

## Peran *Green Human Resource Management* Dan *Eco-Friendly Behavior* Terhadap Kinerja Lingkungan Karyawan Merusaka Hotel Nusa Dua

I Putu Yopha Candra Aditya<sup>1</sup>, Anita Silvianita<sup>2</sup>

<sup>1</sup> S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia,  
<sup>1</sup>[yophacandraaditya@student.telkomuniversity.ac.id](mailto:yophacandraaditya@student.telkomuniversity.ac.id), <sup>2</sup>[anitasilvianita@telkomuniversity.ac.id](mailto:anitasilvianita@telkomuniversity.ac.id)

### **Abstract**

*Environmental preservation is important and must be considered along with the development of technology and industry in the world, so that many industries are preserving the environment starting from saving resources, social activities, and campaigns about environmental preservation in internal and external companies. The purpose of this study was to determine the effect of green human resource management and eco-friendly behavior on environmental performance on employees at Merusaka Hotel Nusa Dua both partially and simultaneously. This research uses quantitative methods with a descriptive approach with primary data sources through distributing questionnaires, interviews, and observations to employees of Merusaka Hotel Nusa Dua and secondary data sources obtained from previous research, journals, books, and internal company data. The sampling technique used was simple random sampling with a total sampling of 172 employees of Merusaka Hotel Nusa Dua with multiple linear analysis techniques. The results showed that the majority of employees at Merusaka Hotel Nusa Dua carried out their environmental performance well. With the results of green human resource management employees by 79%, eco-friendly behavior by 75.29%, and most environmental performance has a good assessment of 75.27%. The conclusion is that green human resource management, eco-friendly behavior, and environmental performance have a large positive and significant influence.*

*Key Words: Green Human Resource Management, Eco-friendly Behavior, Environmental Performance*

### **Abstrak**

Pelestarian lingkungan merupakan hal yang penting dan harus diperhatikan seiring dengan perkembangan teknologi dan industri di dunia, sehingga banyak industri yang melakukan pelestarian lingkungan mulai dari penghematan sumber daya, kegiatan sosial, dan kampanye tentang pelestarian lingkungan di internal perusahaan maupun eksternal. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh *green human resource management* dan *eco-friendly behavior* terhadap kinerja lingkungan pada karyawan di Merusaka Hotel Nusa Dua baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dengan sumber data primer melalui penyebaran kuesioner, wawancara, dan observasi kepada karyawan Merusaka Hotel Nusa Dua dan sumber data sekunder yang didapatkan dari penelitian terdahulu, jurnal, buku, dan data internal perusahaan. Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling* dengan total sampling berjumlah 172 orang karyawan Merusaka Hotel Nusa Dua dengan teknik analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan mayoritas karyawan di Merusaka Hotel Nusa Dua melaksanakan kinerja lingkungannya dengan baik. Dengan hasil *green human resource management* karyawan sebesar 79%, *eco-friendly behavior* sebesar 75.29%, dan sebagian besar kinerja lingkungan memiliki penilaian yang baik yaitu sebesar 75.27%. Kesimpulannya yaitu *green human resource management*, *eco-friendly behavior*, dan kinerja lingkungan terdapat pengaruh besar yang positif dan signifikan.

**Kata Kunci:** *Green Human Resource Management, Eco-friendly Behavior, Kinerja Lingkungan*

1. PENDAHULUAN

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

TABEL 1. 1  
DATA PERTUMBUHAN JUMLAH HOTEL DI BALI

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

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Bali

Selain praktik GHRM, pentingnya perilaku ramah lingkungan dari karyawan hotel tidak dapat diabaikan dalam upaya menjaga keberlanjutan lingkungan. *Eco-friendly behavior* atau perilaku ramah lingkungan fokus pada perilaku khusus yang berhubungan dengan penggunaan energi, air, dan pengurangan sampah, yang sangat cocok dengan operasional hotel (Kim et al. 2019). Karyawan hotel memiliki peran yang signifikan dalam mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan melalui tindakan-tindakan kecil namun berdampak besar. Dengan mengadopsi perilaku *eco-friendly*, seperti penghematan energi, pengurangan penggunaan air, daur ulang, dan penggunaan bahan - bahan ramah lingkungan, karyawan hotel dapat berkontribusi secara positif terhadap keberlanjutan lingkungan.

Dalam industri perhotelan saat ini terdapat tren *green* hotel yang diterapkan di industri perhotelan seluruh dunia. Menurut Kementerian Pariwisata Republik Indonesia dalam (Ketut Astawa et al. 2022) menyebutkan bahwa *green* hotel memiliki kebijakan dan praktik yang mendukung gaya hidup berkelanjutan, seperti manajemen hotel yang ramah lingkungan, pelestarian lahan, penggunaan material bangunan yang memadai, efisiensi air, kualitas udara, dan pengelolaan limbah. (Ketut Astawa et al. 2022) juga menyebutkan bahwa pada umumnya, *Green Hotel* mengurangi dampak lingkungan dan penggunaan energi sambil memberikan layanan dan barang kepada pelanggan. Manaktola dan Jauhari dalam (Ketut Astawa et al. 2022) menjelaskan bahwa *green* hotel sudah menjadi tren secara global dengan beberapa perusahaan memenuhi CSR mereka dengan menjalankan operasional hotel dengan konservasi energi, penggunaan bahan baku daur ulang, serta operasional yang rendah polusi. Berdasarkan uraian di atas mengenai pernyataan dan masalah – masalah lingkungan yang terjadi akibat peningkatan jumlah hotel di Indonesia khususnya di Bali, kenaikan tren *green* hotel di industri perhotelan, serta pentingnya praktik ramah lingkungan industri di Indonesia, peneliti tertarik untuk mencoba meneliti hubungan antara GHRM dan *eco-friendly behavior* dengan kinerja lingkungan yang berjudul: “Peran *Green Human Resource Management* dan *Eco-friendly Behavior* terhadap Kinerja Lingkungan Karyawan Merusaka Hotel Nusa Dua”.

## 2. TINJAUAN LITERATUR

### 2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

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

### 2.2. *Green Human Resource Management*

Green Human Resource Management (GHRM) adalah pendekatan strategis yang melibatkan integrasi praktik lingkungan yang berkelanjutan ke dalam strategi dan proses manajemen sumber daya manusia, menurut Renwick et al dalam (Pham, Tučková, and Chiappetta Jabbour, 2019). Pendekatan ini mengakui pentingnya kelestarian lingkungan dalam ranah praktik SDM dan menekankan perlunya organisasi untuk memasukkan inisiatif ramah lingkungan ke dalam kebijakan dan prosedur SDM mereka. Dengan menyelaraskan tujuan lingkungan dengan tujuan SDM, GHRM bertujuan untuk menciptakan tenaga kerja yang tidak hanya efisien dan produktif, tetapi juga sadar lingkungan dan berkomitmen untuk mempromosikan praktik-praktik yang berkelanjutan. Dalam teori tersebut dapat dilihat bahwa konsep GHRM menyelaraskan manajemen sumber daya manusia dengan konsep pelestarian lingkungan yang menjadi topik yang sedang berkembang di kalangan pengamat manajemen.

### 2.3. *Dimensi Green Human Resource Management*

Menurut (Isrososiawan, Rahayu, dan Wibowo, 2021) menyebutkan bahwa dimensi GHRM mencakup berbagai aspek, yaitu

1. *Green Recruitment and Selection*  
Mengintegrasikan kriteria keberlanjutan lingkungan ke dalam proses seleksi, seperti mencari kandidat dengan komitmen terbukti terhadap tanggung jawab lingkungan.
2. *Green Training and Development*  
Pelatihan dan pengembangan hijau mengacu pada program dan inisiatif yang bertujuan untuk mendidik karyawan tentang isu-isu lingkungan, praktik keberlanjutan, dan cara mengurangi dampak lingkungan mereka di tempat kerja, juga menyediakan program pelatihan yang mendidik karyawan tentang isu lingkungan, praktik keberlanjutan, dan inisiatif hijau organisasi.
3. *Green Performance Assesment*  
Penilaian Kinerja Hijau bertujuan untuk menilai, mengevaluasi, dan memberi penghargaan kepada karyawan berdasarkan kontribusi mereka terhadap keberlanjutan lingkungan dan mempromosikan perilaku ramah lingkungan di tempat kerja.
4. *Green Reward and Compensation*  
Memberikan penghargaan dan kompensasi atas praktik lingkungan yang dilakukan karyawan bersamaan dengan kinerjanya dalam mendukung praktik lingkungan perusahaan.

### 2.4. *Eco-friendly Behavior*

Hrazdil dan Karel dalam (Constantinus, Brata, and Ardaniyati, 2022) menyatakan bahwa eco-friendly behavior atau perilaku ramah lingkungan adalah perilaku manusia yang bertujuan untuk meminimalkan dampak negatif yang disebabkan oleh aktivitas manusia terhadap alam atau untuk menjaga kelestarian lingkungan hidup. Perilaku ramah lingkungan secara garis besar berfokus pada pendekatan manusia terhadap lingkungan hidup untuk mengurangi kerusakan lingkungan akibat kegiatan industrial yang dilakukan oleh manusia, khususnya industri yang memanfaatkan energi dan sumber daya alam seperti perhotelan dan pertambangan.

## 2.5. Dimensi *Eco-friendly Behavior*

Boiral et al dalam (Satria dan Resmawa, 2022) berpendapat ada tiga dimensi perilaku ramah lingkungan, yaitu:

1. Eco-initiatives  
Eco-initiatives diidentifikasi dengan inisiatif pro lingkungan yang didorong oleh karyawan. Ini mencakup tindakan lingkungan di tempat kerja, seperti perilaku daur ulang, mengurangi konsumsi air, menghemat energi, saran pro lingkungan, dan inisiatif sukarela untuk mengurangi emisi gas rumah kaca.
2. Eco-civic Engagement  
Kontribusi terhadap inisiatif lingkungan organisasi, seperti partisipasi dalam acara lingkungan yang diselenggarakan oleh perusahaan, mempromosikan citra hijau organisasi, dan keterlibatan sukarela dalam berbagai acara yang berkaitan dengan masalah lingkungan.
3. Eco-helping.  
Eco-helping termasuk bantuan timbal balik dalam hal masalah lingkungan, seperti membantu rekan kerja mempertimbangkan masalah lingkungan, berbicara tentang masalah ini, dan bertindak dengan cara yang lebih bertanggung jawab terhadap lingkungan.

## 2.6. Kinerja Lingkungan

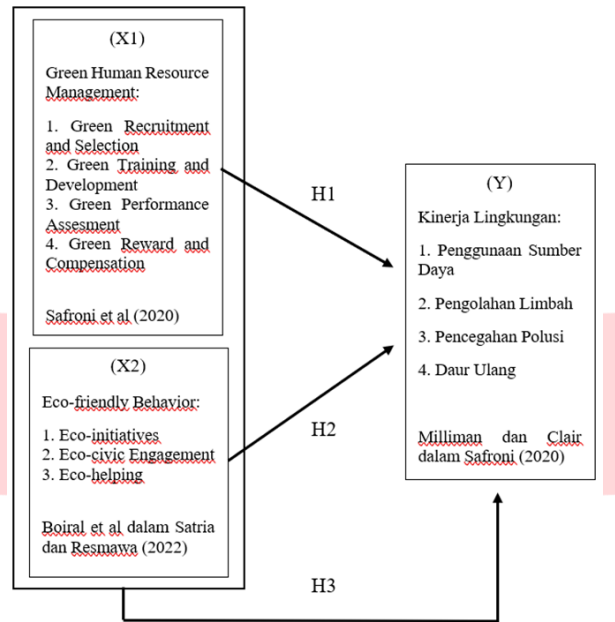
Menurut Damanik dan Adnyana dalam (Setiadi, 2021), kinerja lingkungan melibatkan bagaimana perusahaan berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya, termasuk dampak lingkungan dari penggunaan sumber daya, efek lingkungan dari proses internal perusahaan, konsekuensi lingkungan dari produk dan layanan yang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

## 2.7. Dimensi Kinerja Lingkungan

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

1. Penggunaan Sumber Daya  
Merujuk pada cara yang efisien dalam memanfaatkan berbagai sumber daya alam seperti air, energi, dan bahan baku.
2. Pengolahan Limbah  
Efisiensi dalam pengelolaan limbah cair, limbah padat, dan limbah berbahaya dengan cara yang ramah lingkungan dan sesuai dengan regulasi yang berlaku.
3. Pencegahan Polusi  
Upaya untuk mencegah atau mengurangi pencemaran lingkungan yang diakibatkan oleh limbah cair, udara, atau limbah padat dari kegiatan manusia.
4. Daur Ulang  
Praktik untuk mengubah limbah menjadi bahan baku baru yang dapat digunakan kembali dalam siklus produksi.

**2.8. Kerangka Pemikiran**



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

**2.9. Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan di atas, maka hipotesis dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap Kinerja Lingkungan

H2: Terdapat pengaruh *Eco-friendly Behavior* terhadap Kinerja Lingkungan

H3: Terdapat pengaruh *Green Human Resource Management* dan *Eco-friendly Behavior* terhadap Kinerja Lingkungan

**3. METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dengan sumber data primer melalui penyebaran kuesioner, wawancara, dan observasi kepada karyawan Merusaka Hotel Nusa Dua dan sumber data sekunder yang didapatkan dari penelitian terdahulu, jurnal, buku, dan data internal perusahaan. Teknik sampling yang digunakan adalah simple random sampling dengan total sampling berjumlah 172 orang karyawan Merusaka Hotel Nusa Dua dengan teknik analisis linear berganda.

**4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

**4.1.1. Uji Validitas**

Dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa  $r$  hitung >  $r$  tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua poin pertanyaan dalam kuesioner tersebut valid karena  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Berikut hasil uji validitas dari kuesioner yang disebar ke 172 orang karyawan Merusaka Hotel Nusa Dua dengan 35 butir pertanyaan:

**TABEL 4.1**  
**UJI VALIDITAS**

Variabel	No. Item	$r$ Hitung	$r$ Tabel	Keterangan
	1	0.824	0.148	VALID
	2	0.919	0.148	VALID

Green Human Resource Management (X1)	3	0.908	0.148	VALID	
	4	0.900	0.148	VALID	
	5	0.907	0.148	VALID	
	6	0.905	0.148	VALID	
	7	0.929	0.148	VALID	
	8	0.882	0.148	VALID	
	9	0.898	0.148	VALID	
	Eco-friendly Behavior (X2)	10	0.862	0.148	VALID
		11	0.879	0.148	VALID
12		0.927	0.148	VALID	
13		0.867	0.148	VALID	
14		0.909	0.148	VALID	
15		0.883	0.148	VALID	
16		0.878	0.148	VALID	
17		0.899	0.148	VALID	
18		0.904	0.148	VALID	
19		0.847	0.148	VALID	
20		0.899	0.148	VALID	
21		0.873	0.148	VALID	
Kinerja Lingkungan (Y)	22	0.879	0.148	VALID	
	23	0.858	0.148	VALID	
	24	0.928	0.148	VALID	
	25	0.849	0.148	VALID	
	26	0.879	0.148	VALID	
	27	0.914	0.148	VALID	
	28	0.866	0.148	VALID	
	29	0.871	0.148	VALID	
	30	0.884	0.148	VALID	
	31	0.870	0.148	VALID	
	32	0.880	0.148	VALID	
	33	0.873	0.148	VALID	
	34	0.814	0.148	VALID	
	35	0.889	0.148	VALID	

#### 4.1.2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian dari variabel *green human resource management* dan *eco-friendly behavior* terhadap kinerja lingkungan karyawan Merusaka Hotel Nusa Dua, dapat disimpulkan bahwa untuk melakukan uji reliabilitas

dapat menggunakan rumus Alpha Cronbach untuk mengetahui instrumen tersebut dikatakan reliabel, yaitu sebagai berikut:

**TABEL 4.2**  
**Uji Reliabilitas *Green Human Resource Management* (X1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.969	9

Berdasarkan tabel di atas, nilai Cronbach's Alpha sebesar .969 maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dikatakan reliabel atau handal karena nilai Alpha Cronbach  $\geq 0.60$ .

**TABEL 4.3**  
**Uji Reliabilitas *Eco-friendly Behavior* (X2)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.974	12

Berdasarkan tabel di atas, nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.974 maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dikatakan reliabel atau handal karena nilai Alpha Cronbach  $\geq 0.60$ .

**TABEL 4.4**  
**Uji Reliabilitas Kinerja Lingkungan (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.976	14

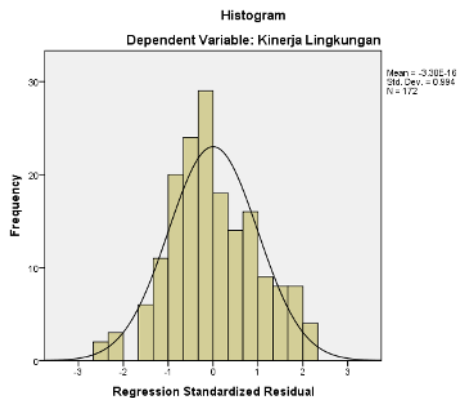
Berdasarkan tabel di atas, nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.976 maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dikatakan reliabel atau handal karena nilai Alpha Cronbach  $\geq 0.60$ .

#### 4.2. Uji Asumsi Klasik

Menurut (Ghozali, 2018), uji asumsi klasik adalah prosedur statistik yang mencakup pemeriksaan normalitas data, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas dalam konteks penelitian regresi linear berganda.

##### 4.2.1. Uji Normalitas

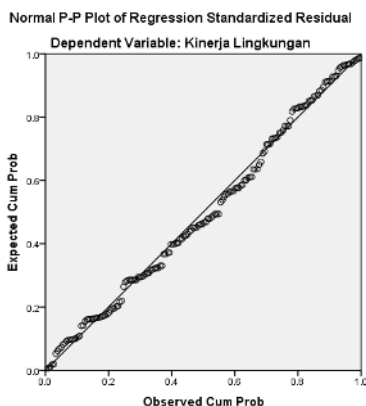
Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari hasil observasi berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan untuk model regresi. Analisis grafik dan uji statistik juga dapat digunakan untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal.



Gambar 4. 1 Uji Normalitas Histogram

Sumber: Data Olahan Penulis (2024)

Gambar di atas memberikan interpretasi bahwa grafik histogram memiliki distribusi normal, hal tersebut dapat dilihat dari grafik histogram menggambarkan pola distribusi yang tidak menceng ke kanan dan ke kiri, tetapi tepat di tengah seperti bentuk lonceng, hasil tersebut menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal.



Gambar 4. 2 Uji Normalitas P-Plot

Sumber: Data Olahan Penulis (2024)

Gambar di atas menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka berdasarkan gambar kriteria pengambilan keputusan yang pertama terpenuhi yaitu data terdistribusi normal.

**TABEL 4.5**  
**Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		172
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.62017449
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.059
	Negative	-.042
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data Olahan Penulis (2024)



Berdasarkan tabel output di atas, diperoleh nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar  $0.200 > 0.05$ , maka data dapat dikatakan berdistribusi normal. Uji kolmogorov-smirnov ini hanya memperkuat pembacaan grafik histogram dan grafik normalitas yang telah dipaparkan sebelumnya.

**4.2.2. Uji Heterokedastisitas**

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pada pengujian ini peneliti menggunakan uji Glejser, yaitu:

- a) Jika nilai signifikansi  $< 0.05$  maka terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika nilai signifikansi  $> 0.05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**TABEL 4.6**  
**Uji Heterokedastisitas**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.137	.014		9.471	.000
	Green Human Resource Management	-.001	.001	-.252	-1.758	.081
	Eco-friendly Behavior	-.001	.001	-.142	-.992	.323

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Data Olahan Penulis (2024)

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan Uji Glejser pada tabel di atas menunjukkan variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel absolut. Hal ini terlihat dari signifikansinya di atas tingkat kepercayaan (0.05). Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Green Human Resource Management* dan *Eco-friendly Behavior* terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

**4.2.3. Uji Multikolenaritas**

Uji multikolenaritas bertujuan untuk mengetahui terdapatnya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi maka dinamakan multikol, yaitu adanya masalah multikolenaritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi antara variabel independen.

**TABEL 4.7**  
**Uji Multikolenaritas**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Green Human Resource Management	.246	4.064
	Eco-friendly Behavior	.246	4.064

a. Dependent Variable: Kinerja Lingkungan

Sumber: Data Olahan Penulis (2024)

Pedoman suatu model regresi yaitu bebas multikol adalah:

- a. *Variance Inflation Factor* (VIF)  $< 10$ , dan
- b. Nilai *Tolerance*  $> 0.1$

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance*  $> 0.1$  dan nilai VIF  $< 10$ , maka data pada penelitian ini dikatakan bebas dari masalah multikol.

**4.3. Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui variabel bebas (*Green Human Resource Management* dan *Eco-friendly Behavior*) terhadap variabel terikat (Kinerja Lingkungan) yang dilakukan pada 172 karyawan Merusaka Hotel Nusa Dua.

**TABEL 4.8**  
**Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.810	.900		.900	.369
	Green Human Resource Management	.117	.048	.078	2.410	.017
	Eco-friendly Behavior	1.050	.037	.910	28.148	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Lingkungan

Sumber: Data Olahan Penulis (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat dirumuskan model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0.810 + 0.117 X_1 + 1.050 X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- Konstanta (a) = 0.810 artinya jika *Green Human Resource Management* dan *Eco-friendly Behavior* nilainya 0, maka kinerja lingkungan nilainya 0.810.
- Nilai koefisien regresi variabel GHRM (b1) bernilai positif, yaitu 0.117 yang berarti bahwa setiap peningkatan GHRM ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja lingkungan akan meningkat sebesar 0.117.
- Nilai koefisien regresi variabel *Eco-friendly Behavior* (b2) bernilai positif, yaitu 1.050 yang berarti bahwa setiap peningkatan *Eco-friendly Behavior* ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja lingkungan akan meningkat sebesar 1.050.

**4.4. Uji Hipotesis**

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi dari hipotesis yang telah dirumuskan. Uji hipotesis dibagi menjadi dua yaitu Uji Simultan (F) dan Uji Parsial (t).

**4.4.1. Uji Simultan (F)**

**TABEL 4.9**  
**Uji Simultan**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25858.700	2	12929.350	1861.259	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1173.969	169	6.947		
	Total	27032.669	171			

a. Dependent Variable: Kinerja Lingkungan

b. Predictors: (Constant), Eco-friendly Behavior, Green Human Resource Management

Sumber: Data Olahan Penulis (2024)

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 1861.259 dengan tingkat signifikansi 0.000. Oleh karena itu,  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  ( $1861.259 \geq 3.05$ ) dan tingkat signifikansinya  $0.000 \leq 0.05$ , menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel independen yang terdiri dari GHRM dan *eco-friendly behavior* secara bersama-sama memengaruhi kinerja lingkungan secara signifikan.

4.4.2. Uji Parsial (t)

**TABEL 4.9**  
**Uji Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.810	.900		.900	.369
Green Human Resource Management	.117	.048	.078	2.410	.017
Eco-friendly Behavior	1.050	.037	.910	28.148	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Lingkungan

Sumber: Data Olahan Penulis (2024)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa:

- 1) Variabel *Green Human Resource Management* (X1) memiliki nilai  $t_{hitung} (2.410) \geq t_{tabel} (1.973)$  dan tingkat signifikansi  $0.017 \leq 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari *Green Human Resource Management* (X1) terhadap Kinerja Lingkungan (Y).
- 2) Variabel *Eco-friendly Behavior* (X2) memiliki nilai  $t_{hitung} (28.148) \geq t_{tabel} (1.973)$  dan tingkat signifikansi  $0.000 \leq 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari *Eco-friendly Behavior* (X2) terhadap Kinerja Lingkungan (Y).

4.5. Uji Koefisien Determinasi

**TABEL 4.10**  
**Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.978 <sup>a</sup>	.957	.956	2.63563

a. Predictors: (Constant), Eco-friendly Behavior, Green Human Resource Management

Sumber: Data Olahan Penulis (2024)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0.978 dan nilai R Square (R<sup>2</sup>) adalah 0.957. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh *Green Human Resource Management* dan *Eco-friendly Behavior* terhadap Kinerja Lingkungan secara simultan. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel dependen yang terdiri dari *Green Human Resource Management* dan *Eco-friendly Behavior* terhadap variabel independen yaitu Kinerja Lingkungan adalah sebesar 0.957 atau 95.7% sedangkan sisanya 4.3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Implementasi *Green Human Resource Management* pada karyawan Merusaka Hotel Nusa Dua mencapai skor persentase mencapai 79% yang termasuk kategori baik.
- b) *Eco-friendly Behavior* dari karyawan Merusaka Hotel Nusa Dua mencapai skor persentase 75.79% yang termasuk kategori baik.
- c) Kinerja Lingkungan karyawan Merusaka Hotel Nusa Dua mencapai skor persentase 75.27%, di mana skor tersebut termasuk ke dalam kategori baik.
- d) *Green Human Resource Management* dan *Eco-friendly Behavior* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Lingkungan karyawan Merusaka Hotel Nusa Dua, namun kedua variabel tersebut memiliki besar pengaruh secara parsial yang berbeda yaitu *Green Human Resource Management* dan *Eco-friendly Behavior* terhadap Kinerja Lingkungan adalah sebesar 95.7% sedangkan sisanya 4.3% dipengaruhi oleh faktor yang lain.

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah:

a. Bagi instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan dan mempertahankan nilai yang sudah diteliti dalam aspek *green human resource management*, *eco-friendly behavior*, dan kinerja lingkungan karyawan Merusaka Hotel Nusa Dua, sehingga dapat memperoleh dampak yang baik dan unggul di masa mendatang.

b) Bagi peneliti selanjutnya

Agar hasil penelitian menjadi lebih akurat, peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian pada perusahaan sejenis dengan populasi yang lebih luas dan mengambil sampel yang lebih banyak. Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk bahan perbandingan, yaitu dengan menggunakan berbagai teori untuk mengukur perbedaan dan persamaan antara penelitian yang dilakukan dengan tujuan untuk memperdalam pengetahuan.

## REFERENSI

- Constantinus, Constantinus, Dian Wishnu Brata, and Lisa Ardaniyati. 2022. "Green Leadership: Kepribadian Ekstraversi, Kecerdasan Lingkungan Dan Perilaku Ramah Lingkungan." *Psyche 165 Journal* 15(4):125–33. doi: 10.35134/jpsy165.v15i4.198.
- Ghozali. 2018. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS: Edisi Sembilan." *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Isrososiwawan, Safroni, Agus Rahayu, and Lili Adi Wibowo. 2021. "Green Human Resources Management Mendukung Kinerja Lingkungan Industri Perhotelan." *Jurnal Co Management* 3(2):457–70. doi: 10.32670/comanagement.v3i2.425.
- Ketut Astawa, I., Cokorda Istri Sri Widhari, I. Ketut Budarma, and I. Gede Mudana. 2022. *Green Hotel Promotion Strategy in Bali: A Study Using SWOT Analysis*.
- Kim, Yong Joong, Woo Gon Kim, Hyung Min Choi, and Kullada Phetvaroon. 2019. "The Effect of Green Human Resource Management on Hotel Employees' Eco-Friendly Behavior and Environmental Performance." *International Journal of Hospitality Management* 76(March 2018):83–93. doi: 10.1016/j.ijhm.2018.04.007.
- Pham, Nhat Tan, Zuzana Tučková, and Charbel José Chiappetta Jabbour. 2019. "Greening the Hospitality Industry: How Do Green Human Resource Management Practices Influence Organizational Citizenship Behavior in Hotels? A Mixed-Methods Study." *Tourism Management* 72:386–99. doi: 10.1016/j.tourman.2018.12.008.
- Satria, Jevon Jeconiah, and Ira Ningrum Resmawa. 2022. "Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Komitmen Karyawan, Eco-Friendly Behavior Dan Kinerja Lingkungan Pada Karyawan Hotel Bintang 4 Di Surabaya." *Ikraith-Ekonomika* 5(3):72–87. doi: 10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2443.
- Setiadi, Iwan. 2021. "Pengaruh Kinerja Lingkungan , Biaya Lingkungan Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan Effect of Environmental Performance , Environmental Costs and Company Size on Financial Performance Abstract." *Inovasi*, 17(4):669–79.
- Triyatun, Novita. 2022. "Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Tantangan Yang Dihadapi Secara Umum (Studi Kasus Pada Beberapa Analisis Sumber Daya Manusia Sampai Tahun 2023)." *Journal Economic Insights* 1(2):1–26.