

Pengaruh *Green Human Resource Management* Terhadap *Pro - Enviromental Behavior* Dimediasi oleh *Green Knowledge Sharing* dan *Psychological Green Climate* pada Karyawan Destinasi Wisata di Kabupaten Bogor

Anggita Agustia, *Netania Emilisa, Viona Kayla, Renata Alifia, Zahra Afifah

Universitas Trisakti

Erciyes üniversitesi

022002201132@std.trisakti.ac.id, netania@trisakti.ac.id (*corresponding author*),

022002201128@std.trisakti.ac.id, 022002201134@std.trisakti.ac.id,

intoffice@erciyes.edu.tr

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of green human resource management (GHRM) on pro-environmental behavior (PEB) mediated by green knowledge sharing (GKS) and psychological green climate (PGC) among employees of tourism destinations in Bogor Regency, Indonesia. This quantitative research employed a correlational approach using a survey method with 220 respondents. The findings reveal that GHRM has a significant positive effect on both GKS and PGC. Furthermore, GKS and PGC positively influence PEB. The study also confirms that GKS and PGC fully mediate the relationship between GHRM and PEB. However, the direct effect of GHRM on PEB shows a negative relationship, indicating that without the support of knowledge-sharing processes and a positive psychological green climate, GHRM practices alone are insufficient to enhance pro-environmental behavior. These findings highlight the importance of strengthening green knowledge-sharing culture and fostering a supportive psychological climate to promote environmentally responsible behavior among tourism employees.

Keywords: *Green Human Resource Management, Green Knowledge Sharing, Psychological Green Climate, Pro-Environmental Behavior, Sustainable Tourism.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *green human resource management* (GHRM) terhadap *pro-environmental behavior* (PEB) yang dimediasi oleh *green knowledge sharing* (GKS) dan *psychological green climate* (PGC) pada karyawan destinasi wisata di Kabupaten Bogor. Penelitian kuantitatif ini menggunakan pendekatan korelasional dengan metode survey kepada 220 karyawan destinasi wisata. Hasil penelitian menunjukkan bahwa GHRM berpengaruh positif secara signifikan terhadap GKS dan PGC. Selanjutnya, GKS dan PGC terbukti berpengaruh positif terhadap PEB. Penelitian juga menemukan bahwa GKS dan PGC memediasi secara penuh (*full mediation*) hubungan antara GHRM dan PEB. Namun, hubungan langsung antara GHRM dan PEB menunjukkan pengaruh negatif, yang menandakan bahwa tanpa dukungan proses berbagi pengetahuan dan iklim psikologis hijau, praktik GHRM belum mampu mendorong perilaku pro-

lingkungan secara optimal. Temuan ini menegaskan pentingnya organisasi wisata untuk memperkuat budaya berbagi pengetahuan hijau dan menciptakan iklim kerja yang mendukung keberlanjutan guna meningkatkan perilaku pro-lingkungan karyawan.

Kata Kunci: *Green Human Resource Management, Green Knowledge Sharing, Psychological Green Climate, Pro-Environmental Behavior, Pariwisata Berkelanjutan.*

PENDAHULUAN

Saat ini, kerusakan lingkungan menjadi salah satu masalah utama yang perlu adanya perhatian khusus dan harus diprioritaskan penyelesaiannya untuk semua kalangan. Ini merupakan masalah yang cukup serius karena tingginya peningkatan kerusakan lingkungan di berbagai wilayah, yang dapat membuat lingkungan tercemar (Fathussalam *et al.*, 2021). Lingkungan hidup merupakan aspek penting yang secara signifikan mempengaruhi kehidupan manusia, Lingkungan yang baik akan meningkatkan kesehatan, keselamatan, dan kualitas hidup manusia, sementara lingkungan yang buruk dapat menyebabkan masalah serius seperti polusi, bencana alam, dan menurunnya standar hidup masyarakat. Dalam hal ini, manusia memiliki peran penting karena mereka secara langsung menilai keadaan lingkungan untuk menentukan apakah lingkungan tersebut baik atau hanya menimbulkan masalah. Oleh karena itu interaksi antara aktivitas manusia dan lingkungan merupakan faktor penting dalam menentukan atau mempengaruhi kualitas lingkungan Purnama *et al.*, (2025)

Khatima *et al.*, (2025) juga menyatakan manusia dan lingkungan seperti dua ikatan yang tidak dapat dipisahkan karena keduanya saling berhubungan. Bagi manusia lingkungan adalah salah satu aspek yang terpenting dalam kehidupan. Namun, perilaku manusia yang kurang peduli dan tidak ramah terhadap lingkungan menjadi salah satu penyebab utama meningkatnya kerusakan lingkungan. Kerusakan lingkungan yang semakin meningkat tidak hanya berdampak pada pencemaran udara, tetapi juga mengakibatkan keanekaragaman hayati akan mengalami penurunan, kerusakan tanah yang berdampak pada kelangsungan hidup manusia, lingkungan sekitarnya dan keseimbangan ekosistem secara menyeluruh. Kondisi tersebut mengakibatkan isu lingkungan menjadi perhatian penting dalam berbagai sektor lingkungan.

Salah satu sektor yang memiliki keterkaitan erat dengan isu lingkungan adalah sektor pariwisata karena kegiatan pariwisata sangat bergantung pada kelestarian alam dan keindahan lingkungan sebagai daya tarik utamanya. Tingginya minat masyarakat untuk berwisata menunjukkan bahwa sektor ini masih memiliki potensi besar untuk dikembangkan secara berkelanjutan dengan memperhatikan kelestarian lingkungan. Hal ini dapat dilihat dari data jumlah kunjungan wisatawan Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS, 2024), provinsi Jawa Barat mencatat jumlah perjalanan wisatawan nusantara tertinggi di Indonesia, yaitu sebanyak 17.009.968 perjalanan, disusul oleh

Jawa Timur (15.194.885), DKI Jakarta (8.100.780), Banten (5.901.880), dan Bali (2.204.551)

Tabel 1
Jumlah Perjalanan Wisatawan Di Indonesia
Sumber : (Badan Pusat Statistik, 2024)

No	Provinsi	Jumlah Perjalanan Wisatawan (orang)
1	Jawa Barat	17.009.968
2	Jawa Timur	15.194.885
3	DKI Jakarta	8.100.780
4	Banten	5.901.880
5	Bali	2.204.551

Berdasarkan data di atas, Jawa Barat menjadi salah satu pusat aktivitas wisata paling aktif dan potensial di Indonesia. Adapun di provinsi Jawa Barat, aktivitas wisatanya tersebar di berbagai kabupaten dan kota dengan tingkat kunjungan yang berbeda-beda. Berdasarkan Tabel 1.2, total jumlah wisatawan di Jawa Barat mencapai 59.332.100 orang, yang terdiri dari 293.856 wisatawan mancanegara dan 59.038.244 wisatawan nusantara.

Tabel 2
Jumlah Perjalanan Wisatawan Di Jawa Barat
Sumber : (Badan Pusat Statistik, 2024)

Peringkat	Kabupaten/Kota	Wisatawan Manca Negara	Wisatawan Nusantara	Jumlah Total
1	Kabupaten Bogor	138.731	6.180.677	6.319.408
2	Subang	10.615	5.943.337	5.953.952
3	Pangandaran	3.930	3.894.645	3.898.575
4	Garut	182	3.874.395	3.874.577
5	Bandung Barat	3.996	3.476.351	3.480.347

Berdasarkan data diatas, kabupaten Bogor tercatat sebagai daerah dengan jumlah kunjungan wisatawan tertinggi di provinsi Jawa Barat. Data diatas membuktikan bahwa kabupaten Bogor menjadi salah satu pusat utama aktivitas di Indonesia. Kabupaten Bogor mencerminkan pertumbuhan pariwisata yang pesat, sekaligus menghadirkan tantangan serius terhadap keberlanjutan lingkungan karena semakin banyak wisatawan yang datang, semakin tinggi juga potensi munculnya tekanan terhadap lingkungan, seperti meningkatnya produksi sampah wisata, pencemaran air, dan kerusakan ekosistem (Setiawati & Pamungkas, 2022). Destinasi wisata tidak hanya memberikan dampak ekonomi yang positif, tetapi juga berpotensi menimbulkan permasalahan lingkungan, seperti muncul persoalan lingkungan yang semakin mengkhawatirkan, terutama terkait peningkatan volume limbah di kawasan wisata. Sehingga, semakin banyak wisatawan yang datang, semakin besar pula jumlah limbah yang dihasilkan. Sejalan dengan temuan tersebut (Alim *et al.*, 2024) menjelaskan bahwa destinasi wisata terbukti menjadi salah satu penyumbang timbulan limbah yang cukup besar setiap wisatawan dapat menghasilkan rata-rata sekitar 0,6 kilogram limbah per kunjungan, dan apabila dikalikan dengan jumlah kunjungan tahunan, jumlahnya dapat mencapai lebih dari 5 ton limbah per tahun pada satu destinasi wisata berskala kecil. Sehingga kondisi tersebut menunjukkan bahwa ketika perusahaan di sektor wisata dan para karyawannya tidak mengelola limbah dengan baik, dampaknya bisa sangat merugikan bagi lingkungan sekitar.

Penerapan efektivitas kinerja lingkungan suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah tingkat *pro-environmental behavior* karyawan. Tingginya penerapan *pro-environmental behavior* di tempat kerja dapat berdampak positif pada kinerja lingkungan organisasi, seperti pengurangan limbah, penghematan energi, dan pelestarian sumber daya alam. Karyawan yang menerapkan perilaku pro-lingkungan akan berusaha mengurangi dampak negatif terhadap alam melalui tindakan nyata seperti menghemat energi, mengelola limbah dengan baik, serta mendukung penerapan praktik kerja yang ramah lingkungan di organisasi (Fadhilah & Emilisa, 2022) sehingga untuk mendukung terbentuknya perilaku *pro-environmental behavior* tersebut, organisasi membutuhkan praktik manajemen yang tepat. Salah satu pendekatan yang relevan adalah *green human resource management (GHRM)*, karena penerapannya dapat mendorong peningkatan *pro-environmental behavior* di kalangan karyawan (Li *et al.*, 2023)

Green human resource management dapat meningkatkan perilaku *pro-environmental behavior* pada karyawan di tempat kerja karena GHRM berperan dalam efisiensi lingkungan dengan merancang pekerjaan dan tugas yang berfokus pada ramah lingkungan. Praktik *green human resource management* mencakup pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan, sehingga mereka dapat

berkontribusi secara efektif dalam mencapai tujuan perusahaan yang berkelanjutan (Rubel *et al.*, 2020). Sehingga, ketika karyawan yang sudah terbiasa dengan praktik *green human resource management*, mereka biasanya jadi lebih terbuka untuk berbagi cerita, ide, maupun pengalaman sehari-hari. Sehingga dapat mendorong lahirnya *green knowledge sharing* (GKS) sebagai cara sederhana untuk saling belajar sekaligus membangun budaya kerja yang peduli terhadap lingkungan. (Nguyen *et al.*, 2023)

Green knowledge sharing menekankan pentingnya pertukaran informasi serta pengetahuan lingkungan di lingkungan kerja. Melalui interaksi sehari-hari, karyawan bisa saling bertukar ide dan pengalamannya terkait bagaimana cara menjaga lingkungan yang baik seperti menghemat energi di tempat kerja, mengurangi sampah, atau menggunakan kembali barang yang masih bisa dipakai. Proses berbagi ini merupakan bentuk *knowledge sharing*, yaitu komunikasi interaktif antarindividu yang memungkinkan pertukaran informasi, pengalaman, dan pengetahuan secara berkelanjutan (Hastari & Emilisa, 2023). Melalui kegiatan tersebut, kemampuan dan kesadaran karyawan terhadap isu lingkungan dapat meningkat, sehingga dapat membuat karyawan lebih menyadari akan pentingnya perilaku ramah lingkungan dan mendorong terbentuknya perilaku *pro-environmental behavior* (PEB) di tempat kerja. Dengan adanya *green knowledge sharing*, *pro-environmental behavior* menjadi bagian penting dari kebiasaan bersama yang dapat membantu organisasi untuk melestarikan sumber daya alam dan menjalankan tanggung jawab sosial secara konsisten (Y. Li & Li, 2025).

Efektivitas *green knowledge sharing* dalam menumbuhkan perilaku *pro-environmental behavior* juga sangat bergantung pada *psychological green climate*, yaitu sejauh mana karyawan merasakan dukungan organisasi terhadap praktik ramah lingkungan di tempat kerja sehingga ketika proses berbagi pengetahuan hijau ini terjadi dalam lingkungan yang secara psikologis mendukung nilai-nilai keberlanjutan (Li *et al.*, 2023). *Psychological green climate* dapat mempengaruhi persepsi dan perilaku karyawan terhadap lingkungan serta berperan penting dalam meningkatkan perilaku *pro-environmental behavior* pada karyawan. Ketika organisasi menunjukkan komitmen dan kepedulian terhadap keberlanjutan serta melibatkan karyawan dalam kegiatan ramah terhadap lingkungan, hal ini dapat menumbuhkan kesadaran dan mendorong mereka untuk lebih peduli pada lingkungan (Naz *et al.*, 2021)

TINJAUAN LITERATUR

Green Human Resource Management

Green human resource management adalah praktik manajemen sumber daya manusia yang memasukkan pertimbangan lingkungan ke dalam semua aktivitas HR seperti, rekrutmen, pelatihan, manajemen kinerja dan kompensasi yang mendorong keterlibatan kerja *pro* terhadap lingkungan karyawan, yang mendukung strategi ramah lingkungan pada organisasi dan meningkatkan keberlanjutan serta efisiensi lingkungan

(Romadhania *et al.*, 2023) selanjutnya *green human resource management* adalah seluruh kegiatan dalam pengembangan, dan pemeliharaan suatu sistem yang bertujuan untuk menjadikan karyawan memiliki perilaku ramah lingkungan (Sofiyani *et al.*, 2024) Berdasarkan definisi di atas yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa *green human resource management* adalah suatu pendekatan manajemen sumber daya manusia yang menggabungkan pertimbangan lingkungan ke dalam seluruh praktik HR, termasuk rekrutmen, pelatihan, manajemen kinerja, dan kompensasi.

Green Knowledge Sharing

Green knowledge sharing adalah proses kegiatan pertukaran atau saling bertukar informasi, pengalaman, dan ide yang berkaitan dengan isu-isu lingkungan di antara anggota organisasi (Lin & Chen, (2017). Selanjutnya Rubel *et al.*,(2018) mengatakan bahwa *green knowledge sharing* (GKS) adalah bagian penting dari manajemen pengetahuan pada tingkat individu, di mana para karyawan secara aktif saling bertukar informasi dan pemahaman terkait isu lingkungan dengan rekan kerja mereka. Berdasarkan beberapa definisi yang telah diuraikan di atas, kesimpulannya yaitu *green knowledge sharing* adalah proses sukarela di mana anggota organisasi saling berbagi informasi, pengalaman, ide, dan pengetahuan tentang isu lingkungan, baik implisit maupun eksplisit, dengan tujuan meningkatkan kinerja lingkungan, memperkuat kolaborasi, mendukung inovasi, serta menciptakan budaya kerja hijau yang berkelanjutan.

Psychological Green Climate

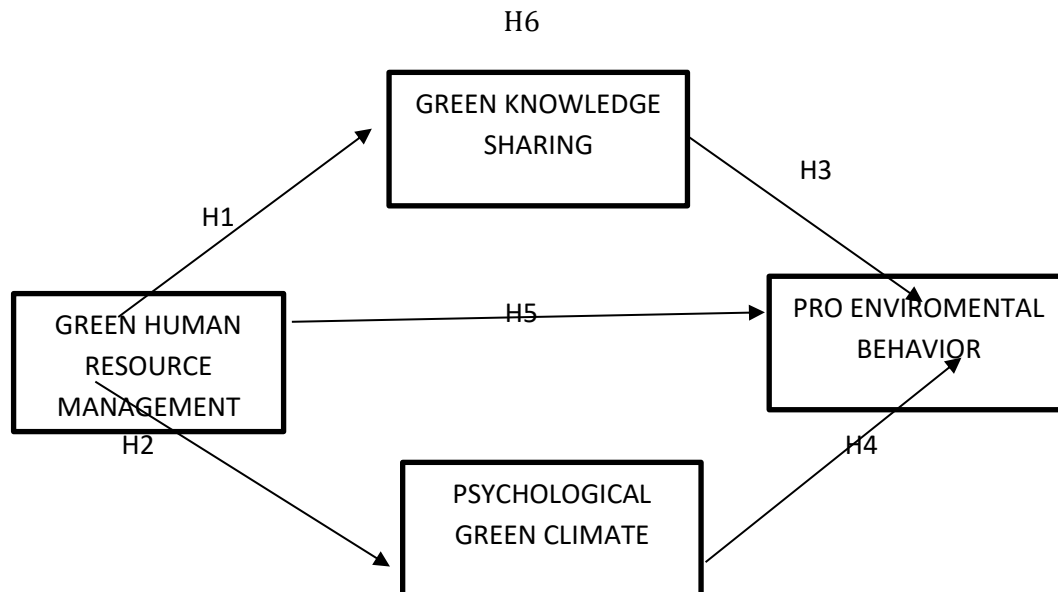
Psychological green climate adalah kondisi yang tercipta karena nilai yang berwawasan lingkungan, kebijakan organisasi, prosedur, dan metode yang dihadapi oleh orang-orang di tempat kerja bersumber pada nilai-nilai yang ramah lingkungan Zamzamy *et al.*, (2024). Selain itu Uslu *et al.*, (2023) menyatakan bahwa *Psychological green climate* adalah persepsi individu terhadap kebijakan, proses, dan praktik pro-lingkungan organisasi yang mencerminkan kepedulian lingkungan. Berdasarkan beberapa definisi yang telah diuraikan di atas, kesimpulannya yaitu *psychological green climate* merupakan persepsi karyawan terhadap nilai, kebijakan, prosedur, dan praktik organisasi yang berorientasi pada kepedulian lingkungan, di mana kondisi ini mencerminkan sejauh mana organisasi menunjukkan komitmen terhadap praktik ramah lingkungan.

Pro-Environmental Behavior

Pro-environmental behavior adalah tindakan individu yang bertujuan untuk mengurangi dampak negatif aktivitas manusia terhadap kualitas dan kinerja lingkungan,

serta mendorong kesejahteraan individu, kelompok, maupun organisasi (Zain, *et al.*, 2023) *Pro-environmental behavior* (PEB) adalah tindakan nyata yang bertanggung jawab terhadap lingkungan dan membantu organisasi menjadi lebih berkelanjutan serta ramah lingkungan. (Y. Li & Li, 2025). Berdasarkan beberapa definisi yang telah diuraikan di atas, kesimpulannya yaitu *Pro-environmental behavior* (PEB) adalah perilaku sadar dan bertanggung jawab untuk melindungi lingkungan serta mendukung keberlanjutan, baik dalam bentuk tugas utama karyawan (in-role) maupun tindakan sukarela (extra-role), seperti menghemat energi, mendaur ulang, atau memberi masukan untuk mengurangi dampak negatif organisasi

RERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1. Rerangka Konseptual

Sumber : (Nguyen *et al.*, 2025) &(Y. Li & Li, 2025)

HIPOTESIS :

H1. *Green human resource management memiliki pengaruh positif terhadap green knowledge sharing.*

H2. *Green human resource management memiliki pengaruh positif terhadap psychological green climate.*

H3. *Green knowledge sharing memiliki pengaruh positif terhadap pro-environmental behavior.*

H4. *Psychological green climate* memiliki pengaruh positif terhadap *pro-environmental behavior*.

H5. *Green human resource management* memiliki pengaruh positif terhadap *pro-environmental behavior*.

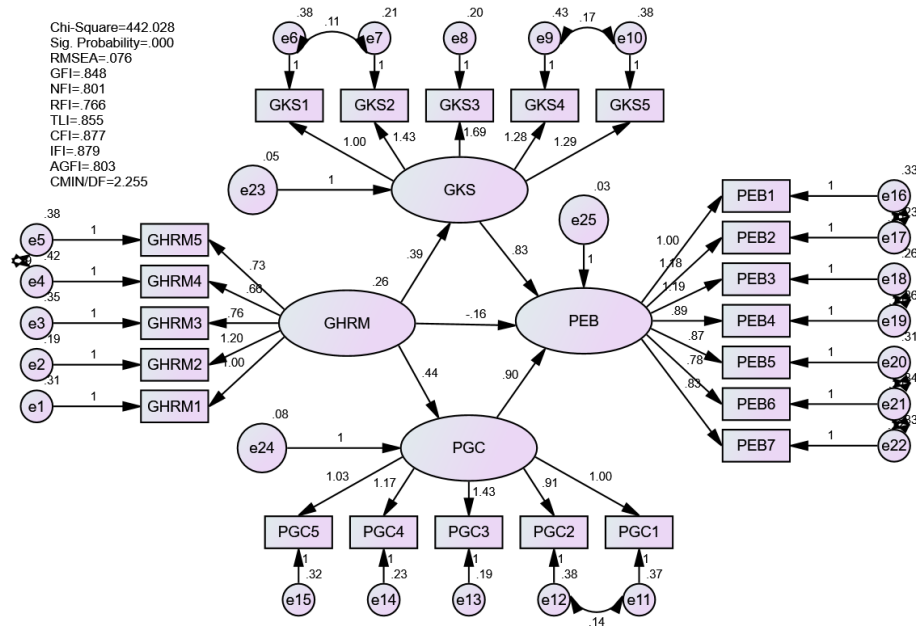
H6. *Green human resource management* memiliki pengaruh positif terhadap *pro-environmental behavior* yang dimediasi oleh *green knowledge sharing*.

H7. *Green human resource management* memiliki pengaruh positif terhadap *pro-environmental behavior* yang dimediasi oleh *psychological green climate*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada karyawan destinasi wisata di kabupaten Bogor. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif, yaitu metode penelitian yang bertujuan menggambarkan atau mendeskripsikan sebuah keadaan secara objektif dengan memakai angka. Data yang dipakai bersifat *cross sectional* karena hanya akan dilakukan sekali pada suatu periode tertentu (Emilisa *et al.*, 2025) yang unit analisisnya merupakan individual yaitu para karyawan destinasi wisata di kabupaten Bogor dan *Setting* penelitian yang digunakan *noncontrived settings* karena penelitian dilakukan ditempat pekerjaan umumnya berada (Faritsi *et al.*, 2024). penelitian ini terdapat 4 variabel, yakni *green human resource management* yang termasuk variabel bebas (*independent* variabel), *pro-environmental behavior* yang merupakan variabel terikat (*dependent* variabel) *green knowledge sharing* dan *psychological green climate* merupakan variabel perantara (*intervening* variabel).

Data penelitian yang didapatkan adalah data primer dan sekunder. Menurut (Hardana & Rasyid, 2023) data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu ataupun perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Data yang didapat pada penelitian berupa dari sumber pertama, yakni dari kuesioner yang sudah diisi oleh informan atau responden. Data sekunder adalah data pendukung yang dibutuhkan oleh peneliti, Data sekunder ini dapat berupa data yang diambil dari buku-buku, karya ilmiah, internet yang berhubungan dengan tema penelitian. Penelitian ini menggunakan uji instrumen dengan pengujian validitas dan reliabilitas dan menggunakan pengujian hipotesis (*hypothesis testing*) guna menguji pengaruh *green human resource management* terhadap *pro-environmental behavior* yang dimediasi oleh *green knowledge sharing* dan *psychological green climate*. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan destinasi wisata di kabupaten Bogor yang berjumlah 220 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metodologi *purposive sampling*. dan Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode *analisis structural equation model* (SEM) dengan bantuan software AMOS 22.



Gambar 2. Structural Equation Model (SEM)
(Sumber : hasil pengolahan data menggunakan AMOS)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan karakteristik responden pada penelitian ini, sebagian besar responden adalah perempuan, yaitu 115 orang (52,3%), sedangkan laki-laki berjumlah 105 orang (47,7%) dengan usia, mayoritas responden berada pada rentang 20–30 tahun sebanyak 195 orang (88,6%). Responden berusia 31–40 tahun berjumlah 20 orang (9,1%), dan yang berusia 40–50 tahun sebanyak 5 orang (2,3%). Secara keseluruhan, jumlah responden dalam penelitian ini adalah 220 orang.

Uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa setiap pertanyaan dalam kuesioner benar-benar mampu mengukur konsep atau variabel yang ingin diteliti (Rahmah & Emilisa, 2022). Menurut Hair & Alamer, (2022) suatu indikator dianggap valid jika memiliki *factor loading* $\geq 0,40$ karena sampelnya berjumlah 220 responden. Hasil pengujian validitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh indikator mempunyai *factor loading* $\geq 0,40$. Sehingga hal ini dapat membuktikan bahwa semua indikator variabel dinyatakan valid dan dapat diukur.

Pengujian reliabilitas digunakan untuk menguji apakah jawaban responden konsisten dalam mengukur suatu variabel (Hair *et al.*, 2020). Metode yang digunakan

dalam uji reliabilitas adalah metode *Cronbach's Alpha*, jika *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$ maka pernyataan dalam kuesioner terbukti konsisten atau reliable. Hasil pengujian reliabilitas pada penelitian ini yaitu hasilnya menunjukkan bahwa setiap instrumen memiliki nilai *coefficient cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 yang berarti seluruh indikator dalam variabel penelitian adalah *reliable*

STATISTIK DESKRIPTIF

Hasil statistik deskriptif dari variabel *green human resource management*, *green knowledge sharing*, *psychological green climate* dan *pro-environmental behavior* ditunjukkan dalam tabel di bawah berikut:

Tabel 3
Statistik Deskriptif
Green human resource management

No.	Pernyataan	Mean
1	Di organisasi tempat saya bekerja, menetapkan tujuan ramah lingkungan bagi karyawannya.	3,95
2	Di organisasi saya, memberikan pelatihan ramah lingkungan kepada karyawan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam pengelolaan ramah lingkungan.	4,05
3	Di organisasi saya, mempertimbangkan kebiasaan ramah lingkungan karyawan di tempat kerja dalam penilaian kinerja.	4,23
4	Di organisasi saya, mempertimbangkan kebiasaan ramah lingkungan karyawan di tempat kerja dalam promosi jabatan.	4,18
5	Di organisasi saya, mempertimbangkan kebiasaan ramah lingkungan karyawan di tempat kerja dalam pemberian penghargaan dan kompensasi.	4,30
Rata-rata keseluruhan GHRM		4,14

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 22

Pada tabel 3 dapat dilihat nilai *mean* yaitu 4,14 yang berarti responden merasakan *green human resource management* yang ada pada karyawan destinasi wisata di kabupaten Bogor. Hal ini menunjukkan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,30 yang

artinya bahwa organisasi sangat mempertimbangkan kebiasaan ramah lingkungan karyawan dalam pemberian penghargaan dan kompensasi.

Tabel 4
Statistik Deskriptif
Green Knowledge Sharing

No.	Pernyataan	Mean
1	Saya bersemangat untuk berbagi pengetahuan ramah lingkungan dengan rekan kerja saya.	4,38
2	Berbagi pengetahuan ramah lingkungan dengan rekan kerja saya adalah kegiatan yang bermanfaat sekaligus menyenangkan.	4,26
3	Saya menikmati pertukaran pengetahuan ramah lingkungan dengan rekan kerja selama interaksi di tempat kerja.	4,06
4	Saya sering membagikan pengetahuan ramah lingkungan melalui media seperti Twitter, TikTok, Little Red Book, televisi, dan lainnya.	3,97
5	Saya percaya bahwa berbagi pengetahuan ramah lingkungan menciptakan manfaat dan nilai bersama.	3,84
Rata-rata keseluruhan GKS	—	4,10

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 22

Pada tabel 4 dapat dilihat nilai *mean* yaitu 4,10 yang berarti responden merasakan *green knowledge sharing* pada karyawan destinasi wisata di Kabupaten Bogor. Hal ini menunjukkan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,38, yang artinya bahwa karyawan sangat bersemangat untuk berbagi pengetahuan ramah lingkungan dengan rekan kerja mereka.

Tabel 5
Statistik Deskriptif
Green human resource management

No.	Pernyataan	Mean
1	Organisasi saya peduli untuk menjadi lebih ramah lingkungan.	4,20
2	Di organisasi saya, karyawan memperhatikan isu-isu lingkungan.	4,02
3	Di organisasi saya, karyawan peduli untuk bertindak secara ramah lingkungan.	4,15

4	Di organisasi saya, karyawan berusaha meminimalkan dampak buruk terhadap lingkungan.	4,20
5	Organisasi saya mendukung kegiatan atau gerakan lingkungan.	4,25
Rata-rata keseluruhan PGC	—	4,17

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 22

Pada tabel 5 dapat dilihat nilai *mean* yaitu 4,17 yang berarti responden merasakan *psychological green climate* pada karyawan destinasi wisata di Kabupaten Bogor. Hal ini menunjukkan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,25 yang artinya bahwa organisasi sangat mendukung kegiatan atau gerakan lingkungan.

Tabel 6
Statistik Deskriptif
Pro-Enviromental Behavior

No.	Pernyataan	Mean
1	Saya ingin memperdalam pemahaman tentang strategi perlindungan lingkungan.	4,22
2	Saya berusaha menerapkan pendekatan ramah lingkungan dalam pekerjaan.	4,19
3	Saya memikirkan rekomendasi untuk meminimalkan kerusakan lingkungan.	4,18
4	Saya mencari peluang untuk berkontribusi dalam proses berkelanjutan dan produk ramah lingkungan.	4,00
5	Saya mempertanyakan aktivitas yang dapat berdampak negatif terhadap lingkungan.	3,98
6	Saya mendaur ulang barang seperti kaleng, kertas, botol, dan baterai.	4,11
7	Saya mengurangi penggunaan energi dengan memakai barang-barang yang dapat digunakan kembali.	4,02
Rata-rata keseluruhan PEB	—	4,10

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 22

Pada tabel 6 dapat dilihat nilai *mean* yaitu 4,10 yang berarti responden merasakan *pro-environmental behavior* pada karyawan destinasi wisata di kabupaten

Bogor. hal ini menunjukkan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,22 yang artinya bahwa keinginan karyawan untuk memperdalam pemahaman tentang strategi perlindungan lingkungan berada pada tingkat yang sangat baik.

UJI HIPOTESIS

Uji hipotesis ini menggunakan metode *structural equational model (SEM)* yang bertujuan untuk menganalisa apakah terdapat hubungan positif atau negatif antara *variable independent*, mediasi dan *variable dependent*

Tabel 7

Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Estimasi (β)	p-value	Keputusan
H1. GKS \leftarrow GHRM	0,394	***	Didukung
H2. PGC \leftarrow GHRM	0,440	***	Didukung
H3. PEB \leftarrow GKS	0,832	***	Didukung
H4. PEB \leftarrow PGC	0,903	***	Didukung
H5. PEB \leftarrow GHRM	-0,160	0,147	Tidak Didukung
H6. PEB \leftarrow GKS \leftarrow GHRM (<i>Mediasi</i>)	0,327	***	Didukung
H7. PEB \leftarrow PGC \leftarrow GHRM (<i>Mediasi</i>)	0,397	***	Didukung

Berdasarkan hasil pengujian di atas, diperoleh bahwa sebagian besar hipotesis memiliki p-value < 0,05 (alpha 5%), sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif secara statistik antara *green human resource management* terhadap *green knowledge sharing*, *psychological green climate*, serta pengaruh *green knowledge sharing* dan *psychological green climate* terhadap *pro-environmental behavior*. Selain itu, *green knowledge sharing* dan *psychological green climate* juga terbukti memediasi pengaruh *green human resource management* terhadap *pro-environmental behavior*. Namun, pengaruh langsung *green human resource management* terhadap *pro-environmental behavior* tidak didukung karena memiliki p-value > 0,05.

PEMBAHASAN

H1:Green Human Resorce Management Memiliki Pngaruh Positif Terhadap Green Knowledge Sharing

Setelah dilakukan uji hipotesis untuk hipotesis pertama, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan terkait pengaruh *green human resource management* terhadap *green knowledge sharing* pada karyawan yang bekerja di destinasi wisata di kabupaten Bogor. Dengan kata lain, karyawan yang bekerja di destinasi wisata kabupaten bogor merasakan bahwa penerapan praktik *green human resource management*, seperti pelatihan lingkungan serta kebijakan ramah lingkungan yang diterapkan oleh perusahaan, mampu mendorong karyawan untuk lebih aktif dalam berbagi pengetahuan terkait lingkungan dengan rekan kerja mereka. hasil penelitian ini memperkuat temuan terdahulu yang dilakukan oleh Rubel *et al.*, (2020) pada karyawan sektor perbankan di Bangladesh juga menyatakan bahwa bahwa *praktik green human resource management* (GHRM) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *green knowledge sharing* (GKS) dalam organisasi. Dengan melalui pelatihan lingkungan, rekrutmen berbasis nilai hijau, serta sistem evaluasi dan insentif yang mendukung keberlanjutan, dapat mendorong karyawan untuk aktif saling bertukar pengetahuan mengenai isu lingkungan. Temuan ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Amjad *et al.*, (2021) juga menunjukkan bahwa penerapan praktik *green human resource management* berperan penting dalam menumbuhkan budaya kerja yang mendukung pertukaran informasi dan penerapan praktik ramah lingkungan. Penerapan GHRM yang efektif terbukti mendorong karyawan untuk aktif berbagi pengetahuan mengenai isu-isu keberlanjutan, sehingga tercipta lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan peduli terhadap lingkungan.

H2:Green Human Resource management memiliki pengaruh positif terhadap psychological grenn climate

Setelah dilakukan pengujian hipotesis kedua, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *green human resource management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *psychological green climate*. Artinya, semakin baik penerapan praktik GHRM pada destinasi wisata di kabupaten bogor, maka semakin tinggi pula persepsi karyawan terhadap iklim kerja yang peduli pada lingkungan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zamzamy *et al.*, (2024) pada karyawan PT PELNI di Surabaya yang menunjukkan bahwa praktik *green human resource management* (GHRM) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *psychological green climate* (PGC). Melalui penerapan kebijakan seperti rekrutmen hijau, pelatihan berbasis lingkungan, serta sistem evaluasi dan penghargaan yang berorientasi pada keberlanjutan, GHRM mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung kesadaran lingkungan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh M. Li, Zain, *et al.*, (2023) pada karyawan rumah sakit di Pakistan juga

menunjukkan bahwa penerapan praktik *GHRM* berperan penting dalam meningkatkan *psychological green climate* di dalam organisasi.

H3 : Green Knowledge Sharing Memiliki Pengaruh Positif terhadap Pro environmental Behavior

Setelah dilakukan pengujian hipotesis ketiga, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara statistik antara *green knowledge sharing (GKS)* terhadap *pro-environmental behavior (PEB)* pada karyawan di destinasi wisata Kabupaten Bogor. Hal ini dapat diartikan bahwa mayoritas karyawan di destinasi wisata Kabupaten Bogor telah menunjukkan perilaku ramah lingkungan yang dipengaruhi oleh tingkat berbagi pengetahuan hijau yang tinggi. Semakin sering karyawan saling bertukar informasi, ide, dan pengalaman terkait praktik lingkungan berkelanjutan, maka semakin besar pula kecenderungan mereka untuk menerapkan tindakan-tindakan peduli lingkungan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Y. Li & Li, (2025) pada karyawan di sektor *manufaktur, real estate, financial services, dan IT industries* yang menunjukkan bahwa *green knowledge sharing (GKS)* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *pro-environmental behavior (PEB)*. Melalui kegiatan berbagi informasi, ide, dan pengalaman terkait praktik ramah lingkungan, karyawan terdorong untuk lebih sadar dalam menghemat energi, mengurangi limbah, serta berpartisipasi aktif dalam mendukung program keberlanjutan di tempat kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Nguyen *et al.*, (2025) pada karyawan hotel di Vietnam juga membuktikan bahwa *green knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap *pro-environmental behavior (PEB)*. Semakin sering karyawan saling bertukar pengetahuan, ide, maupun strategi terkait praktik ramah lingkungan, semakin tinggi pula tingkat kesadaran dan keterlibatan mereka dalam menjaga kelestarian lingkungan di tempat kerja.

H:4 psychological green climate memiliki pengaruh positif terhadap Pro environmental Behavior

Berdasarkan hasil penelitian keempat, ditemukan bahwa *psychological green climate (PGC)* memiliki pengaruh positif terhadap *pro-environmental behavior (PEB)* pada karyawan di destinasi wisata Kabupaten Bogor. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasakan lingkungan kerja yang peduli terhadap isu-isu lingkungan, mereka akan lebih terdorong untuk berperilaku ramah lingkungan, baik melalui tindakan formal seperti mengikuti program keberlanjutan perusahaan maupun tindakan sukarela dalam keseharian mereka. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh M. Li, Zain, *et al.*, (2023) bahwa *psychological green climate (PGC)* memiliki pengaruh positif terhadap *pro-environmental behavior (PEB)* pada karyawan *PT PELNI* di Surabaya. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa ketika karyawan merasakan suasana kerja yang peduli terhadap lingkungan, mereka lebih terdorong untuk melakukan tindakan ramah lingkungan, baik

yang bersifat formal maupun sukarela. Selain itu, Naz et al., (2021) juga menyatakan bahwa *psychological green climate* dan *pro-environmental behavior* memiliki hubungan positif. Dalam penelitiannya, ditemukan bahwa ketika karyawan merasakan adanya iklim psikologis yang peduli lingkungan melalui kebijakan perusahaan, komunikasi yang jelas, serta teladan dari pimpinan maka mereka menjadi lebih sadar dan termotivasi untuk berperilaku ramah lingkungan.

H5: Green Human Resource Management Terhadap Pro environmental Behavior

Setelah dilakukan pengujian hipotesis kelima, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan secara statistik antara *green human resource management* (GHRM) terhadap *pro-environmental behavior* (PEB). Hal ini dapat diartikan bahwa mayoritas karyawan pada destinasi wisata di Kabupaten Bogor merasakan bahwa praktik *green human resource management* yang diterapkan di tempat kerja belum sepenuhnya mampu mendorong perilaku ramah lingkungan secara optimal. Hasil ini sejalan dengan temuan ini sejalan dengan penelitian yang Khalil et al., (2022) pada sektor pendidikan di wilayah Baltistan, Pakistan, yang menemukan bahwa GHRM berpengaruh negatif terhadap perilaku pro-lingkungan karyawan. Hal ini terjadi karena penerapan GHRM di lapangan belum berjalan secara konsisten, belum sepenuhnya dipahami oleh karyawan. Ketika kebijakan ramah lingkungan hanya bersifat formalitas atau tidak disosialisasikan dengan baik, karyawan cenderung tidak melihat manfaat maupun urgensi dari program tersebut. Akibatnya, upaya organisasi untuk mendorong perilaku hijau tidak menghasilkan perubahan perilaku yang signifikan.

H6: Pengaruh Green Human Resource Mangement Terhadap Pro Enviromental Behavior Di Mediasi Green Knowledge Sharing

Setelah dilakukan pengujian hipotesis keenam, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara statistik antara *green human resource management* terhadap *pro-environmental behavior* yang dimediasi oleh *green knowledge sharing*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan praktik-praktik GHRM seperti rekrutmen hijau, pelatihan lingkungan, penilaian kinerja berbasis lingkungan, dan pemberian penghargaan hijau, maka semakin tinggi pula perilaku pro-lingkungan yang ditunjukkan oleh karyawan destinasi wisata di kabupaten bogor. Peran *green knowledge sharing* dalam hubungan ini sangat penting karena melalui kegiatan berbagi pengetahuan hijau, karyawan destinasi wisata di kabupaten bogor menjadi lebih sadar, terinformasi, dan termotivasi untuk menerapkan perilaku ramah lingkungan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Y. Li & Li, (2025) yang membuktikan bahwa *green knowledge sharing* memediasi hubungan antara praktik GHRM dan perilaku pro-lingkungan. Melalui mekanisme ini, penerapan ghrm mampu mengurangi kebiasaan kerja yang tidak ramah

lingkungan sekaligus meningkatkan kesadaran karyawan untuk berperilaku hijau di tempat kerja. Hal ini dibuktikan pada penelitian yang dilakukan terhadap karyawan di sektor manufaktur, real estate, *financial services*, dan industri teknologi informasi di tiongkok. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Nguyen *et al.*, (2025) juga menunjukkan hasil yang serupa. Mereka menyatakan bahwa praktik ghrm seperti rekrutmen hijau, pelatihan, dan sistem penilaian kinerja yang berorientasi lingkungan dapat mendorong terjadinya *green knowledge sharing* di antara karyawan. Melalui proses berbagi pengetahuan ini, karyawan menjadi lebih terdorong untuk menerapkan perilaku pro-lingkungan dalam pekerjaan sehari-hari. Dengan demikian, ghrm memiliki peran penting dalam membangun budaya organisasi yang berkelanjutan serta mendukung tercapainya tujuan lingkungan perusahaan. Melalui *green reward*, karyawan terdorong untuk saling berbagi pengetahuan hijau, dan proses ini kemudian memediasi hubungan ghrm dengan perilaku pro-lingkungan di tempat kerja. Hal ini dibuktikan dalam penelitiannya yang dilakukan pada karyawan hotel di ghana, di mana peningkatan aktivitas berbagi pengetahuan hijau terbukti memperkuat pengaruh ghrm terhadap perilaku ramah lingkungan karyawan.

H7 : Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Pro Enviromental Behavior Di Mediasi Psychological Green Climate

Setelah dilakukan pengujian hipotesis ketujuh, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *psychological green climate* memediasi hubungan antara *green human resource management* dan *pro-environmental behavior*. Hal ini berarti bahwa penerapan praktik-praktik GHRM yang baik, seperti rekrutmen hijau, pelatihan lingkungan, serta pemberian penghargaan dan kompensasi berbasis keberlanjutan, mampu menciptakan persepsi iklim psikologis hijau di lingkungan kerja. Ketika karyawan merasakan adanya dukungan organisasi terhadap nilai-nilai lingkungan, mereka akan lebih termotivasi untuk menunjukkan perilaku yang peduli terhadap lingkungan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Penelitian ini sejalan dengan hasil yang ditemukan oleh naz *et al.* (2021) yang meneliti perusahaan manufaktur di tiongkok. Hasil analisis mereka menunjukkan bahwa praktik GHRM dan strategi lingkungan perusahaan berhubungan positif dengan *psychological green climate*, yang pada gilirannya menghasilkan perilaku pro-lingkungan pada karyawan. Dengan demikian, terbukti bahwa adanya *psychological green climate* yang terbentuk dari praktik ghrm dan strategi lingkungan perusahaan dapat mendorong karyawan untuk berperilaku pro-lingkungan, serta memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja lingkungan organisasi. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh nguyen *et al.* (2025) juga membuktikan bahwa *psychological green climate* memediasi hubungan antara praktik ghrm dan perilaku pro-lingkungan. Artinya, penghargaan dan kompensasi berbasis lingkungan akan lebih efektif dalam mendorong perilaku pro-lingkungan apabila karyawan merasakan adanya iklim psikologis hijau di

tempat kerja. Temuan ini diperoleh dari penelitian yang dilakukan di sektor perhotelan bintang tiga dan lima di vietnam.

KESIMPULAN

Setelah sebelumnya dijelaskan mengenai pengaruh *green human resource management* terhadap *pro-environmental behavior* yang dimediasi oleh *green knowledge sharing* dan *psychological green climate*, penelitian ini memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai kondisi karyawan destinasi wisata di Kabupaten Bogor. Dengan total 220 responden, mayoritas peserta penelitian adalah perempuan, berusia 20–30 tahun, berpendidikan SMA/SMK, dan memiliki pengalaman kerja antara 1–5 tahun. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja berada pada fase usia produktif awal dengan peran yang banyak berhubungan langsung dengan operasional dan layanan wisata. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, karyawan secara umum merasakan bahwa organisasi destinasi wisata telah menerapkan praktik-praktik *green human resource management*. Mereka melihat adanya pelatihan terkait lingkungan, aturan internal yang mendukung perilaku ramah lingkungan, serta penilaian kinerja yang mulai mempertimbangkan aspek keberlanjutan. Kesadaran organisasi ini menjadi sinyal penting bagi karyawan bahwa isu lingkungan merupakan bagian dari nilai dan prioritas perusahaan, bukan hanya sebuah kewajiban administratif. Selain itu, aktivitas *green knowledge sharing* juga dirasakan cukup kuat. Para karyawan saling berbagi pengetahuan mengenai cara-cara kerja yang lebih ramah lingkungan, baik melalui percakapan informal, arahan dari atasan, maupun informasi yang beredar melalui media komunikasi internal. Pola interaksi ini membantu mereka memahami tindakan-tindakan sederhana yang bisa dilakukan untuk menjaga lingkungan kerja, sekaligus menumbuhkan rasa kebersamaan dalam menjalankan praktik keberlanjutan. Karyawan juga merasakan adanya *psychological green climate* yang positif di organisasi. Mereka melihat bahwa lingkungan kerja mendukung upaya pelestarian lingkungan, baik melalui sikap manajemen maupun suasana kerja yang mendorong mereka untuk terlibat dalam perilaku pro-lingkungan. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi benar-benar peduli terhadap lingkungan, muncul dorongan internal untuk ikut berkontribusi tanpa merasa terpaksa. Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan sudah menunjukkan kecenderungan untuk berperilaku ramah lingkungan dalam aktivitas sehari-hari. Mulai dari menghemat penggunaan energi, menjaga kebersihan area kerja, hingga terlibat dalam upaya pengelolaan sampah. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa praktik SDM yang berorientasi lingkungan, budaya berbagi pengetahuan, dan iklim psikologis yang mendukung memainkan peran penting dalam membentuk perilaku pro-lingkungan. Ketika organisasi menyediakan dukungan dan iklim yang tepat, karyawan cenderung lebih siap dan termotivasi untuk mengambil bagian dalam upaya pelestarian lingkungan sebagai bagian dari komitmen kerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Alim, A. K., Hadian, M. S. D., Novianti, E., Noor, A. A., & Yuliawati, A. K. (2024). Towards a Small Sustainable Tourism Destination Through Zero Waste: Evidence and Development Strategy of Udjo Ecoland, Indonesia. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 19(9), 3643–3651. <https://doi.org/10.18280/ijstdp.190932>
- Emilisa, N., Salsabilla, A., Reza Puspita Sari, A., Bayu Saputra, G., & Apriyani, D. (2025). Pengaruh Green Transformational Leadership dan Green Mindfulness Terhadap Team Innovative Behavior yang Dimediasi oleh Green Creativity Karyawan Hotel di Jakarta Pusat. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 5(Vol 15 No 1 (2023): JSMA (Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi)), 8457–8476. <https://ojs.stan-im.ac.id/index.php/JSMA/article/view/116>
- Faritsi, V. N. Al, Emilisa, N., & Tiarapuspa, T. (2024). Pengaruh Electronic Performance Monitoring, Kepemimpinan, dan Trust Pada Performance: Dalam Perspektif Pekerja Ritel di Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (JUMPA)*, 11(1), 50–67. <https://doi.org/10.55963/jumpa.v11i1.612>
- Hair, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2020). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*, 109(August 2019), 101–110. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.069>
- Hastari, L., & Emilisa, N. (2023). *JSMA (Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi) Volume 15 No. 2 / November / 2023*. 15(2), 206–219.
- Khatima, H., Syam, M., & Efwinda, S. (2025). Meningkatkan Hasil Belajar dan Perilaku Pro-Lingkungan Siswa melalui Implementasi Bahan Ajar pada Materi Pemanasan Global. *Jurnal Literasi Pendidikan ...*, 6(1), 75–87. <https://jurnal.fkip.unmul.ac.id/index.php/JLPF/article/view/4010%0Ahttps://jurnal.fkip.unmul.ac.id/index.php/JLPF/article/download/4010/1944>
- Krisnamurti, Utami, H., Rahmat Darmawan, & Darmawan, R. (2016). Dampak Pariwisata Terhadap Lingkungan Di Pulau Tidung Kepulauan Seribu. *Kajian*, 21(3), 257–273. <http://jejakwisata>.
- Li, M., ul Abidin, R. Z., Qammar, R., Qadri, S. U., Khan, M. K., Ma, Z., Qadri, S., Ahmed, H., Khan, H. S. ud din, & Mahmood, S. (2023). Pro-environmental behavior, green HRM practices, and green psychological climate: Examining the underlying mechanism in Pakistan. *Frontiers in Environmental Science*, 11(February), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fenvs.2023.1067531>
- Li, Y., & Li, Y. (2025). *Enhancing Pro-Environmental Behavior Through Green HRM*:

Mediating Roles of Green Mindfulness and Knowledge Sharing for Sustainable Outcomes. <https://doi.org/doi.org/10.3390/su17062411>

- Moch Yusuf Fathussalam, I G Ag Kom Agnam M, Ayuwati, I. D., A. L., D. F., A. L., Y. R., Hiroshi P., G. B., & Asfari, U. (2021). Faktor yang Mempengaruhi Implementasi Green Human Resource Management pada Ormawa: Model Konseptual. *Journal of Advances in Information and Industrial Technology*, 3(1), 11–18. <https://doi.org/10.52435/jaiit.v3i1.86>
- Naz, S., Jamshed, S., Nisar, Q. A., & Nasir, N. (2021). *Green HRM, psychological green climate and pro-environmental behaviors: An efficacious drive towards environmental performance in China Green HRM , psychological green climate and pro-environmental behaviors: An efficacious drive towards environmental . March.* <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01412-4>
- Nguyen, H., Tho, B. D., Ho, D. B., & Nguyen, D. D. (2025). Connecting green human resource management practices with employee ' s pro-environmental behaviours : the role of self-ef fi cacy and psychological green climate in the emerging hospitality industries. *Environmental Research Communications*, 7(5), 55002. <https://doi.org/10.1088/2515-7620/adcd5>
- Nguyen, K. T., Ngoc, P., Nguyen, D., Tran, C. Q., Thi, T., & Do, T. (2023). *Green human resource management and employee pro-environmental behaviors: The role of individual green value.* 14(2), 45–63. <https://doi.org/10.46223/HCMCOUJS.econ.en.14.2.3129.2024>
- Nurulfadhilah, L., & Emilisa, N. (2022). *green innovation practices terhadap environmentalL.* 05(December).
- Pham Phu, S. T., Fujiwara, T., Hoang Minh, G., & Pham Van, D. (2019). Solid waste management practice in a tourism destination – The status and challenges: A case study in Hoi An City, Vietnam. *Waste Management and Research*, 37(11), 1077–1088. <https://doi.org/10.1177/0734242X19862042>
- Purnama, C. Y., Srisayekti, W., Fitriana, E., & Djunaidi, A. (2025). Pro-environmental behavior to improve the quality of life with social value orientation as moderator : findings from Indonesia. *International Journal of Environmental Health Research*, 35(3), 819–838. <https://doi.org/10.1080/09603123.2024.2415902>
- Rahmah, A. F., & Emilisa, N. (2022). *Pengaruh Work Load Pay dan Social Support terhadap Turnover Intention yang dimediasi oleh Job Satisfaction pada karyawan Perhotelan Bintang 4 di Jakarta Selatan.* 9(2). <https://doi.org/10.21107/jsmb.v9i2.17482>
- Rubel, M. R. B., Kee, D. M. H., & Rimi, N. N. (2020). The influence of green HRM practices on green service behaviors: the mediating effect of green knowledge sharing. *Employee Relations*, 43(5), 996–1015. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2020-0163>

- Setiawati, N., & Pamungkas, E. (2022). How Important is Environmentally Sustainable Tourism? Evidence in Indonesia from 1974-2018 Using NARDL Cointegration. *Jurnal Ekonomi & Studi Pembangunan*, 23(2), 201-219. <https://doi.org/10.18196/jesp.v23i2.15238>
- Setyati, R., & Utari, W. (2023). ISSN 2716-2753 (media online) <http://jamas.triatmamulya.ac.id/>. *Pengaruh Leader Member Exchange Terhadaporganizational Citizenship Behavior Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening*, 4(2), 121-134.