Ekasakti Matua Jurnal Manajemen

e-ISSN: 2985-6590 | p-ISSN: 2985-6604
Vol. 4, No. 4, Oktober 2026
Website: https://ejurnal-unespadang.ac.id/EMJM

Peran Green Human Resource Management, Employee Engagement dan Green Commitment Terhadap Employee Green Behaviour

Nurhazimah Haris [1*], Harif Amali Rifai [2], Yulihasri [3]
[1]Universitas Andalas, Padang, Sumatera Barat, Indonesia

[*]Corresponding Author: nurhazimah.haris@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan menganalisis peran *green human resource management* (GHRM), *employee engagement*, dan *green commitment* terhadap *employee green behaviour* pada pegawai RSUD M. Natsir Solok. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kuesioner yang disebarkan kepada 191 pegawai yang dipilih melalui *stratified random sampling*, dan data dianalisis dengan *Partial Least Square–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) menggunakan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa GHRM berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* ($\beta = 0{,}318$; $p < 0{,}001$) dan *green commitment* ($\beta = 0{,}407$; $p < 0{,}001$). *Employee engagement* ($\beta = 0{,}472$; $p < 0{,}001$) dan *green commitment* ($\beta = 0{,}439$; $p < 0{,}001$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee green behaviour*, sedangkan pengaruh langsung GHRM terhadap *employee green behaviour* tidak signifikan ($\beta = 0{,}020$; $p = 0{,}672$). Model menjelaskan 69,6% varians *employee green behaviour*. Temuan ini mengindikasikan bahwa GHRM berpotensi membentuk perilaku hijau pegawai melalui peningkatan keterikatan kerja dan komitmen hijau, sehingga program lingkungan rumah sakit perlu diarahkan pada penguatan aspek motivasional pegawai.

Kata Kunci: *Green Human Resource Management; Employee Engagement; Green Commitment; Employee Green Behaviour; Rumah Sakit; PLS-SEM.*

***Abstract*:** *This study aims to analyze the role of green human resource management (GHRM), employee engagement, and green commitment in influencing employee green behaviour among employees of M. Natsir Regional General Hospital (RSUD M. Natsir) in Solok. This study employed a quantitative approach using a questionnaire distributed to 191 employees selected through stratified random sampling. The data were analyzed using Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS. The results show that GHRM has a positive and significant effect on employee engagement ($\beta = 0.318$; $p < 0.001$) and green commitment ($\beta = 0.407$; $p < 0.001$). Furthermore, employee engagement ($\beta = 0.472$; $p < 0.001$) and green commitment ($\beta = 0.439$; $p < 0.001$) have positive and significant effects on employee green behaviour. However, the direct effect of GHRM on employee green behaviour is not significant ($\beta = 0.020$; $p = 0.672$). The model explains 69.6% of the variance in employee green behaviour. These findings indicate that GHRM has the potential to foster employees' green behaviour through increased work engagement and green commitment. Therefore, hospital environmental programs should focus on strengthening employees' motivational aspects to encourage environmentally responsible behaviour..*

Keywords: *Green Human Resource Management; Employee Engagement; Green Commitment; Employee Green Behaviour; Hospital; PLS-SEM*

Licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

PENDAHULUAN

Isu keberlanjutan telah menjadi perhatian global seiring memburuknya kondisi lingkungan akibat meningkatnya emisi karbon, eksploitasi sumber daya alam, dan pencemaran yang ditimbulkan aktivitas manusia dan industri. Pembangunan ekonomi karenanya harus berjalan seiring dengan upaya menjaga kelestarian lingkungan bagi generasi mendatang (Imron & Taswiyah, 2022). Kondisi ini mendorong berbagai negara, termasuk Indonesia, memperkuat kebijakan dan praktik keberlanjutan agar aktivitas organisasi selaras dengan prinsip pelestarian lingkungan (Kurniawati & Oktarina, 2023).

Sektor pelayanan kesehatan menghadapi tekanan yang khas. Pandemi COVID-19 meningkatkan limbah layanan kesehatan secara signifikan akibat penggunaan alat medis sekali pakai dan alat pelindung diri, sehingga membebani sistem pengelolaan limbah di banyak negara *World Health Organization* (2022). Di Indonesia, limbah medis rumah sakit diklasifikasikan sebagai limbah Bahan Berbahaya dan Beracun (B3) yang berisiko mencemari lingkungan dan membahayakan kesehatan bila tidak dikelola sesuai ketentuan (Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, 2021). Dengan demikian, pengelolaan limbah rumah sakit bukan hanya persoalan teknis operasional, tetapi juga isu strategis bagi keberlanjutan fasilitas kesehatan. Meski perhatian terhadap isu lingkungan di Indonesia terus berkembang, integrasi aspek keberlanjutan ke dalam sistem pengelolaan organisasi, terutama di sektor kesehatan, belum sepenuhnya optimal.

RSUD M. Natsir Solok adalah rumah sakit umum kelas B milik Pemerintah Provinsi Sumatera Barat yang berstatus BLUD sejak 2013 dan menjadi rumah sakit pendidikan utama sejak 2019. Rumah sakit ini telah menjalankan sejumlah inisiatif ramah lingkungan, antara lain bank sampah, pemilahan limbah berdasarkan jenis, pengolahan limbah organik sisa makanan menjadi pakan ternak, penghijauan, serta pembiasaan penggunaan tumbler untuk mengurangi plastik sekali pakai. Namun, efektivitas inisiatif tersebut bergantung pada keterlibatan dan perilaku pegawai sebagai pelaksana. Tanpa dukungan perilaku kerja yang selaras, program lingkungan berpotensi berhenti sebagai kebijakan formal yang belum terinternalisasi dalam budaya kerja.

Survei awal terhadap 15 pegawai menunjukkan skor rata-rata terendah pada indikator pelatihan lingkungan (2,07), pelaksanaan tugas secara ramah lingkungan (2,80), dan upaya menarik perhatian manajemen terhadap praktik ramah lingkungan (2,87) dari skala 1–5. Wawancara dengan Wakil Direktur Umum dan SDM, Kepala Kesehatan Lingkungan, dan bagian Farmasi memperkuat temuan tersebut: sebagian pegawai baru menjalankan praktik dasar, sosialisasi dan kesadaran masih rendah, kebiasaan lama sulit diubah, dan sebagian kebijakan seperti *paperless* dan wadah *reusable* belum direalisasikan. Ketiga narasumber menilai penerapan *green human resource management* diperlukan untuk membentuk perubahan perilaku pegawai secara lebih sistematis.

Dari sisi manajemen, sumber daya manusia adalah faktor yang menentukan keberhasilan strategi lingkungan organisasi. Praktik SDM yang berorientasi lingkungan berperan membentuk sikap dan perilaku pro-lingkungan karyawan yang selaras dengan tujuan keberlanjutan organisasi (Chaudhary, 2019). *Green human resource management* (GHRM) mengintegrasikan prinsip ramah lingkungan ke dalam fungsi SDM, mulai dari rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, hingga penghargaan. Muara yang diharapkan adalah *employee green behaviour* (EGB), yaitu tindakan individu di tempat kerja untuk melindungi, menjaga, atau meningkatkan kualitas lingkungan, baik melalui kepatuhan pada kebijakan maupun inisiatif sukarela (Dumont et al, 2017).

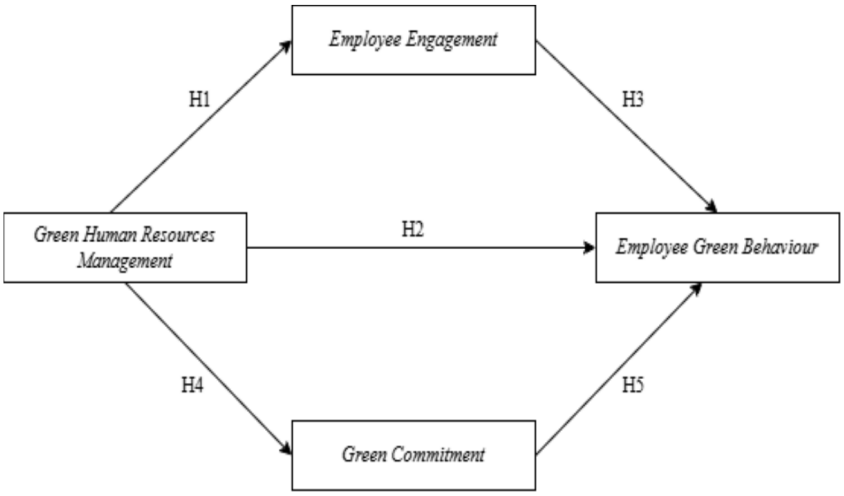
Literatur menunjukkan bahwa GHRM tidak hanya membantu organisasi mencapai target lingkungan, tetapi juga dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam program hijau (Ababneh 2021). *Employee engagement*, yang oleh Kahn (1990) dipahami sebagai kehadiran psikologis dan keterlibatan penuh individu dalam peran kerjanya (kognitif,

emosional, dan fisik), menjadi jalur psikologis yang menghubungkan praktik organisasi dengan perilaku karyawan. Selain itu, GHRM berperan menumbuhkan *green commitment*, yaitu ikatan psikologis dan kepedulian karyawan terhadap isu lingkungan di tempat kerja (Khan et al., 2022).

Penelitian ini mengadaptasi model Ababneh (2021) tentang pengaruh GHRM terhadap perilaku hijau karyawan melalui keterlibatan karyawan, dengan menambahkan *green commitment* sebagai variabel yang dinilai lebih kontekstual untuk menjelaskan hubungan antara GHRM, *employee engagement*, dan EGB. Kajian yang menguji model ini di rumah sakit masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis peran GHRM, *employee engagement*, dan *green commitment* terhadap *employee green behaviour* pada pegawai RSUD M. Natsir Solok, dan diharapkan menjadi dasar pengembangan kebijakan *Smart Green Hospital*.

Penelitian ini berpijak pada *Ability–Motivation–Opportunity* (AMO) *theory* (Appelbaum et.al 2000), yang menyatakan bahwa perilaku kerja terbentuk ketika karyawan memiliki kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*) yang memadai secara bersamaan. Dalam kajian perilaku hijau, kerangka ini berkembang menjadi pendekatan *pro-environmental* AMO (Rayner & Morgan., 2017). GHRM berperan membangun *ability* melalui rekrutmen berbasis nilai lingkungan serta pelatihan dan pengembangan kompetensi hijau (Renwick et al, 2012), dan menyediakan *opportunity* melalui kebijakan dan fasilitas pendukung. Aspek *motivation* direpresentasikan oleh *employee engagement* (Schaufeli et al, 2016) dan *green commitment* (Paillé et al, 2014). Berdasarkan logika ini, GHRM diduga memengaruhi EGB secara langsung dan melalui dua jalur motivasional tersebut.

Berdasarkan kajian teoritis dan hasil penelitian terdahulu, perilaku hijau karyawan (*employee green behaviour*) tidak hanya dipengaruhi oleh kebijakan dan praktik lingkungan yang diterapkan organisasi, tetapi juga oleh kondisi psikologis karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. *Green human resource management* (GHRM) merupakan salah satu pendekatan strategis yang dapat mendorong perilaku hijau melalui penerapan praktik sumber daya manusia yang berorientasi pada lingkungan, seperti pelatihan hijau, seleksi berbasis kesadaran ekologis, partisipasi dalam program lingkungan, serta sistem penghargaan hijau. Penerapan praktik tersebut dapat meningkatkan *employee engagement* karena karyawan merasakan kesesuaian antara nilai pribadi dan nilai lingkungan organisasi, sekaligus membangun *green commitment* melalui keterikatan psikologis terhadap tujuan keberlanjutan organisasi. Selanjutnya, karyawan yang memiliki tingkat *employee engagement* yang tinggi cenderung menunjukkan keterlibatan dan usaha yang lebih besar dalam menjalankan pekerjaan, termasuk melakukan perilaku yang mendukung kelestarian lingkungan. Demikian pula, *green commitment* yang kuat dapat mendorong karyawan untuk menginternalisasi nilai-nilai lingkungan sehingga perilaku hijau dilakukan bukan hanya karena tuntutan organisasi, tetapi juga karena adanya keyakinan dan tanggung jawab pribadi. Dengan demikian, GHRM diperkirakan dapat memengaruhi *employee green behaviour* baik secara langsung maupun melalui peningkatan *employee engagement* dan *green commitment*. Berdasarkan argumentasi tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hubungan kausal antarvariabel secara empiris (Sekaran & Bougie, 2016). Populasi adalah seluruh pegawai RSUD M. Natsir Solok sebanyak 769 orang. Kelompok dokter dikeluarkan karena pola kerja, kewenangan, dan sistem penilaian kinerjanya berbeda sehingga berpotensi menimbulkan bias pengukuran, sehingga populasi acuan menjadi 686 pegawai. Sampel ditetapkan sebanyak 191 pegawai berdasarkan tabel Isaac & Michael, (1981) dengan tingkat kesalahan 10%, menggunakan *stratified random sampling*. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan langsung kepada responden dan diukur dengan skala Likert lima poin.

Tabel 1. Variabel dan Instrumen Penelitian

Variabel	Peran	Sumber instrumen	Jumlah item awal
Green human resource management (GHRM)	Eksogen (X1)	Islam et al. (2020)	6 item
Employee engagement	Mediator/prediktor (X2)	Schaufeli et al. (2006)	17 item
Green commitment	Mediator/prediktor (X3)	Le & Tham (2024)	8 item
Employee green behaviour (EGB)	Endogen (Y)	Zhang et al. (2021)	13 item

Data dianalisis dengan PLS-SEM menggunakan SmartPLS. Model pengukuran (*outer model*) dievaluasi melalui validitas konvergen (*outer loading* ≥ 0,70 dan AVE), validitas diskriminan (*cross loading* dan kriteria Fornell–Larcker), serta reliabilitas (*Cronbach's alpha* dan *composite reliability*). Model struktural (*inner model*) dievaluasi melalui R-square dan uji hipotesis dengan *bootstrapping*, dengan kriteria t-statistik > 1,96 dan p-value < 0,05 (Hair et al., 2021)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data dikumpulkan dari 191 pegawai [RSUD M. Natsir Solok] yang dipilih melalui stratified random sampling. Mayoritas responden berjenis kelamin perempuan (131 orang; 68,59%), berusia 31–40 tahun (86 orang; 45,03%), dan sudah menikah (160 orang; 83,77%). Dari sisi masa kerja, kelompok terbesar berada pada rentang 6–10 tahun (76 orang; 39,79%), sedangkan jenjang pendidikan terbanyak adalah S1 (68 orang; 35,60%).

Analisis Deskriptif Variabel

Tabel 2 merangkum persepsi responden terhadap keempat variabel. Seluruh variabel berada pada kategori cukup tinggi, kecuali *employee green behaviour* yang termasuk kategori tinggi. Tingkat capaian responden (TCR) tertinggi dicapai *employee green behaviour* (80,60%), sedangkan yang terendah adalah *green human resource management* (76,20%).

Tabel 2. Ringkasan Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Rata-rata	TCR (%)	Kategori
Green Human Resource Management (GHRM)	3,81	76,20	Cukup tinggi
Employee Engagement (EE)	3,89	77,80	Cukup tinggi
Green Commitment (GC)	3,98	79,50	Cukup tinggi
Employee Green Behaviour (EGB)	4,03	80,60	Tinggi

Sumber: data diolah Microsoft Excel (2026)

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran dievaluasi melalui validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas. Seluruh konstruk memiliki nilai *average variance extracted* (AVE) di atas 0,50, sehingga validitas konvergen terpenuhi (Hair et al., 2021). Validitas diskriminan juga terpenuhi karena akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada korelasinya dengan konstruk lain (kriteria Fornell–Larcker). Nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* seluruhnya melebihi 0,70 sehingga instrumen dinilai reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Konvergen dan Reliabilitas

Konstruk	AVE	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
GHRM	0,698	0,913	0,916
Employee Engagement	0,696	0,971	0,972
Green Commitment	0,810	0,966	0,968
Employee Green Behaviour	0,718	0,951	0,952

Sumber: *Data diolah SmartPLS (2026)*

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Nilai *R-square* menunjukkan kemampuan prediktif model. GHRM menjelaskan 10,1% variasi *employee engagement* dan 16,5% variasi *green commitment* (keduanya kategori lemah), sedangkan GHRM, *employee engagement*, dan *green commitment* secara bersama-sama menjelaskan 69,6% variasi *employee green behaviour* (kategori sedang menuju kuat)

Tabel 4. Nilai R-Square

Variabel endogen	R-Square	Kategori (Hair et al., 2021)
Employee Engagement	0,101	Lemah
Green Commitment	0,165	Lemah
Employee Green Behaviour	0,696	Sedang menuju kuat

Sumber: *Data diolah SmartPLS (2026)*

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan *bootstrapping* pada SmartPLS dengan kriteria t-statistik > 1,96 dan *p-value* < 0,05. Empat dari lima hipotesis diterima. Satu-satunya hipotesis

yang ditolak adalah pengaruh langsung GHRM terhadap *employee green behaviour* (H2). Hasil lengkap disajikan pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Jalur	Koefisien	t-statistik	p-value	Keputusan
H1	GHRM → EE	0,318	3,634	0,000	Diterima
H2	GHRM → EGB	0,020	0,424	0,672	Ditolak
H3	EE → EGB	0,472	5,783	0,000	Diterima
H4	GHRM → GC	0,407	5,417	0,000	Diterima
H5	GC → EGB	0,439	5,121	0,000	Diterima

Sumber: *Data diolah SmartPLS (2026)*

Pembahasan

1. Pengaruh *GHRM* terhadap *Employee Engagement*

GHRM berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* (β = 0,318; t = 3,634; p = 0,000), sehingga H1 diterima. Semakin baik penerapan GHRM, yang tercermin dalam pelatihan berbasis lingkungan, penilaian kinerja yang memperhitungkan aspek lingkungan, serta pelibatan pegawai dalam program keberlanjutan, semakin kuat keterikatan pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi. Temuan ini sejalan dengan *Ability–Motivation–Opportunity* (AMO) *theory* (Appelbaum et al., 2000): pelatihan meningkatkan *ability*, penghargaan dan penilaian kinerja memperkuat *motivation*, dan kebijakan serta program lingkungan membuka *opportunity* bagi pegawai untuk berkontribusi. Hasil ini juga mendukung Julia et al. (2025), Puspitasari (2025), serta Permadi dan Agustina (2025).
Dalam konteks [RSUD M. Natsir Solok], program pengelolaan limbah medis dan nonmedis, pemilahan sampah, penghijauan, pengurangan plastik sekali pakai, serta pengembangan konsep *Smart Green Hospital* memperkuat rasa memiliki dan kebanggaan pegawai. Meskipun demikian, GHRM hanya menjelaskan 10,1% variasi *employee engagement*, sehingga faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan sistem kompensasi turut berperan.

2. Pengaruh *GHRM* terhadap *Employee Green Behaviour*

GHRM tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee green behaviour* (β = 0,020; t = 0,424; p = 0,672), sehingga H2 ditolak. Praktik GHRM yang telah dijalankan rumah sakit belum otomatis mengubah perilaku kerja pegawai apabila nilai-nilai lingkungan belum terinternalisasi. Dalam kerangka AMO, GHRM telah menyediakan *ability* dan *opportunity*, tetapi perilaku baru terwujud ketika aspek *motivation*, yang dalam penelitian ini diwakili *employee engagement* dan *green commitment*, ikut berkembang.

Temuan ini berbeda dari Krisna dan Amalia (2023), Chaudhary (2025), Ajizah et al. (2025), serta Ngadi et al. (2024) yang melaporkan pengaruh langsung yang signifikan. Perbedaan tersebut diduga berkaitan dengan karakteristik rumah sakit: prioritas utama pegawai adalah pelayanan pasien sesuai standar operasional prosedur, sehingga perilaku ramah lingkungan lebih dipengaruhi oleh kesadaran pribadi, komitmen, dan keterikatan daripada kebijakan SDM semata.

3. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Employee Green Behaviour*

Employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee green behaviour* (β = 0,472; t = 5,783; p = 0,000), sehingga H3 diterima. Koefisien ini merupakan yang terbesar dalam model, sehingga keterikatan pegawai menjadi faktor paling dominan dalam membentuk perilaku ramah lingkungan. Pegawai yang bersemangat (*vigor*),

berdedikasi (*dedication*), dan menghayati pekerjaannya (*absorption*) cenderung lebih bersedia mendukung program lingkungan, baik sebagai bagian dari tugas formal (*in-role*) maupun secara sukarela (*extra-role*). Dalam AMO, *engagement* merepresentasikan komponen *motivation*. Hasil ini sejalan dengan Aisah (2025) dan Permadi et al. (2025).

4. Pengaruh *GHRM* terhadap *Green Commitment*

GHRM berpengaruh positif dan signifikan terhadap *green commitment* (β = 0,407; t = 5,417; p = 0,000), sehingga H4 diterima. Pelatihan lingkungan, kebijakan kerja ramah lingkungan, penilaian kinerja, dan penghargaan membuat pegawai melihat keseriusan organisasi sehingga komitmen terhadap tujuan lingkungan tumbuh dari kesadaran, bukan semata kewajiban. Temuan ini konsisten dengan Kurniawati & Oktarina, (2023), (Silaban & Muniroh, 2025), serta Purnama Aji & Nugroho, (2025). Nilai R-square sebesar 0,165 menunjukkan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan hijau, dan nilai pribadi pegawai juga berkontribusi terhadap komitmen lingkungan.

5. Pengaruh *Green Commitment* terhadap *Employee Green Behaviour*

Green commitment berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee green behaviour* (β = 0,439; t = 5,121; p = 0,000), sehingga H5 diterima, dengan pengaruh terbesar kedua setelah *employee engagement*. Pegawai dengan komitmen lingkungan yang tinggi memandang perilaku ramah lingkungan, seperti memilah limbah, menghemat energi dan air, serta mematuhi prosedur pengelolaan limbah, sebagai tanggung jawab profesional, bukan sekadar kepatuhan pada aturan. Hasil ini mendukung Azhari,et.al, (2025), Toha Trimono, (2020), Silaban & Muniroh, (2025), serta Akbaba et. al (2025).

KESIMPULAN

Penelitian ini menganalisis peran *green human resource management*, *employee engagement*, dan *green commitment* dalam membentuk *employee green behaviour* pada 191 pegawai RSUD M. Natsir Solok dengan PLS-SEM. Hasilnya adalah sebagai berikut.

1. GHRM berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.
2. GHRM tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee green behaviour*.
3. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee green behaviour*, dengan pengaruh terbesar di antara seluruh jalur.
4. GHRM berpengaruh positif dan signifikan terhadap *green commitment*.
5. *Green commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee green behaviour*.

Dengan demikian, perilaku ramah lingkungan pegawai lebih terbentuk melalui keterikatan kerja dan komitmen lingkungan daripada melalui praktik GHRM secara langsung.

Implikasi

Secara teoretis, temuan ini memperluas AMO *theory* dengan menunjukkan bahwa komponen *motivation* (*engagement* dan *commitment*) menentukan apakah *ability* dan *opportunity* dari praktik SDM berubah menjadi perilaku nyata. Secara praktis, rumah sakit perlu memandang GHRM sebagai sarana membangun keterikatan dan komitmen pegawai, bukan sekadar pemenuhan kebijakan. Analisis deskriptif menunjukkan indikator terlemah pada tiap variabel, yaitu pertimbangan perilaku ramah lingkungan dalam promosi jabatan (GHRM), kesulitan melepaskan diri dari pekerjaan (*engagement*), tanggung jawab pribadi terhadap keberhasilan program lingkungan (*commitment*), dan pemberian saran kepada manajemen terkait praktik kerja ramah lingkungan (perilaku hijau). Keempatnya dapat menjadi titik awal perbaikan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada satu rumah sakit sehingga generalisasi hasil terbatas. Data bersumber dari persepsi responden melalui kuesioner sehingga belum tentu mencerminkan perilaku aktual. Model juga hanya menguji hubungan langsung dan belum memasukkan faktor lain seperti *green leadership*, *green organizational culture*, *environmental knowledge*, dan *perceived organizational support*.

Saran

Bagi Manajemen Rumah Sakit

Manajemen disarankan memperkuat GHRM melalui kegiatan yang melibatkan pegawai secara langsung, misalnya pelatihan pengelolaan limbah, penghematan listrik dan air, serta digitalisasi dokumen untuk mengurangi penggunaan kertas. Pemberian penghargaan kepada pegawai atau unit kerja yang aktif menerapkan perilaku ramah lingkungan, pembentukan tim *Smart Green Hospital*, komunikasi rutin tentang pentingnya kelestarian lingkungan, serta pengintegrasian kontribusi lingkungan ke dalam promosi jabatan diharapkan meningkatkan *employee engagement* dan *green commitment*.

Bagi Pegawai

Pegawai diharapkan berpartisipasi aktif dalam program lingkungan dan menerapkan perilaku ramah lingkungan secara konsisten, seperti menghemat listrik dan air, memanfaatkan dokumen digital, memilah sampah sesuai jenisnya, dan menjaga kebersihan lingkungan kerja.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel seperti *green leadership*, *green organizational culture*, *environmental knowledge*, atau *perceived organizational support*, serta menguji peran mediasi *employee engagement* dan *green commitment* secara formal. Objek penelitian dapat diperluas ke rumah sakit lain, instansi pemerintah, atau sektor swasta. Pendekatan *mixed methods* atau longitudinal juga disarankan untuk menangkap perilaku aktual dan proses terbentuknya perilaku hijau.

REFERENSI

Ababneh, O. M. A. (2021). How do green HRM practices affect employees' green behaviors? The role of employee engagement and personality attributes. *Journal of Environmental Planning and Management*, *64*(7), 1204–1226. https://doi.org/10.1080/09640568.2020.1814708

Aji, I. P., & Nugroho, S. P. (2025). *Pengaruh Green Human Resource Management (GHRM) dan Self-Efficacy terhadap Green Culture melalui Commitment to Sustainability Abstrak Pendahuluan*. *8*(4), 943–958. https://doi.org/10.57178/paradoks.v8i4.1939

Akbaba, M., Kara, E., Özel, G., Yakut, E., Avcÿ, M., & Çetinel, H. (2025). *Identitas Organisasi Hijau dan Perilaku Hijau Karyawan : Peran Mediasi Komitmen Lingkungan dalam*.

Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P., Kalleberg, A. L., Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P., & Arne, L. (2015). *The Transformation of Work Article information :*

Azhari Ramadhan, N. G. R. M. D. (2025). *PENGARUH GREEN COMMITMENT DAN GREEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TERHADAP EMPLOYEE GREEN BEHAVIOUR (Pada Karyawan PT Seelindo Sejahteratama)*. *19*(1), 76–85.

Chaudhary, R. (2025). *Green human resource management in Indian automobile industry*. *10*(2), 161–175. https://doi.org/10.1108/JGR-12-2018-0084

Commitment, G., Culture, O., Leadership, T., & Behavior, E. G. (2020). *TOHA TRIMO N O N IM 55118110115 TOHA TRIMO N O*.

Dumont, J., Shen, J., & Deng, X. (2017). Effects of Green HRM Practices on Employee

Workplace Green Behavior: The Role of Psychological Green Climate and Employee Green Values. *Human Resource Management*, *56*(4), 613–627. https://doi.org/10.1002/hrm.21792

Hair Jr, Joseph F. Hult, G.Tomas M. Ringle, Christian M. Sarstedt, Marko. Danks, Nikholas P. Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. Springer.

Imron, A., & Taswiyah, T. (2022). Green Human Resource Management Dalam Dunia Industri (Kajian Empiris Dan Teoritis Dalam Implementasi Green Hrm). *Jurnal Inovasi Penelitian*, *3*(6), 6799–6806.

Isaac, Stepen Michael, W. B. (1981). *Handbook in research and evaluation* (2nd editio). EdITS Publishers.

Khan, K., Shams, M. S., Khan, Q., Akbar, S., & Niazi, M. M. (2022). Relationship Among Green Human Resource Management, Green Knowledge Sharing, Green Commitment, and Green Behavior: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology*, *13*(June). https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.924492

Kurniawati, Masmira Oktarina, C. (2023). *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES TOWARDS ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT PT . BAHTERA UTAMA MAGNARINDO SURABAYA JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi)*. *7*(2), 286–302.

Manajemen, N. A. (2025). *ISSN : 3025-9495 Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi*. *24*(10).

Paillé, P., Chen, Y., Boiral, O., & Jin, J. (2014). The Impact of Human Resource Management on Environmental Performance: An Employee-Level Study. *Journal of Business Ethics*, *121*(3), 451–466. https://doi.org/10.1007/s10551-013-1732-0

Rayner, J., & Morgan, D. (2018). An empirical study of 'green' workplace behaviours: ability, motivation and opportunity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, *56*(1), 56–78. https://doi.org/10.1111/1744-7941.12151

Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2012). *Green Human Resource Management : A Review and Research Agenda*. https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00328.x

Schaufeli, Wimar B. Salanova, Marisa. Roma, VICENTE GONZ ´ALEZ Bakker, A. B. (2016). THE MEASUREMENT OF ENGAGEMENT AND BURNOUT: A TWO SAMPLE CONFIRMATORY FACTOR ANALYTIC APPROACH. *IOSR Journal of Business and Management*, *18*(10), 19–25. https://doi.org/10.9790/487x-1810041925

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). Research Methods for Business: A Skill-Building Approach. In *Leadership & Organization Development Journal* (Vol. 34, Nomor 7). https://doi.org/10.1108/lodj-06-2013-0079

World Health Organization. (2022). *Global analysis of health care waste in the context of COVID-19: Status, impacts and recommendations*. World Health Organization.