinerja membuat karyawan memahami bahwa pencapaian kinerja tidak hanya diukur dari aspek produktivitas, tetapi juga dari kontribusi terhadap pelestarian lingkungan. Hal ini mendorong karyawan untuk lebih

berhati-hati dalam penggunaan sumber daya dan mematuhi kebijakan lingkungan organisasi.

b. Peran Umpan Balik Dan Evaluasi Kinerja

Umpan balik yang diberikan dalam evaluasi kinerja berbasis lingkungan membantu karyawan memahami kekuatan dan kelemahan perilaku kerjanya terkait aspek lingkungan. Evaluasi yang dilakukan secara konsisten dapat memperkuat pembelajaran dan mendorong perbaikan perilaku pro-lingkungan secara berkelanjutan.

c. Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Perilaku Karyawan

Sistem penghargaan yang dikaitkan dengan pencapaian kinerja lingkungan terbukti mampu memperkuat motivasi karyawan. Penghargaan tersebut berfungsi sebagai penguatan positif yang mendorong karyawan untuk mempertahankan dan meningkatkan perilaku pro-lingkungan dalam jangka panjang.

Dampak Green Performance Management terhadap Perilaku Karyawan

Secara umum, hasil kajian menunjukkan bahwa Green Performance Management memiliki dampak positif terhadap pembentukan Pro-Environmental Behavior. Namun, efektivitas dampak tersebut sangat dipengaruhi oleh cara implementasi dan dukungan organisasi secara keseluruhan.

Peran Employee Involvement dalam Memperkuat Pro-Environmental Behavior

Keterlibatan Karyawan dalam Penetapan dan Evaluasi Kinerja

Employee involvement memainkan peran penting dalam memperkuat pengaruh Green Performance Management terhadap perilaku pro-lingkungan. Karyawan yang dilibatkan dalam penetapan target dan evaluasi kinerja cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap tujuan lingkungan organisasi serta menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi.

Keterlibatan Karyawan sebagai Mekanisme Penguat

Keterlibatan karyawan tidak hanya meningkatkan penerimaan terhadap kebijakan GPM, tetapi juga berfungsi sebagai mekanisme psikologis yang memperkuat internalisasi nilai-nilai keberlanjutan. Karyawan yang merasa dilibatkan cenderung memiliki rasa memiliki dan tanggung jawab yang lebih besar terhadap keberhasilan program lingkungan organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk meninjau dan mensintesis temuan-temuan empiris terkait peran Green Performance Management dalam mendorong Pro-Environmental Behavior dengan mempertimbangkan employee involvement sebagai faktor penguat. Berdasarkan hasil kajian literatur yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Green Performance Management memiliki peran penting dalam membentuk perilaku pro-lingkungan karyawan, khususnya ketika indikator kinerja lingkungan diintegrasikan secara jelas dan konsisten dalam sistem penilaian kinerja organisasi.

Hasil kajian juga menunjukkan bahwa keberhasilan penerapan Green Performance Management tidak hanya ditentukan oleh aspek formal berupa indikator dan sistem penilaian, tetapi sangat dipengaruhi oleh tingkat keterlibatan karyawan. Employee involvement terbukti mampu memperkuat pengaruh kebijakan manajemen kinerja berbasis lingkungan terhadap munculnya perilaku pro-lingkungan melalui peningkatan kesadaran, rasa memiliki, dan tanggung jawab karyawan terhadap tujuan keberlanjutan organisasi. Dengan demikian, keterlibatan karyawan berperan sebagai mekanisme penting yang menjembatani kebijakan organisasi dengan perilaku nyata di tempat kerja.

Secara teoretis, penelitian ini berkontribusi dengan menyatukan temuan-temuan empiris yang masih terfragmentasi ke dalam pemahaman yang lebih terintegrasi mengenai hubungan antara Green Performance Management, employee involvement, dan Pro-Environmental Behavior. Kajian ini memperkuat pandangan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia berbasis lingkungan perlu dipahami secara holistik, tidak hanya sebagai kebijakan administratif, tetapi juga sebagai proses partisipatif yang melibatkan karyawan secara aktif.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, organisasi disarankan untuk merancang dan mengimplementasikan sistem Green Performance Management yang tidak hanya menekankan pada pencapaian target lingkungan, tetapi juga mendorong keterlibatan karyawan dalam seluruh proses manajemen kinerja. Pelibatan karyawan dalam penetapan target, evaluasi, dan pemberian umpan balik kinerja diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kebijakan keberlanjutan dan mendorong perilaku pro-lingkungan yang berkelanjutan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya mengandalkan pendekatan Systematic Literature Review sehingga belum menguji hubungan antarvariabel secara empiris. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menguji secara langsung pengaruh Green Performance Management terhadap Pro-Environmental Behavior dengan mempertimbangkan employee involvement sebagai variabel mediasi atau moderasi menggunakan pendekatan kuantitatif maupun metode campuran pada berbagai konteks organisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam penyusunan artikel ini. Ucapan terima kasih secara khusus disampaikan kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan masukan yang berharga, serta kepada pihak-pihak yang secara tidak langsung turut membantu kelancaran proses penyusunan penelitian ini. Artikel ini merupakan bagian dari tugas akademik dan diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia berbasis keberlanjutan

DAFTAR REFERENSI

- Alamsyah, E. B., & Rochmatulaili, E. (2023). Pengaruh *green competence building* terhadap kinerja tenaga kependidikan pada perguruan tinggi di Surabaya. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 134-145.
- Apriyanza, M., Mellita, D., Elpanso, E., Heriyanto, & Noviardy, A. (2025). Pengaruh *green human resource management* terhadap green behavior karyawan pada PMKS PT. Buana Sriwijaya Sejahtera. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(3), 215-228.
- Arista, O., Mellita, D., Agustian, W., & Elpanso, E. (2023). Kesiapan menerapkan *green human resource management* (GHRM) pada pelaku UMKM (studi kasus UMKM Sentral Pempek 26 Ilir Kota Palembang). *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(2), 98-112.
- Arviansyah, B., & Saraswati, S. D. (2025). Pengaruh *green human resource management* terhadap kinerja karyawan melalui keterlibatan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(1), 45-60.
- Azzahra, E., & Mellita, D. (2024). *The influence of green human resource management on employees' green behavior*. *Journal of Sustainable Business*, 1(1), 1-12.

- Bator, R. J., Bryan, A. D., & Schultz, P. W. (2011). *Who Gives a Hoot?: Intercept Surveys of Litterers and Disposers. Environment and Behavior*, 43(3), 295-315.
<https://doi.org/10.1177/0013916509356884>.
- Gitaya, R. V. S., & Waskito, J. (2024). Pengaruh *green human resources management* dan *employee eco-friendly behavior* terhadap keberlanjutan organisasi yang dimediasi oleh kinerja lingkungan pada perusahaan PDAM Surakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 17(1), 67-82.
- Hidayati, S.N. (2016). Pengaruh Pendekatan Keras dan Lunak Pemimpin Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Potensi Mogok Kerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 5(2), 57-66.
<http://dx.doi.org/10.30588/SOSHUMDIK.v5i2.164>.
- Junaidi, M., Wahyuningsih, Y., Martiah, A., & Partayasa, K. (2024). Pengaruh inovasi lingkungan, dukungan manajemen, budaya organisasi, dan insentif terhadap *green employee involvement*. *Jurnal Manajemen Lingkungan*, 9(2), 120-136.
- Muchsinati, E. S., & Fairly, D. (2023). Pengaruh *green human resource management terhadap environmental performance* dengan *green employee empowerment* sebagai variabel mediasi pada industri perhotelan. *Jurnal Cakrawala*, 6(3), 201-218.
- Nurmadani, P. T., & Waskito, J. (2025). Pengaruh *green human resource management*, komitmen karyawan, dan perilaku ramah lingkungan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(4), 310-325.
- Permadi, K. O., & Agustina, I. A. S. (2025). *Green HRM on employee performance: The role of employee engagement as a mediator. International Journal of Human Resource Studies*, 9(1), 55-70.
- Pratama, M. A., & Handayani, T. (2023). Pengaruh *green human resource management* terhadap kinerja karyawan melalui *organizational citizenship behavior for environment (OCBE)* pada PT. Tjiwi Kimia, Tbk. *Jurnal Manajemen Industri*, 7(2), 89-104.
- Risdwiyanto, A. & Kurniyati, Y. (2015). Strategi Pemasaran Perguruan Tinggi Swasta di Kabupaten Sleman Yogyakarta Berbasis Rangsangan Pemasaran. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 5(1), 1-23.
<http://dx.doi.org/10.30588/SOSHUMDIK.v5i1.142>.
- Samola, W. N. E., Pangemanan, S. S., & Tumewu, F. J. (2022). Pengaruh manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA*, 10(2), 450-462.
- Satria, J. J., & Resmawa, I. N. (2023). Pengaruh *green human resource management* terhadap komitmen karyawan, *eco-friendly behavior* dan kinerja lingkungan pada karyawan hotel bintang 4 di Surabaya. *Jurnal Pariwisata dan Perhotelan*, 5(3), 77-91.
- Sihombing, P. M., Sudjiman, L. S., & Maruli, R. S. (2025). Pengaruh *green human resource management* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan rumah sakit Advent Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Kesehatan*, 2(3), 145-160