

Pengaruh *Green Human Resource Management* Terhadap *Pro-Environmental Behavior* Dimediasi oleh *Green Knowledge Sharing* Dan *Self-Efficacy* pada Karyawan Hotel Bintang 3 di Jakarta Barat

Anggita Agustia, Wiwik Robiatul Adawiyah, Netania Emilisa, Tiara Puspa

Universitas Trisakti

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

netania@trisakti.ac.id, tiara.puspa@trisakti.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence green human resource management on pro-environmental behavior, mediated by green knowledge sharing and self-efficacy. The study was conducted using a quantitative approach with a survey method by collecting samples from employees of three-star hotels in West Jakarta. The research design employed hypothesis testing. Data were collected using a cross-sectional approach. The data were primary in nature and were obtained by distributing questionnaires via google forms, which were completed by 150 employees of three-star hotels in West Jakarta. Secondary data were obtained from sources other than the research respondents and were collected through a literature review. The data analysis techniques included instrument testing, such as validity and reliability tests, structural equation modeling (SEM), descriptive statistical analysis using SPSS and AMOS software. The results indicate that green human resource management has a positive effect on green knowledge sharing and self-efficacy. Furthermore, green knowledge sharing and self-efficacy has a positive effect on pro-environmental behavior. In addition, green knowledge sharing mediates the relationship between green human resource management and pro-environmental behavior, and self-efficacy also mediates the effect of green human resource management on pro-environmental behavior.

Keyword: *green human resource management, green knowledge sharing, self-efficacy, pro-environmental behavior*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *green human resource management* terhadap *pro-environmental behavior* dimediasi *green knowledge sharing* dan *self-efficacy*. Penelitian dilakukan secara kuantitatif dan metode survei mengambil sampel karyawan hotel bintang 3 Jakarta barat. Rancangan pada penelitian melalui pengujian hipotesis (*hypothesis testing*). Pengumpulan data secara *cross-sectional*. Data bersifat data primer dengan menyebarkan kuesioner yang diisi oleh 150 karyawan hotel bintang 3 di Jakarta Barat dan data sekunder diperoleh dari studi pustaka. Teknik pengolahan digunakan meliputi uji validitas, reliabilitas, *structural equation modeling (SEM)*, uji statistik deskriptif menggunakan *software* SPSS dan AMOS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *green human resource management* berpengaruh positif terhadap *green knowledge sharing, self-efficacy*, dan *pro-environmental behavior*. Selain itu, *green knowledge sharing* dan *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *pro-environmental behavior* serta berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *green human resource management* dan *pro-environmental behavior*. Dari hasil penelitian, manajemen hotel perlu memperkuat penerapan *green human resource*

management dengan memantau perilaku ramah lingkungan karyawan, membangun budaya *green knowledge sharing*, serta meningkatkan *self-efficacy* melalui arahan dan apresiasi kerja. Upaya ini diharapkan mampu mendorong *pro-environmental behavior* karyawan secara konsisten guna mendukung efisiensi operasional, pengelolaan limbah, dan keberlanjutan lingkungan hotel.

Kata Kunci: *green human resource management, green knowledge sharing, Self-efficacy, pro-environmental behavior*

PENDAHULUAN

Kerusakan lingkungan saat ini telah berkembang menjadi isu krusial yang memerlukan perhatian serius dan penanganan prioritas dari berbagai pihak. Permasalahan ini semakin mengkhawatirkan seiring meningkatnya degradasi lingkungan di berbagai wilayah yang berpotensi menimbulkan pencemaran (Ilham, 2021). Degradasi lingkungan tidak hanya berdampak pada kondisi fisik lingkungan, tetapi juga memberikan konsekuensi langsung terhadap kesehatan dan kesejahteraan manusia, baik secara fisik, mental, maupun sosial. Penurunan kualitas lingkungan, seperti pencemaran udara dan air, kerusakan habitat, serta perubahan iklim, telah terbukti meningkatkan risiko penyakit, menurunkan kualitas hidup, dan mengganggu keseimbangan ekosistem (Umar & Rizki, 2024).

Perubahan iklim dan kerusakan lingkungan pada dasarnya disebabkan oleh perilaku manusia, karena cara manusia dalam memanfaatkan serta memperlakukan lingkungan sering kali tidak memperhatikan keberlanjutan, sehingga mendorong terjadinya perubahan iklim dan berbagai bentuk kerusakan lingkungan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa manusia memiliki peran yang sangat menentukan, baik dalam menjaga maupun merusak lingkungan (Kousta, 2022).

Perilaku manusia tersebut tidak hanya terjadi pada tingkat individu, tetapi juga tercermin dalam aktivitas ekonomi dan operasional organisasi di berbagai sektor industri. Aktivitas operasional industri yang tidak berorientasi pada keberlanjutan berkontribusi secara akumulatif terhadap degradasi lingkungan dan perubahan iklim. Oleh karena itu, degradasi lingkungan dan perubahan iklim global yang saat ini menjadi masalah serius dan perlu ditangani di berbagai sektor ekonomi, termasuk industri perhotelan. Industri perhotelan merupakan salah satu sektor yang memiliki dampak besar terhadap lingkungan (Sihombing *et al.*, 2024.)

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS, 2024), jumlah hotel berbintang di DKI Jakarta mencapai 497 unit dengan rincian 37 hotel bintang 5, 88 hotel bintang 4, 176 hotel bintang 3, 142 hotel bintang 2, dan 53 hotel bintang 1. Data terkait jumlah hotel berbintang di DKI Jakarta berdasarkan klasifikasi bintang disusun dalam tabel berikut:

Tabel 1. 1
Klasifikasi Unit Hotel di Jakarta Tahun 2024

Klasifikasi Hotel	Hotel	Kamar	Tempat Tidur
(1)	(2)	(3)	(4)
Bintang	496	73.255	101.544
Bintang 5	37	11571	15956
Bintang 4	88	18216	25885
Bintang 3	176	19280	27098
Bintang 2	142	21089	28174
Bintang 1	53	3099	4431
Nonbintang	556	14.266	21.949
Jumlah	1.052	87.521	123.493

Sumber: Badan Pusat Statistik (2024)

Berdasarkan data yang dipublikasikan Badan Pusat Statistik, hotel bintang 3 memiliki jumlah yang paling banyak dibandingkan kelas hotel lainnya. Jumlah diatas menunjukan bahwa hotel bintang 3 memiliki kontribusi besar terhadap aktivitas industri perhotelan. Penelitian ini berfokus pada Jakarta Barat sebagai lokasi penelitian dengan mempertimbangkan karakteristik wilayahnya sebagai salah satu pusat kegiatan ekonomi, perdagangan, dan jasa di Provinsi DKI Jakarta, sebagaimana tercermin dalam publikasi Jakarta Barat Dalam Angka yang diterbitkan oleh Badan Pusat Statistik Tahun 2024.



Gambar 1.1 Pertumbuhan Ekonomi dan Jasa DKI Jakarta

Sumber : (Badan Pusat Statistik, 2024)

Berdasarkan Gambar 1.1, Jakarta Barat mencatat tingkat pertumbuhan tertinggi sebesar 15,21%, diikuti oleh Jakarta Pusat sebesar 13,10% dan Jakarta Selatan sebesar 11,82%, sementara Jakarta Timur menunjukkan pertumbuhan terendah sebesar 5,85%. Data ini menunjukkan bahwa Jakarta Barat merupakan wilayah dengan aktivitas ekonomi dan jasa paling dinamis dibandingkan wilayah administratif Jakarta lainnya. Tingginya pertumbuhan ekonomi dan sektor jasa di Jakarta Barat mengindikasikan intensitas kegiatan perdagangan, bisnis, dan layanan yang lebih besar.

Kondisi ini secara langsung mendorong berkembangnya sektor perhotelan, khususnya hotel bintang 3 yang melayani segmen bisnis dan wisatawan dengan mobilitas tinggi. Dibandingkan Jakarta Pusat dan Jakarta Selatan, Jakarta Barat menunjukkan keunggulan dalam laju pertumbuhan sektor ekonomi dan jasa, yang mencerminkan tingginya tingkat hunian serta aktivitas operasional hotel di wilayah tersebut.

Nguyen *et al* (2025) menyatakan bahwa industri perhotelan menyumbang limbah yang dua kali lipat lebih banyak daripada rumah tangga biasa dan Penggunaan sumber daya yang berlebihan menyumbang sekitar 75% dari dampak lingkungan hotel, dengan tingkat konsumsi energi per unit tertinggi dibandingkan tempat lain. Sehingga kondisi ini menunjukkan bahwa operasional hotel memberikan dampak besar terhadap lingkungan, baik melalui penggunaan sumber daya maupun limbah yang dihasilkan, termasuk dalam aktivitas industri perhotelan, seperti pada konsumsi energi, penggunaan air, bahkan produksi limbah. Dengan demikian semakin banyak unit hotel bintang 3 yang beroperasi, semakin besar juga potensi dampak lingkungannya dan Kondisi ini menjadikan hotel bintang 3 sebagai objek penting untuk diteliti, terutama dalam hal bagaimana karyawan mereka menerapkan perilaku *pro*-lingkungan.

Kondisi ini menunjukkan bahwa tanpa adanya pengelolaan dan pengendalian yang tepat, operasional hotel berpotensi menimbulkan tekanan yang cukup besar terhadap lingkungan. Dampak tersebut tidak hanya mencakup peningkatan penggunaan sumber daya alam dan energi, tetapi juga peningkatan produksi limbah, baik limbah padat maupun cair, yang jika dibiarkan terus-menerus dapat mengganggu keseimbangan ekosistem di sekitar hotel. Situasi ini menegaskan bahwa sektor perhotelan, khususnya hotel bintang 3 yang jumlahnya cukup banyak memerlukan upaya sistematis untuk menerapkan praktik ramah lingkungan secara konsisten. Upaya ini menjadi sangat penting agar operasional hotel tetap berkelanjutan, mengurangi potensi kerusakan lingkungan dan sekaligus mendukung pencapaian tujuan pariwisata yang berkelanjutan.

Pemerintah melalui KEMENPAR mendorong hotel-hotel di Indonesia untuk menerapkan konsep *green* hotel sebagai langkah strategis dalam mewujudkan pariwisata yang ramah lingkungan dan mendukung pariwisata berkelanjutan. Konsep ini menekankan efisiensi energi, penghematan air, dan pengelolaan limbah agar operasional hotel ramah lingkungan sekaligus berdaya saing sehingga bertujuan mendorong sektor pariwisata, khususnya perhotelan, agar berkontribusi dalam menekan kerusakan lingkungan melalui efisiensi penggunaan air dan energi, pengelolaan limbah padat, serta pemanfaatan material yang ramah lingkungan (Kementerian Pariwisata Republik Indonesia, 2025).

Keberhasilan penerapan konsep *green* hotel ini bergantung pada kompetensi dan perilaku *pro*-lingkungan karyawan sendiri, yang dimana mencakup seperti pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kesadaran untuk bertindak secara konsisten. oleh karena itu pengembangan pengetahuan dan perilaku *pro*-lingkungan karyawan menjadi faktor penting untuk tercapainya keberlanjutan operasional hotel sekaligus

mendukung pelestarian lingkungan (Widagdo *et al.*, 2025). Di era globalisasi ini kesadaran perusahaan untuk ikut menjaga kelestarian lingkungan dan menciptakan karyawan yang *pro* terhadap lingkungan sudah semakin tinggi. Perusahaan menyadari bahwa dengan memiliki karyawan yang *pro* terhadap lingkungan akan meningkatkan produktivitas, kreativitas, inovasi karyawan dalam bekerja. Dalam konteks industri perhotelan *pro-environmental behavior* suatu tindakan nyata karyawan yang mempunyai tujuan untuk mengurangi dampak negatif terhadap aktivitas operasional di perhotelan alam dan mendorong perbaikan kondisi lingkungan (Purnama *et al.*, 2025)

Efektivitas kinerja lingkungan di hotel sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah tingkat penerapan *pro-environmental behavior* dari para karyawan. Seperti karyawan *housekeeping* yang berinisiatif menghemat penggunaan air dan listrik, staf dapur yang berusaha mengurangi limbah makanan, hingga *front office* yang mendorong tamu untuk memanfaatkan fasilitas ramah lingkungan. Meskipun Tindakan seperti ini sederhana apabila dilakukan secara konsisten, mampu memberikan dampak yang signifikan terhadap keberlanjutan operasional hotel. Dengan demikian, tingginya penerapan *pro-environmental behavior* di hotel tidak hanya berkontribusi pada pengurangan limbah, penghematan energi, dan pelestarian sumber daya alam, tetapi juga secara langsung meningkatkan citra ramah lingkungan hotel, menekan biaya operasional, serta mendukung keberlanjutan operasional (Fadhilah, 2022). Sehingga untuk mendukung terbentuknya perilaku tersebut, organisasi membutuhkan praktik manajemen yang tepat. Salah satu pendekatannya adalah *green human resource management* karena penerapannya dapat mendorong peningkatan PEB di kalangan karyawan (Nguyen *et al.*, 2025)

Penerapan praktik *green human resource management* dapat meningkatkan perilaku *pro-environmental behavior* pada karyawan di tempat kerja karena *green human resource management* berperan dalam efisiensi lingkungan dengan merancang pekerjaan dan tugas yang berfokus pada ramah lingkungan sehingga dapat memberi kesempatan kepada karyawan untuk terlibat langsung dan mendukung program ramah lingkungan serta meningkatkan kesadaran lingkungan.

Pengakuan dan Penghargaan dari perilaku ramah lingkungan karyawan dapat menjadi lebih termotivasi karena karyawan merasa dihargai. Oleh karena itu GHRM berperan penting dalam mendorong perilaku *pro-environmental behavior* yang dapat meningkatkan kinerja lingkungan (Y. Li & Li, 2025). *Green human resource management* memiliki peran penting dalam memastikan bahwa perilaku karyawan di tempat kerja mendukung inisiatif pelestarian 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)

Green human resource management menekankan bagaimana kebijakan berkelanjutan organisasi dapat memengaruhi komitmen terhadap lingkungan dan kesejahteraan karyawan. Praktik tersebut memberikan manfaat yang dirasakan langsung oleh karyawan, baik bagi individu, bisnis, lingkungan, maupun masyarakat,

serta hal-hal lain yang mendukung terciptanya keberlanjutan. Semua hal tersebut pada akhirnya membuat karyawan merasa lebih memiliki keterikatan terhadap organisasi (Setyati & Utari, 2023). Selain itu, ketika karyawan sudah terbiasa dengan penerapan nilai keberlanjutan, mereka cenderung lebih terbuka dalam berbagi cerita, ide, maupun pengalaman sehari-hari. Hal ini kemudian yang mendorong munculnya *green knowledge sharing*, yang berfungsi sebagai sarana alami bagi karyawan untuk saling berbagi pengetahuan dan pengalaman, sekaligus membangun budaya kerja yang lebih peduli terhadap lingkungan (Khawaja & Janjua, 2025)

Green knowledge sharing juga menjadi bagian penting dalam membangun *pro-environmental behavior* di industri perhotelan. Melalui komunikasi sehari-hari, karyawan dapat saling bertukar ide dan pengalaman mengenai praktik ramah lingkungan, misalnya berbagi tips mengurangi penggunaan plastik sekali pakai, pemanfaatan kembali barang-barang hotel, atau strategi hemat energi di area pelayanan. Dengan adanya GKS, pengetahuan lingkungan tidak hanya menjadi teori, tetapi menjadi kebiasaan bersama yang memperkuat *pro-environmental behavior* di tempat kerja.

Budaya berbagi pengetahuan ini mendorong hotel untuk melestarikan sumber daya alam sekaligus memenuhi tanggung jawab sosialnya kepada masyarakat dan lingkungan sekitar (Y. Li & Li, 2025). Kondisi tersebut semakin diperkuat melalui penerapan *green human resource management*, seperti rekrutmen hijau, pelatihan berbasis lingkungan, serta sistem penilaian kinerja yang menekankan aspek keberlanjutan, yang mendorong terjadinya *green knowledge sharing* secara berkelanjutan. Melalui mekanisme ini, karyawan menjadi lebih termotivasi untuk menerapkan perilaku ramah lingkungan dalam aktivitas kerja sehari-hari (Ansong *et al.*, 2024). Keberhasilan praktik berbagi pengetahuan dalam memperkuat *pro-environmental behavior* tersebut juga sangat bergantung pada faktor internal individu, salah satunya adalah *self-efficacy* atau keyakinan diri karyawan karena mereka merasa mampu mengelola tantangan pekerjaan sekaligus berkontribusi pada tujuan keberlanjutan (Waddington, 2025)

Self-efficacy atau keyakinan diri karyawan juga berperan penting dalam mendorong penerapan *pro-environmental behavior*. Karyawan yang memiliki tingkat *self-efficacy* tinggi akan lebih percaya diri dalam menjalankan praktik ramah lingkungan, karena mereka merasa mampu mengelola tantangan pekerjaan sekaligus berkontribusi pada tujuan keberlanjutan. seperti staf *housekeeping* yang yakin dapat menghemat energi melalui pengelolaan peralatan kamar, staf dapur yang percaya diri dalam mengurangi limbah makanan, atau resepsionis yang yakin dapat memengaruhi tamu untuk mendukung program hijau hotel (Herlina *et al.*, 2025).

Kondisi ini semakin diperkuat melalui penerapan *green human resource management* yang menyediakan arahan kerja yang jelas, pelatihan lingkungan, serta apresiasi atas kinerja ramah lingkungan. Melalui dukungan tersebut, praktik *green human resource management* tidak hanya dipahami sebagai kebijakan organisasi, tetapi juga diinternalisasi oleh karyawan sehingga mendorong penerapan *pro-environmental behavior* secara konsisten di tempat kerja. Dengan demikian, *self-*

efficacy berfungsi sebagai pendorong psikologis yang memperkuat PEB di lingkungan kerja hotel (Iftikar *et al.*, 2025)

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada faktor-faktor yang mempengaruhi *pro-environmental behavior* dan subjek penelitian yang digunakan, dimana pada penelitian Y. Li & Li (2025) menggunakan 492 karyawan dari berbagai industri di Tiongkok termasuk produksi manufaktur, real estat, jasa keuangan, dan industri TI sebagai fokus penelitiannya dan menggunakan *green human resource management* sebagai variabel dependen. Sementara itu pada penelitian Nguyen *et al* (2025) penelitian difokuskan pada 507 karyawan perhotelan dari 92 hotel bintang 3 dan bintang 5. Adapun perbedaan lainnya adalah penelitian meneliti pengaruh *green human resource management* terhadap *self-efficacy* dan *psychological green climate*. Sedangkan pada penelitian ini, fokus penelitian dilakukan kepada karyawan di hotel bintang 3 yang berada di Jakarta barat dan menggunakan *green knowledge sharing* dan *self-efficacy* sebagai variabel *intervening* yang menjelaskan hubungan antara variabel independen *green human resource management* dan variabel dependen *pro-environmental behavior*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian yang dilakukan dari penelitian yang dilakukan oleh Li & Li (2025) dan Nguyen *et al* (2025). Ini bertujuan untuk menganalisis “Pengaruh *green human resource management* terhadap *pro-environmental behavior* yang dimediasi oleh *green knowledge sharing* dan *self-efficacy* pada karyawan hotel bintang 3 di Jakarta Barat”. Penelitian ini menggunakan uji kuantitatif dan pengujian hipotesis (*hypothesis testing*) untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan serta membuktikan hubungan antar variabel yang diteliti. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis adalah *Structural Equation Model* (SEM), dan uji mediasi dengan menggunakan Sobel Test. Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini merupakan individual, yaitu karyawan yang bekerja di hotel bintang 3 yang berlokasi di Jakarta Barat. Data penelitian diperoleh dari setiap individu yang memberikan tanggapan, di mana masing-masing responden berperan sebagai sumber data utama dalam penelitian ini dengan pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Data yang dipakai bersifat *cross sectional* karena pengumpulan data hanya akan dilakukan sekali pada suatu periode yang sama untuk menjawab pertanyaan penelitian (Sekaran & Bougie, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Green Human Resource Management Memiliki Pengaruh 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 hotel bintang 3 di Jakarta Barat. Dengan kata lain, karyawan 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.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sharms *et al* (2020) pada karyawan di sektor industri tekstil di Pakistan menyatakan bahwa praktik *green human resource management* berperan penting dalam *mendorong green knowledge sharing* di dalam organisasi. Dengan melalui pendekatan seperti rekrutmen yang hijau, pelatihan yang berbasis lingkungan, serta evaluasi dan insentif yang mendukung keberlanjutan, GHRM menciptakan iklim organisasi yang mendukung dan mendorong karyawan untuk berbagi pengetahuan yang berkaitan dengan isu-isu lingkungan sehingga GHRM memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan *green knowledge sharing* di dalam organisasi.

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. Selanjutnya Penelitiannya yang dilakukan Rubel *et al.*, (2020) pada karyawan sektor perbankan di Bangladesh juga menyatakan bahwa *praktik green human resource management* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *green knowledge sharing* dalam organisasi.

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. Dengan demikian, GHRM menjadi faktor penting yang memfasilitasi dan memperkuat proses berbagi pengetahuan hijau di tempat kerja.

Berdasarkan karakteristik demografis responden, sebagian besar karyawan berada pada rentang usia 18–25 tahun dengan masa kerja 1–5 tahun, berpendidikan D3, dan didominasi oleh karyawan perempuan. Karyawan pada usia muda dengan masa kerja yang relatif masih awal umumnya lebih mudah beradaptasi dan terbuka terhadap kebijakan serta nilai-nilai baru yang diterapkan oleh organisasi, termasuk praktik *green human resource management*. Hal ini membuat mereka lebih responsif terhadap pelatihan lingkungan dan kebijakan ramah lingkungan yang dijalankan perusahaan.

Selain itu, latar belakang pendidikan D3 yang menekankan pada keterampilan praktis membantu karyawan dalam memahami dan menerapkan pengetahuan lingkungan secara langsung dalam pekerjaan sehari-hari. Dominasi karyawan perempuan juga mendukung terciptanya proses *green knowledge sharing*, karena mereka cenderung lebih peduli, komunikatif, dan bersedia berbagi informasi dengan rekan kerja. Kombinasi karakteristik tersebut menciptakan suasana kerja yang mendukung pertukaran pengetahuan lingkungan, sehingga memperkuat pengaruh

positif praktik GHRM terhadap green knowledge sharing pada karyawan hotel bintang 3 di Jakarta Barat.

Green Human Resource Management Memiliki Pengaruh Positif Terhadap Self-efficacy

Setelah dilakukan pengujian terhadap hipotesis, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif *green human resource management* terhadap *self-efficacy*. Artinya, penerapan *green human resource management* mampu membantu meningkatkan rasa percaya diri karyawan terhadap kemampuan mereka. Dengan adanya praktik GHRM yang baik, karyawan merasa lebih yakin bahwa mereka mampu menjalankan tugas dan perilaku kerja yang mendukung upaya pelestarian lingkungan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farooq *et al* (2021) di sektor perhotelan menunjukkan bahwa penerapan *green human resource management* memberikan pengaruh positif terhadap *self-efficacy* karyawan. Melalui pelatihan yang berfokus pada isu lingkungan, proses rekrutmen yang memperhatikan nilai keberlanjutan, serta sistem penghargaan yang mendorong perilaku ramah lingkungan, karyawan menjadi lebih percaya diri dalam menjalankan tugas-tugas yang berorientasi pada praktik yang berorientasi pada lingkungan. Selanjutnya Dewanti & Emilisa (2023) juga menunjukkan bahwa penerapan *green human resource management* berpengaruh positif terhadap *self-efficacy* karyawan. Melalui penerapan kebijakan dan program kerja yang berfokus pada praktik ramah lingkungan, karyawan di sektor logistik Jakarta Timur menjadi lebih percaya diri dalam berperilaku dan mengambil keputusan yang mendukung keberlanjutan. Dengan demikian ini dapat memperkuat bukti bahwa GHRM berperan penting dalam membangun rasa yakin diri karyawan untuk berkontribusi terhadap upaya pelestarian lingkungan di tempat kerja.

Green human resource management memiliki pengaruh positif terhadap *Self-efficacy* berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Setyaningrum *et al* (2024) pada karyawan start-up di Indonesia dan terbukti bahwa *Green HRM* seperti pelatihan berorientasi lingkungan, sistem penghargaan berbasis keberlanjutan, dan kebijakan rekrutmen yang mendukung nilai hijau, mampu meningkatkan rasa percaya diri karyawan bahwa mereka memiliki kemampuan untuk berkontribusi terhadap tujuan keberlanjutan organisasi. Sehingga, penerapan GHRM berpengaruh positif terhadap *self-efficacy* karena membantu karyawan meyakini bahwa kemampuan dan tindakan mereka memiliki dampak nyata dalam mendukung keberlanjutan perusahaan serta mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih berwawasan lingkungan.

Berdasarkan karakteristik demografis responden, mayoritas karyawan berada pada rentang usia 18–25 tahun dengan masa kerja 1–5 tahun, berpendidikan D3, dan didominasi oleh karyawan perempuan. Pada kelompok usia muda dengan masa kerja yang relatif masih awal, karyawan cenderung memiliki tingkat pembelajaran dan adaptasi yang tinggi terhadap kebijakan organisasi, termasuk praktik GHRM. Latar belakang pendidikan D3 yang lebih aplikatif membantu karyawan memahami serta

menerapkan pelatihan lingkungan secara praktis, sementara dominasi karyawan perempuan turut mendukung peningkatan rasa percaya diri dalam berperilaku peduli lingkungan. Kombinasi karakteristik tersebut memperkuat pengaruh positif GHRM terhadap *self-efficacy*, karena karyawan merasa didukung, dihargai, dan yakin terhadap peran mereka dalam mendukung keberlanjutan organisasi.

Green Knowledge Sharing Memiliki Pengaruh Positif Terhadap Pro-Environmental Behavior

Setelah dilakukan pengujian hipotesis, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif *green knowledge sharing (GKS)* terhadap *pro-environmental behavior (PEB)*. Hal ini dapat diartikan bahwa mayoritas karyawan di tempat kerja 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. Dengan demikian, budaya berbagi pengetahuan hijau berperan penting dalam membentuk perilaku karyawan yang lebih sadar dan bertanggung jawab terhadap kelestarian lingkungan. 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. Praktik *GKS* ini membantu menumbuhkan kesadaran kolektif dan memperkuat motivasi karyawan untuk berperilaku lebih peduli terhadap lingkungan dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Selanjutnya pada 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. Hal ini menunjukkan bahwa budaya berbagi pengetahuan hijau dapat memperkuat perilaku berkelanjutan yang menjadi bagian dari nilai organisasi.

Selanjutnya, hasil penelitian dari Ansong *et al* (2024) juga memperkuat temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa *Green Knowledge Sharing* memiliki pengaruh positif terhadap *pro-environmental behavior (PEB)*. Penelitian ini menjelaskan bahwa semakin tinggi intensitas karyawan dalam berbagi pengetahuan dan pengalaman mengenai isu lingkungan, maka semakin kuat pula kecenderungan mereka untuk menerapkan perilaku yang sesuai dengan prinsip keberlanjutan. Dengan demikian, *green Knowledge Sharing (GKS)* tidak hanya berperan sebagai

sarana pertukaran informasi, tetapi juga sebagai mekanisme penting yang membentuk kesadaran, komitmen, dan perilaku pro-lingkungan di lingkungan kerja.

Berdasarkan karakteristik demografis responden, mayoritas karyawan berada pada rentang usia 18–25 tahun dengan masa kerja 1–5 tahun, tingkat pendidikan D3, serta didominasi oleh karyawan perempuan. Pada kelompok usia yang relatif muda dengan masa kerja awal hingga menengah, karyawan umumnya memiliki tingkat keterbukaan dan kemampuan beradaptasi yang tinggi terhadap nilai serta kebijakan organisasi, termasuk praktik berbagi pengetahuan terkait lingkungan. Latar belakang pendidikan D3 yang lebih berorientasi pada keterampilan kerja turut membantu karyawan memahami dan menerapkan pengetahuan lingkungan secara langsung dalam aktivitas kerja sehari-hari. Selain itu, dominasi karyawan perempuan juga berperan dalam mendorong terbentuknya perilaku pro-lingkungan, karena kelompok ini cenderung memiliki kepedulian dan kesadaran yang lebih tinggi terhadap isu lingkungan. Kondisi demografis tersebut memperkuat peran *green knowledge sharing* dalam mendorong munculnya *pro-environmental behavior* karyawan di tempat kerja.

Self-Efficacy Memiliki Pengaruh Positif Terhadap Pro Environmental Behavior

Setelah dilakukan pengujian hipotesis, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif *self-efficacy* terhadap *pro-environmental behavior* pada karyawan hotel bintang 3 di Jakarta barat. 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.

Self-efficacy berpengaruh signifikan terhadap perilaku pro-lingkungan terbukti pada penelitian yang dilakukan oleh pada mahasiswa universitas di Pakistan terbukti bahwa seseorang yang memiliki tingkat *self-efficacy* tinggi maka cenderung memandang upaya menjaga lingkungan bukan sebagai hal yang sulit, melainkan sebagai tindakan yang realistis dan dapat dilakukan. Keyakinan diri ini membuat mereka lebih terdorong untuk berpartisipasi dalam berbagai kegiatan dan perilaku yang mendukung kelestarian lingkungan, seperti menghemat energi, mengurangi limbah, dan menjaga kebersihan lingkungan sekitar. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Wu *et al* (2024) pada pekerja di Tiongkok menyatakan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap *pro-environmental behavior* bahwa karyawan dengan tingkat keyakinan diri yang tinggi merasa lebih mampu menghadapi tantangan yang berkaitan dengan penerapan praktik hijau di tempat kerja, sehingga mereka lebih aktif mengambil inisiatif untuk mendukung kegiatan yang berorientasi pada keberlanjutan dan pelestarian lingkungan. Selanjutnya Chen *et al* (2025) menyatakan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap *pro-environmental behavior*, karena individu dengan rasa percaya diri yang tinggi cenderung lebih yakin pada kemampuan mereka untuk menghadapi berbagai tantangan dan berani mengambil langkah nyata dalam mendukung kelestarian

lingkungan. Keyakinan diri tersebut membuat mereka lebih mudah terlibat dalam berbagai aktivitas ramah lingkungan, seperti mengurangi penggunaan plastik, ikut serta dalam program daur ulang, serta mendukung penerapan kebijakan hijau di tempat kerja. Hal ini diperkuat oleh temuan penelitian yang dilakukan pada pekerja di China, yang menunjukkan bahwa peningkatan *self-efficacy* secara langsung dapat mendorong seseorang untuk lebih aktif berpartisipasi dalam perilaku *pro-environmental behavior*

Berdasarkan karakteristik demografis responden, mayoritas karyawan berada pada rentang usia 18–25 tahun dengan masa kerja 1–5 tahun, tingkat pendidikan D3, serta didominasi oleh karyawan perempuan. Pada kelompok usia muda dan masa kerja yang relatif awal hingga menengah, karyawan umumnya memiliki semangat belajar dan keterbukaan yang tinggi terhadap nilai-nilai baru, termasuk praktik ramah lingkungan. Tingkat pendidikan D3 yang bersifat lebih praktis turut membantu karyawan dalam menerapkan perilaku pro-lingkungan secara langsung dalam aktivitas kerja sehari-hari. Dominasi karyawan perempuan juga berkontribusi pada meningkatnya kepedulian terhadap lingkungan kerja, karena kelompok ini cenderung memiliki sensitivitas dan kesadaran yang lebih tinggi terhadap isu keberlanjutan. Kondisi tersebut memperkuat peran *self-efficacy*, di mana keyakinan diri yang dimiliki karyawan mendorong mereka untuk lebih aktif dan konsisten dalam menunjukkan *pro-environmental behavior* di tempat kerja.

Green Human Resource Management Terhadap Pro Environmental Behavior

Setelah dilakukan pengujian pada hipotesis, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara statistik antara *green human resource management* (GHRM) terhadap *pro-environmental behavior* (PEB). Hal ini dapat diartikan bahwa mayoritas karyawan hotel bintang 3 di Jakarta barat bahwa cukup merasakan adanya penerapan praktik *green human resource management* yang diterapkan di tempat kerja yang mampu mendorong perilaku ramah lingkungan secara optimal. Hal ini sejalan pada penelitian yang dilakukan oleh Y. Li & Li (2025) pada karyawan manufaktur, *real estate*, *financial services*, *IT industries* di china menunjukkan bahwa *green human resource management* memiliki pengaruh positif terhadap perilaku *pro-environmental*. GHRM berperan penting dalam membentuk persepsi karyawan ketika organisasi memberikan penghargaan dan pengakuan atas kontribusi mereka dalam mendukung praktik ramah lingkungan. Kondisi tersebut menumbuhkan rasa dihargai di kalangan karyawan, yang kemudian meningkatkan semangat serta motivasi mereka untuk terus berkontribusi terhadap upaya keberlanjutan. Dengan demikian, penerapan GHRM tidak hanya mendorong munculnya perilaku *pro-environmental*, tetapi juga memperkuat kinerja perusahaan secara keseluruhan. Selain itu Adam & Leong (2024) menyatakan bahwa praktik *green human resource management* berperan penting dalam meningkatkan *pro-environmental behavior* karyawan di tempat kerja. Melalui praktik GHRM, kemampuan karyawan dapat berkembang, dan mereka menjadi lebih termotivasi untuk terlibat langsung dalam kegiatan yang mendukung kelestarian lingkungan,

sehingga mendorong munculnya perilaku pro-lingkungan secara sukarela. Selanjutnya Bangwal *et al* (2025) juga menyatakan bahwa *green human resource management* berpengaruh positif terhadap *pro-environmental behavior*, karena mampu membentuk sikap dan perilaku karyawan agar lebih peduli terhadap lingkungan. Temuan ini diperkuat oleh hasil penelitian pada karyawan hotel di India, yang menunjukkan bahwa penerapan GHRM secara efektif mendorong karyawan perhotelan untuk berperilaku lebih ramah terhadap lingkungan.

Berdasarkan karakteristik demografis responden, mayoritas karyawan hotel bintang 3 di Jakarta Barat berada pada rentang usia 18–25 tahun dengan masa kerja 1–5 tahun, memiliki tingkat pendidikan D3, serta didominasi oleh karyawan perempuan. Kelompok usia muda dengan masa kerja relatif awal hingga menengah umumnya memiliki semangat belajar tinggi dan keterbukaan terhadap nilai-nilai baru, termasuk praktik ramah lingkungan. Tingkat pendidikan D3 yang bersifat lebih praktis memudahkan karyawan dalam menerapkan perilaku pro-lingkungan secara langsung dalam aktivitas kerja sehari-hari. Selain itu, dominasi karyawan perempuan juga meningkatkan kepedulian terhadap lingkungan kerja, karena kelompok ini cenderung memiliki sensitivitas dan kesadaran lebih tinggi terhadap isu keberlanjutan. Kondisi tersebut memperkuat peran *self-efficacy*, di mana keyakinan diri yang dimiliki karyawan mendorong mereka untuk lebih aktif dan konsisten dalam menunjukkan *pro-environmental behavior* (PEB) di tempat kerja.

Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Pro-Environmental Behavior Di Mediasi Green Knowledge Sharing

Setelah dilakukan pengujian pada hipotesis, 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 berarti 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. Peran *green knowledge sharing* dalam hubungan ini sangat penting karena melalui kegiatan berbagi pengetahuan hijau, karyawan 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. Temuan ini juga terbukti pada penelitian yang dilakukan terhadap karyawan hotel di vietnam. Selain itu, Ansong *et al.*, (2024) menyatakan bahwa *green knowledge sharing* berperan sebagai penghubung dalam praktik *green human resource management*. 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.

Berdasarkan karakteristik demografis responden, mayoritas karyawan hotel bintang 3 di Jakarta Barat berusia 18–25 tahun dengan masa kerja 1–5 tahun, berpendidikan D3, dan didominasi oleh perempuan. Kelompok usia muda dengan pengalaman kerja awal hingga menengah cenderung terbuka terhadap praktik baru dan mudah menerapkan perilaku ramah lingkungan. Pendidikan D3 yang praktis mempermudah penerapan praktik pro-lingkungan sehari-hari, sementara dominasi perempuan meningkatkan kepedulian terhadap isu keberlanjutan.

Kondisi ini membuat penerapan *green human resource management* (GHRM) lebih efektif. Melalui praktik seperti rekrutmen hijau, pelatihan lingkungan, penilaian kinerja berbasis lingkungan, dan penghargaan hijau, karyawan terdorong berbagi pengetahuan hijau proses ini kemudian memperkuat perilaku pro-lingkungan sehingga GHRM berperan penting dalam membangun budaya organisasi yang berkelanjutan dan mendukung tujuan lingkungan perusahaan.

Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Pro-Environmental Behavior Di Mediasi Self-efficacy

Setelah dilakukan pengujian terhadap hipotesis, hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* memediasi secara parsial hubungan antara *green human resource management* dan *pro-environmental behavior*. Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan hotel bintang 3 di Jakarta Barat merasakan penerapan *green human resource management*, seperti pelatihan ramah lingkungan, kebijakan hijau, dan sistem penilaian kinerja berbasis lingkungan, mampu meningkatkan keyakinan karyawan terhadap kemampuan diri mereka dalam menerapkan perilaku ramah lingkungan. Dengan meningkatnya *self-efficacy*, karyawan terdorong untuk menunjukkan *pro-environmental behavior* secara konsisten dalam lingkungan kerja. Hal ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Wu *et al* (2024) pada karyawan hotel dan hasil analisis menunjukkan bahwa *green human resource management* berpengaruh positif terhadap *pro-environmental behavior* dimediasi oleh *self-efficacy*. Melalui praktik GHRM, karyawan mendapat pengetahuan, keterampilan, dan dukungan yang

menumbuhkan rasa percaya diri. Keyakinan diri inilah *self-efficacy* yang menjembatani kebijakan hijau perusahaan dengan perilaku pro-lingkungan karyawan. Selanjutnya Iftikar *et al* (2022) menyatakan bahwa *Self-efficacy* memediasi hubungan antara praktik *green HRM* dan perilaku *pro-environmental behavior* terbukti pada penelitiannya yang dilakukan kepada karyawan hotel di Pakistan terbukti bahwa *self-efficacy* menjadi penghubung penting antara praktik *green human resource management* dan perilaku *pro-environmental behavior*. Semakin tinggi tingkat *self-efficacy* yang dimiliki, semakin besar pula kemungkinan karyawan mengembangkan perilaku ramah lingkungan dan membantu organisasi mencapai target keberlanjutan. Selanjutnya Nguyen *et al* (2025) mengatakan bahwa *self-efficacy* memediasi hubungan antara *green human resource management* dan perilaku *pro-environmental behavior*. Praktik *Green HRM* seperti pelatihan tentang cara kerja ramah lingkungan, pemberian apresiasi atas ide yang berkaitan dengan lingkungan, atau kesempatan untuk terlibat langsung dalam program keberlanjutan dapat menumbuhkan rasa percaya diri mereka sehingga keyakinan ini membuat karyawan lebih yakin bahwa mereka bisa memberi dampak nyata seperti menghemat energi, mengurangi limbah, atau mendukung program ramah lingkungan hotel

Berdasarkan karakteristik demografis responden, mayoritas karyawan hotel bintang 3 di Jakarta Barat berada pada rentang usia 18–25 tahun dengan masa kerja 1–5 tahun, memiliki tingkat pendidikan D3, dan didominasi oleh karyawan perempuan. Kelompok usia muda dengan pengalaman kerja relatif awal hingga menengah cenderung terbuka terhadap praktik baru dan mudah menyerap pelatihan, termasuk terkait perilaku ramah lingkungan. Pendidikan D3 yang lebih praktis mempermudah karyawan memahami serta langsung menerapkan kebijakan hijau dan praktik pro-lingkungan di lingkungan kerja, sementara dominasi karyawan perempuan meningkatkan kepedulian terhadap isu keberlanjutan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab sebelumnya telah dijelaskan mengenai pengaruh *green human resource management* terhadap *pro-environmental behavior* yang dimediasi oleh *green knowledge sharing* dan *self-efficacy* pada karyawan hotel bintang 3 di Jakarta Barat dengan responden yang digunakan sebanyak 150 orang karyawan. Karakteristik responden yang mengisi didominasi oleh *gender* perempuan, dengan rentang usia 18–25 tahun, dengan tingkat pendidikan terakhir D3, dan rentang waktu lama bekerja selama 1–5 tahun. Berdasarkan tujuan penelitian serta temuan dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat diperoleh kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis statistik deskriptif pada setiap variable utama dapat dinyatakan bahwa:
 - a. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan cukup merasakan adanya penerapan *green human resource management* di perusahaannya.
 - b. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan cukup

- merasakan adanya penerapan *green knowledge sharing* di perusahaannya.
- c. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan cukup memiliki tingkat *self-efficacy* di perusahaannya
 - d. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan cukup memiliki sikap *pro-environmental behavior* di perusahaannya
2. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *green human resource management* berpengaruh positif terhadap *green knowledge sharing* pada karyawan hotel bintang 3 di Jakarta barat
 3. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *green human resource management* berpengaruh positif terhadap *self-efficacy* pada karyawan hotel bintang 3 di Jakarta barat
 4. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *green knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap *pro-environmental behavior* pada karyawan hotel bintang 3 di Jakarta barat
 5. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *pro-environmental behavior* pada karyawan hotel bintang 3 di Jakarta barat
 6. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *green human resource management* berpengaruh positif terhadap *pro-environmental behavior* pada karyawan hotel bintang 3 di Jakarta barat
 7. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *green human resource management* terhadap *pro-environmental behavior* yang dimediasi oleh *green knowledge sharing* pada karyawan hotel bintang 3 di Jakarta Barat. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *green knowledge sharing* berperan sebagai partial mediator dalam hubungan antara *green human resource management* dan *pro-environmental behavior*, yang berarti *green human resource management* tetap memiliki pengaruh langsung terhadap *pro-environmental behavior* meskipun melalui *green knowledge sharing*
 8. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *green human resource management* terhadap *pro-environmental behavior* yang dimediasi oleh *self-efficacy* pada karyawan hotel bintang 3 di Jakarta Barat. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *self-efficacy* berperan sebagai **partial mediator** dalam hubungan antara *green human resource management* dan *pro-environmental behavior*, yang berarti *green human resource management* tetap memiliki pengaruh langsung terhadap *pro-environmental behavior* meskipun melalui *green knowledge sharing*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abun, D. (2021). Research in Business & Social Science Employees ' self -efficacy and work performance of employees as mediated by work environment. *International Journal Of Research In Business And Social Science*, vol 10 no(January). <https://doi.org/10.2139/ssrn.3958247>
- Adam, A. A., & Leong, T. P. (2024). Activating Pro-Environmental Behaviour At The

- Workplace Through Green Human Resource Management Practices : The Role. *International Journal of Business and Society*, 25(1), 330–353. <https://doi.org/https://doi.org/10.33736/ijbs.6918.2024> ?
- Alali, R. (2024). Enhancing Academic Self-Efficacy through Distance Learning: A Structural Equation Model Analysis of Key Predictors among Gifted Undergraduate Students. *Jurnal Of International Crisis And Risk Communication Research*, 7. <https://doi.org/https://doi.org/10.63278/jicrcr.vi.288>
- Albrecht, S. L., Dalton, J. R., & Kavadas, V. (2024). Employee pro-environmental proactive behavior: the influence of pro-environmental senior leader and organizational support, supervisor and co-worker support, and employee pro-environmental engagement. *Frontiers in Sustainability*, 5(November). <https://doi.org/10.3389/frsus.2024.1455556>
- Alherimi, N., Marva, Z., Hamarsheh, K., & Alzaaterh, A. (2024). Employees' pro-environmental behavior in an organization: a case study in the UAE. *Scientific Reports*, 14(1), 1–16. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-66047-4>
- Ali, M., Shujahat, M., Fatima, N., Lopes de Sousa Jabbour, A. B., Vo-Thanh, T., Salam, M. A., & Latan, H. (2024). Green HRM practices and corporate sustainability performance. *Management Decision*, 62(11), 3681–3703. <https://doi.org/10.1108/MD-05-2023-0787>
- Amjad, F., Abbas, W., Zia-UR-Rehman, M., Baig, S. A., Hashim, M., Khan, A., & Rehman, H. ur. (2021). Effect of green human resource management practices on organizational sustainability: the mediating role of environmental and employee performance. *Environmental Science and Pollution Research*, 28(22), 28191–28206. <https://doi.org/10.1007/s11356-020-11307-9>
- Andari, D. F., Emilisa, N., Puspa, T., Manajemen, P. S., Trisakti, U., Satisfaction, J., Engagement, E., Burnout, J., Plateau, C., Satisfaction, J., Engagement, E., & Intention, T. (2024). Pengaruh faktor internal terhadap turnover intention pada. *Urnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 22(2), 139–152. <https://doi.org/https://doi.org/10.26623/slsi.v22i2.8993>
- Ansong, A., Owusu, N. K., Papa, R., & Andoh, K. (2024). *Green knowledge sharing and workplace environmentally friendly behaviours in the hotel industry: green autonomy as mediator and green reward and compensation as modera Green knowledge sharing and workplace environmentally friendly behaviours in the . July.* <https://doi.org/10.20867/thm.30.3.8>
- Bangwal, D., Chaudhary, A., Kumar, R., & Singh, S. (2025). Acta Psychologica Green HRM , employee pro-environmental behavior , and environmental commitment. *Acta Psychologica*, 258(December 2024), 105153. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105153>
- Bateman, A. G., Myers, N. D., Wekesser, M., Feltz, D., Lee, S., McMahan, A. A., Prilleltensky, I., & Ahnalee, M. (2025). Two-Dimensional Latent Self-Efficacy to Regulate Physical Activity and Its Effects on Physical Activity : Analysis of Data from a Physical Activity-Promoting Intervention for USA Adults with Obesity. *Measurement in Physical Education and Exercise Science*, 00(00), 1–12.

<https://doi.org/10.1080/1091367X.2025.2464697>

- Chen, J., He, M., & She, S. (2025). The impact of environmental serious game on pro-environmental behavior through environmental psychological ownership and environmental self-efficacy. *Scientific Reports*, 15, 1–14. <https://doi.org/https://doi.org/10.1038/s41598-025-11297-z>
- Dewanti, S. S., & Emilisa, N. (2023). Ghrm green self efficacy green perceived organizational support terhadap green. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 9(1), 29–36. <https://doi.org/OI:https://doi.org/10.24967/jmb.v9i1.1710>
- Din, A. U., Yang, Y., & Zhang, Y. (2025). “The psychological benefits of green HRM: A study of employee well-being, engagement, and green behavior in the healthcare sector.” *Acta Psychologica*, 254(November 2024), 104823. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.104823>
- Endaryanti, D., Riawan, A., Pariwisata, A., Yogyakarta, I., Pariwisata, A., & Yogyakarta, I. (2023). *Peran pengalaman on the job training dalam memperkuat kesiapan kerja mahasiswa*. 4(November). <https://doi.org/https://doi.org/10.70018/mb.v4i2.64>
- Faisal, S. (2023). Green Human Resource Management — A Synthesis. *Sustainability*, 15. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/su15032259>
- Farooq, R., Zhang, Z., Talwar, S., & Dhir, A. (2021). Do green human resource management and self- efficacy facilitate green creativity? A study of luxury hotels and resorts. *Journal of Sustainable Tourism*, 0(0), 1–22. <https://doi.org/10.1080/09669582.2021.1891239>
- Farrugia, D., Coffey, J., Gill, R., Sharp, M., & Threadgold, S. (2025). Youth and hospitality work: Skills , subjectivity and affective labour. *Journal of Sociology*, . 61. <https://doi.org/10.1177/14407833241252486>
- Foster, B., Muhammad, Z., Yusliza, M. Y., Faezah, J. N., Johansyah, M. D., Yong, J. Y., Saputra, J., Ramayah, T., & Fawehinmi, O. (2022). Determinants of Pro-Environmental Behaviour in the Workplace. *Sustainability* 2022, 14(1983). <https://doi.org/doi.org/10.3390/su14084420>
- 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>
- He, D., Chen, K., Zhang, T., Yin, M., Shi, X., & Xu, Z. (2021). Regional CO2 budget and abatement countermeasures for forest scenic spots: A case study of the shenyang national forest park. *Sustainability (Switzerland)*, 13(2), 1–14. <https://doi.org/10.3390/su13020861>
- Herlina, M. G., Iskandar, K., & Dewi, D. (2025). From Values to Climate Action : The Impact of Green Self-Efficacy on Pro- Environmental Behaviour in Greater Jakarta ' s Higher Education Zillentials (SDG 13 View). *ICEGC*, 00039, 1–18. <https://doi.org/https://doi.org/10.1051/e3sconf/202560100039>
- Hussain, S., Afsar, J., Ahmad, A., & Shawana, S. (2024). Impact of Green HRM on Green Technology Innovation by considering the role of Green Knowledge Sharing and Corporate environmental Performance. *Remittancesreview*, 6588(August), 2187–

2208. <https://doi.org/https://doi.org/10.33282/rr.vx9i2.119> Impact
- Iftikar, T., Hussain, S., Malik, M. I., Hyder, S., Kaleem, M., & Saqib, A. (2022). Green human resource management and pro-environmental behaviour nexus with the lens of AMO theory. *Cogent Business and Management*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2124603>
- Ilham, M. I. (2021). Economic Development and Environmental Degradation in Indonesia : Panel Data Analysis. *Jurnal Ekonomi & Studi Pembangunan*, 22. <https://doi.org/10.18196/jesp.v22i2.7629>
- Issn, O., Muhammad, H., Abid, S., Asif, M., & Abbas, R. (2025). The Impact of Green HRM on Organizational Productivity, Employee Engagement, and Long-Term Sustainability Goals. *Journal of Business and Management Research*, 4(1), 589–614.
- Jamal, T., Zahid, M., Martins, M., Mata, N., Rahman, H. U., & Mata, P. N. (2021). *Perceived Green Human Resource Management Practices and Corporate Sustainability: Multigroup Analysis and Major Industries Perspectives*. 1–17.
- 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.
- Khawaja, A., & Janjua, K. N. (2025). The impact of green human resource management practices on organisational sustainability through green knowledge sharing. *SA Journal of Human Resource Management*, 23, 1–13. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v23i0.2702>
- Khizar, H. M. U., Rafique, A., & Al-Waqfi, M. (2025). Green knowledge sharing at the workplace: a systematic review and future trajectories. *International Journal of Information Management Data Insights*, 5(2), 100361. <https://doi.org/10.1016/j.jjime.2025.100361>
- Kousta, S. (2022). Climate change and human behaviour. *Nature Human Behaviour*, 6. <https://doi.org/10.1038/s41562-022-01490-9>
- Krisnawati, E., Artanti, K. D., & Umar, N. H. (2024). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Dukungan Suami terhadap Hambatan Penggunaan Metode Kontrasepsi Jangka Panjang pada Multipara Akseptor Aktif di Surabaya Validity and Reliability Test of Research Instruments on Husbands ' Support on Barr. *Media Gizi Kesmas*, 13, 659–664. <https://doi.org/https://doi.org/10.20473/mgk.v13i2.2024.659-664>
- Li, M., Zain, R., Qammar, R., Qadri, S. U., Khan, M. K., Ma, Z., Qadri, S., Ahmed, H., & Salah, H. (2023). *psychological climate: Examining the underlying mechanism in Pakistan. February*. <https://doi.org/10.3389/fenvs.2023.1067531>
- Li, X., Pei, X., & Zhao, J. (2025). Intrinsic motivation and self-efficacy as pathways to innovative teaching: a mixed-methods study of faculty in Chinese higher education. *BMC Psychology*, 13(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-025-03177-y>
- 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>
- Martias, L. D., & Prodi. (2021). Statistika deskriptif sebagai kumpulan informasi. *Fihris: Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informas*, 16(1), 40–59. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.14421/fhrs.2021.161.40-5>
- 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>
- Musaddiq, R., Ullah, S., & Usman, M. (2024). Effect of Green HRM and Green Self-efficacy on Pro-environment Behavior- Mediating. *Annals of Social Sciences and Perspective ISSN*, 5(1), 115–125. <https://doi.org/10.52700/assap.v5i1.333> theoretical
- Mustafa, K., Hossain, M. B., Ahmad, F., Ejaz, F., Khan, H. G. A., & Dunay, A. (2023). Green human resource management practices to accomplish green competitive advantage: A moderated mediation model. *Heliyon*, 9(11), e21830. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e21830>
- 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/adcde5>
- 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>
- Nidhana, N. N., Khoirunnisa, R. M., & Hendrawan, S. (2025). *The antecedents of pro-environmental behavior : Environmental commitment , environmental consciousness , green lifestyle , and green self- efficacy*. 3(1), 38–46.
- Palayukan, D. K., Minarni, & Gismin, S. S. (2025). Self Efficacy Sebagai Prediktor Pengambilan Keputusan Karier pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar. *Jurnal Psikologi Karakter*, 5(2), 431–437. <https://doi.org/10.56326/jpk.v5i2.7503>
- Paper, Q. (2020). Self-efficacy and employee job performance support , motivation to transfer and transfer. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 37(1), 1–17. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-01-2019-0013>
- Prabowo, T. A., Afifah, M., Cahyo, F. D., & Zakaria, A. (2025). Self-Efficacy and Motivation Student in Physical Education Learning : Scoping Review. *Jurnal Porkes*, 8(1), 377–389. <https://doi.org/10.29408/porkes.v8i1.29743>
- Print, I., Online, I., Musaddiq, R., Ullah, S., & Usman, M. (2024). *Annals of Social Sciences and Perspective Effect of Green HRM and Green Self-efficacy on Pro-environment Behavior- Mediating Role of Environmental Commitment*. 5(1), 115–125.
- 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. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 9(2). <https://doi.org/10.21107/jsmb.v9i2.17482>
- Rahmat, T., & Ahman, E. (2025). Green Knowledge Sharing for Sustainable Competitive Advantage in The Halal Industry Through an HRM Perspective. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 10(1), 99–116. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v10i1.22220>
- Rizki Handayani, Hanifah Alifia Roza, Nur Azzahra Alifia, Firda Fitriani, & Novita Setyawati. (2025). Peran Green Human Resource Management (GHRM) dalam Membentuk Kepemimpinan Berkelanjutan di Kalangan Generasi Y. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(2), 4688–4698. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i2.7809>
- Ronzon, T., Gurria, P., Carus, M., Cingiz, K., El-Meligi, A., Hark, N., Iost, S., M'barek, R., Philippidis, G., van Leeuwen, M., Wesseler, J., Medina-Lozano, I., Grimplet, J., Díaz, A., Tejedor-Calvo, E., Marco, P., Fischer, M., Creydt, M., Sánchez-Hernández, E., ... Miras Ávalos, J. M. (2025). *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14. [Ahttps://doi.org/10.1016/j.resenv.2025.100208](https://doi.org/10.1016/j.resenv.2025.100208)
- 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>
- Saleem, F., Haider, S., & Iqbal, Q. (2025). *Exploring the Self-Efficacy of Patients with Type 2 Diabetes Mellitus: A Cross-Sectional Assessment Focusing on a Low-Income, Less-Educated Community of Quetta City, Pakistan. June, 1985–1999.*
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach* (8th ed.). Wiley.
- Setyaningrum, R. P., Ratnasari, S. L., Soelistya, D., Desembrianita, E., & Fahlevi, M. (2024). Green human resource management and millennial retention in Indonesian tech startups: mediating roles of job expectations and self- efficacy. *Cogent Business & Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2348718>
- Setyati, R., & Utari, W. (2023). ISSN 2716-2753 (media online) <http://jamas.triatmamulya.ac.id/>. *Journal of Applied Management and Accounting Science*, 4(2), 121–134. <https://doi.org/https://doi.org/10.51713/jamas.v4i2.90>
- Sheasby, J., & Smith, A. (2023). Examining the Factors That Contribute to Pro-Environmental Behaviour between Rural and Urban Populations. *Sustainability*, 15. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/su15076179> Academic

- Sihombing, B., Tarigan, N., & Tambunan, L. (n.d.). Peran Eco Hotel dalam Pariwisata Berkelanjutan. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Agung*, 21.
- Sihombing, Y. A., & Triyanto, D. N. (2019). Pengalaman kerja , integritas terhadap kualitas audit (studi pada inspektorat provinsi jawa barat tahun 2018) The effect of independence , objectivity , knowledge , work experinece , integrity , on audit quality (study on west java provincial inspecto. *Jurnal Akutansi*, 9(2), 141–160. <https://doi.org/https://doi.org/10.33369/j.akuntansi.9.2.141-160>
- Silva, S., & Couto, M. J. (2023). Gender Bias in the Hospitality Sector : Female and Male Jobs. *International Conference on Tourism Research, ICTR*, 292–297. <https://doi.org/https://doi.org/10.34190/ictr.6.1.1095>
- Sobaih, A. E. E., & Hasanein, A. (2020). Influences of Green Human Resources Management on Environmental Performance in Small Lodging Enterprises : The Role of Green Innovation. *Sustainability Article*, 12, 1–19. <https://doi.org/doi:10.3390/su122410371>
- Soeharso, S. Y., Ningtyas, L. D., & Sundari, R. (2023). Original Research Article Artikel Penelitian Orisinal The Role of Environmental Attitude as Mediator Between Perceived Sustainability Policy and Spiritual Well-Being Toward Pro-Environmental Behavior Peran Environmental Attitude Sebagai Mediator Perceiv. *ANIMA Indonesian Psychological Journal 2023*, 38(1), 149–173. <https://doi.org/https://doi.org/10.24123/aipj.v38i1.4906>
- Tajik, O., Golzar, J., & Noor, S. (2024). Purposive Sampling. *International Journal of Education & Language Studies*, 2(November), 1–9. <https://doi.org/https://doi.org/10.22034/ijels.2025.490681.1029>
- Umar, R. B., & Rizki, Z. (2024). International Journal of Health Sciences (IJHS) International Journal of Health Sciences (IJHS). *International Journal of Health Sciences (IJHS)*, 2, 705–715. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.59585/ijhs>
- Valentina, T. D., Nurcahyo, F. A., & Astiti, D. P. (2023). Self-efficacy and well-being of youth during the COVID-19 pandemic in Indonesia. *Salud Mental*, 46(4), 185–192. <https://doi.org/10.17711/SM.0185-3325.2023.023>
- Waddington, J. (2025). Self-efficacy. *ELT Journal, Volume 77*/(January 2023). <https://doi.org/10.1093/elt/ccac046>
- Widagdo, C. S., Guritno, B., Prayogi, R., Anggraeni, K., & Palupiningtyas, D. (2025). From Green Competence to Superior Performance : Bridging Pro-Environmental Behavior in the Hotel Ecosystem. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis E-ISSN:*, 5. <https://doi.org/https://DOI:10.55606/jaemb.v5i1.5802>
- Wu, C., Xu, W., Lu, H., & Zheng, J. (2024). *Crossing Spatial Boundaries : A Study on the Impact of Green Human Resource Management on Employees ' Household Pro-Environmental Behaviors.* <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/su16219330>
- Zelya, A. P., Lestari, R. A., Khanafiah, M., Nadya, I., Nadilah, W., Hartono, Y., & Lubis, K. (2025). Analisis deskriptif tingkat self efficacy siswa sma di kabupaten ogan ilir. *Jurnal Edu Research*, 6, 1950–1956. <https://doi.org/https://doi.org/10.47827/jer.v6i1.723>