

Pengaruh Green HRM, Perilaku Kerja Ramah Lingkungan, Dan Budaya Kebiasaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Subah Spinning Mills Kabupaten Batang

The Influence Of Green HRM, Green Work Behavior, And Habit Culture On Employee Performance With Job Satisfaction As A Mediating Variable At PT Subah Spinning Mills, Batang Regency

Hasna Zhafira^{a*}, Jati Waskito^b

Universitas Muhammadiyah Surakarta^{a,b}

^a b100210590@student.ums.ac.id, ^b jw271@ums.ac.id

Abstract

Green work practices, habit culture, and green human resource management (Green HRM) are critical components in enhancing worker performance in industrial organizations. The impact of these three variables on worker performance and job happiness is examined in this study, along with the function of job satisfaction as a mediator. At PT Subah Spinning Mills in Batang Regency, the goal of this study is to investigate the connections between green HRM, green work behavior, habit culture, job satisfaction, and staff performance. In this paradigm, job satisfaction is investigated as a mediating variable. 125 respondents were given questionnaires as part of this study's quantitative methodology. The Partial Least Squares (PLS) technique was used to analyze the data. The study's findings demonstrate that green HRM and green work practices have a major impact on employee performance and job satisfaction. Employee performance is not directly impacted by habit culture, but it does have a big impact on job satisfaction. Furthermore, it has been demonstrated that job satisfaction mediates the association between employee performance and green work practices and habit culture, but not the relationship between green HRM and employee performance. These results emphasize how crucial environmentally friendly HR procedures and a positive workplace culture are to raising employee performance and job satisfaction. The report offers the business useful advice for putting organized, long-term green HRM policies into practice.

Keywords: Green HRM, Green Work Behavior, Habit Culture, Job Satisfaction, Employee Performance.

Abstrak

Praktik kerja hijau, budaya kebiasaan, dan manajemen sumber daya manusia hijau (Green HRM) merupakan komponen penting dalam meningkatkan kinerja pekerja di organisasi industri. Dampak dari ketiga variabel ini terhadap kinerja pekerja dan kebahagiaan kerja diteliti dalam penelitian ini, bersama dengan fungsi kepuasan kerja sebagai mediator. Di PT Subah Spinning Mills di Kabupaten Batang, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki hubungan antara MSDM hijau, perilaku kerja hijau, budaya kebiasaan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Dalam paradigma ini, kepuasan kerja diselidiki sebagai variabel mediasi. Sebanyak 125 responden diberikan kuesioner sebagai bagian dari metodologi kuantitatif penelitian ini. Teknik Partial Least Squares (PLS) digunakan untuk menganalisis data. Temuan penelitian menunjukkan bahwa MSDM hijau dan praktik kerja hijau memiliki dampak besar pada kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Kinerja karyawan tidak secara langsung dipengaruhi oleh budaya kebiasaan, tetapi memiliki dampak besar pada kepuasan kerja. Selain itu, telah ditunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara kinerja karyawan dan praktik kerja hijau dan budaya kebiasaan, tetapi tidak pada hubungan antara MSDM hijau dan kinerja karyawan. Hasil ini menekankan betapa pentingnya prosedur SDM yang ramah lingkungan dan budaya tempat kerja yang positif untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Laporan ini menawarkan saran yang berguna bagi perusahaan untuk menerapkan kebijakan MSDM ramah lingkungan yang terorganisir dan berjangka panjang.

Kata Kunci: Green HRM, Perilaku Kerja Hijau, Budaya Kebiasaan, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

<https://journal.yrpiiku.com/index.php/ceej>

e-ISSN:2715-9752, p-ISSN:2715-9868

Copyright © 2025 THE AUTHOR(S). This article is distributed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license

1. Pendahuluan

Perusahaan modern saat ini tidak hanya dituntut untuk mencapai efisiensi dan produktivitas, tetapi juga untuk menjalankan operasional yang berkelanjutan dan ramah lingkungan. Salah satu pendekatan yang muncul dalam salah satu pendekatan dalam pengelolaan sdm ialah manajemen sumber daya manusia yang berwawasan lingkungan (Green Human Resource Management atau Green HRM), yaitu penerapan kebijakan dan praktik SDM yang mendukung pelestarian lingkungan. Praktik ini tidak hanya mencerminkan tanggung jawab sosial perusahaan, tetapi juga mampu meningkatkan kinerja karyawan secara tidak langsung melalui budaya dan perilaku kerja yang positif (Molina-Azorin et al., 2021).

Pendekatan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang hanya berfokus pada penerapan praktik ramah lingkungan di tempat kerja. *Green HRM* mencakup kebijakan seperti rekrutmen hijau, pelatihan lingkungan, penilaian kinerja berbasis keberlanjutan, hingga penghargaan bagi karyawan yang berkontribusi pada pelestarian lingkungan. Tujuannya adalah untuk menciptakan budaya kerja yang peduli terhadap isu lingkungan dan mendukung tercapainya tujuan keberlanjutan perusahaan. Praktik ini tidak hanya berdampak pada lingkungan, tetapi juga mampu meningkatkan loyalitas, motivasi, dan kinerja karyawan. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai hijau dalam proses SDM, perusahaan dapat menciptakan sinergi antara keberhasilan bisnis dan tanggung jawab ekologis (Yang & Li, 2023).

Selain *green HRM*, *green work behavior* atau perilaku kerja yang berorientasi pada pelestarian lingkungan juga menjadi perhatian utama. Perilaku ini mencakup kebiasaan sehari-hari karyawan seperti menghemat energi, mengurangi limbah, dan menggunakan sumber daya secara efisien. karyawan dalam mendukung praktik ramah lingkungan di tempat kerja. Perilaku ini mencakup tindakan-tindakan sederhana seperti menghemat energi, mengurangi penggunaan kertas, mendaur ulang, dan menjaga kebersihan lingkungan kerja. *Green work behavior* muncul dari kesadaran individu terhadap pentingnya menjaga kelestarian lingkungan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Perilaku ini dapat dipengaruhi oleh nilai pribadi, budaya organisasi, serta kebijakan perusahaan yang mendukung keberlanjutan. Dengan menerapkan *green work behavior*, karyawan turut berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang berkelanjutan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi (Darvishmotevali & Altinay, 2022).

Budaya kerja yang mendukung kebiasaan tersebut dikenal dengan istilah *habit culture*, yaitu kebiasaan yang terbentuk dan mengakar dalam lingkungan kerja yang akhirnya membentuk etos kerja karyawan. *Habit culture* menjadi identitas organisasi yang membentuk karakter dan pola pikir karyawan dalam menjalankan tugas. Budaya ini tidak hanya menciptakan suasana kerja yang produktif dan harmonis, tetapi juga berperan dalam meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan. Dengan *Habit culture* yang kuat, perusahaan dapat mendorong terciptanya etos kerja yang disiplin, bertanggung jawab, dan selaras dengan visi organisasi (Naveed et al., 2022).

Salah satu pondasi keberhasilan organisasi dapat dilihat dari tingkat kinerja karyawan (*employee performance*). Kinerja karyawan mencerminkan seberapa efektif dan efisien individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri karyawan seperti motivasi, kepuasan kerja, dan kompetensi, maupun faktor eksternal seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

Tingginya kinerja karyawan akan berdampak langsung pada produktivitas dan daya saing perusahaan. (Ángeles López-Cabarcos et al., 2022).

Sejauh mana seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, baik dari lingkungan kerja, penghargaan, dan hubungan dengan bos dan rekan kerja, dikenal sebagai kepuasan kerja. Tingkat kepuasan yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas, memperkuat motivasi, dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan produktif. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat menurunkan semangat kerja, meningkatkan *turnover*, dan berdampak negatif pada kinerja organisasi. (Madigan & Kim, 2021).

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh green human resource management, perilaku kerja ramah lingkungan (green work behavior), serta budaya kebiasaan (habit culture) terhadap kinerja karyawan. Dengan memahami keterkaitan antar variabel tersebut, Penelitian ini diharapkan dapat memperdalam pemahaman mengenai pentingnya penerapan praktik ramah lingkungan dan pembentukan budaya kerja positif dalam meningkatkan kepuasan serta kinerja karyawan. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi landasan bagi manajemen PT Subah Spinning Mills dalam merumuskan strategi pengelolaan SDM yang berkelanjutan, dengan fokus utama pada peningkatan kinerja karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

Pengaruh *Green HRM* terhadap *Employee Performance*

Caliskan & Esen (2019) Penelitian ini menyoroti bahwa praktik *green human resource management* (green HRM) berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan sekaligus memberikan dampak positif dan signifikan terhadap upaya keberlanjutan lingkungan. Green HRM tidak hanya berkontribusi terhadap efektivitas kerja individu, tetapi juga mendorong terciptanya budaya organisasi yang lebih peduli terhadap lingkungan. Fokus utama dari studi ini adalah untuk memahami secara mendalam bagaimana kebijakan dan praktik green HRM yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat memengaruhi pencapaian tujuan-tujuan keberlanjutan lingkungan. Berbagai bentuk implementasi green HRM yang dikaji meliputi pelatihan yang berorientasi pada isu lingkungan, proses rekrutmen yang mempertimbangkan nilai-nilai ramah lingkungan, serta sistem pengelolaan kinerja yang mendukung perilaku kerja berkelanjutan. Dengan pendekatan ini, penelitian berupaya menunjukkan bahwa integrasi prinsip-prinsip keberlanjutan ke dalam manajemen SDM menjadi strategi penting untuk menciptakan dampak lingkungan yang positif secara menyeluruh.

Sibhatu (2025) Green human resource management (green HRM) terbukti memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Implementasi kebijakan yang mendukung keberlanjutan lingkungan—seperti pelatihan yang menekankan pentingnya isu-isu lingkungan, rekrutmen yang mempertimbangkan kesesuaian nilai calon karyawan dengan prinsip ramah lingkungan, serta sistem evaluasi kinerja yang mendorong partisipasi dalam inisiatif keberlanjutan—dapat secara efektif meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan. Ketika individu dalam organisasi merasakan bahwa perusahaan memiliki komitmen yang kuat terhadap keberlanjutan, hal ini cenderung memunculkan rasa bangga, tanggung jawab, dan keinginan untuk memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap tujuan organisasi, termasuk dalam aspek produktivitas dan perilaku pro-lingkungan di tempat kerja.

H₁: Diduga *green HRM* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*.

Pengaruh *Green HRM* terhadap *Job Satisfaction*

Sulastri & Satispi (2021) menunjukkan bahwa praktik *green HRM* berpengaruh baik terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan *green HRM* mampu meningkatkan komitmen karyawan terhadap tujuan lingkungan perusahaan, sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja itu sebagai mediasi dalam sebuah hubungan antara kepemimpinan transformasional hijau dan juga keinginan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan. Temuan tersebut menekankan pentingnya penerapan strategi *green HRM* dalam menciptakan lingkungan kerja yang berkelanjutan serta mendukung peningkatan kepuasan kerja secara menyeluruh.

Laksana (2024) menunjukkan bahwa penerapan praktik *green HRM*, seperti pelatihan berbasis keberlanjutan dan perencanaan SDM yang mendukung inisiatif hijau, dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di perusahaan manufaktur. Studi ini mengungkapkan bahwa peningkatan dalam praktik *green HRM* berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan *job satisfaction* karyawan, dengan hasil yang menunjukkan hubungan yang baik antara kedua variabel tersebut. Integrasi kebijakan ramah lingkungan dalam suatu manajemen SDM untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan suatu kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan.

H₂: Diduga *green HRM* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*.

Pengaruh *Green Work Behavior* terhadap *Employee Performance*

Dibattista (2024) menegaskan bahwa *green work behavior* dapat menjadi faktor yang meningkatkan *employee performance* dengan cara yang berkelanjutan. menunjukkan bahwa karyawan yang terlibat dalam perilaku kerja ramah lingkungan, seperti pengurangan penggunaan sumber daya, mendaur ulang, dan mendukung kebijakan keberlanjutan perusahaan, menunjukkan peningkatan kinerja yang signifikan. *Green work behavior* ini bersifat keberlanjutan perusahaan tetapi juga meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Karyawan yang menunjukkan *green work behavior*.

Hoffman (2024) menyatakan bahwa *green work behavior* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penilaian kinerja secara keseluruhan. Perilaku ini, seperti pengelolaan sumber daya efisien dan partisipasi aktif dalam inisiatif suatu lingkungan, berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan penilaian kinerja karyawan. Para peneliti menunjukkan bahwa karyawan yang menerapkan *green work behavior* tidak hanya memiliki kesadaran lingkungan yang lebih tinggi, tetapi juga menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam tugas sehari-hari.

H₃: Diduga *green work behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*.

Pengaruh *Green Work Behavior* terhadap *Job Satisfaction*

Emilisa (2018) *Green work behavior* yang ditunjukkan dan dirasakan oleh karyawan terbukti memiliki suatu pengaruh baik pada tingkat suatu kepuasan kerja. Ketika karyawan menyadari bahwa perusahaan tempat mereka bekerja memiliki reputasi positif dalam hal kepedulian terhadap lingkungan, hal tersebut mendorong

munculnya perilaku positif di lingkungan kerja serta meningkatkan rasa bangga dan kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalani. Penelitian ini menegaskan bahwa penerapan green work behavior dalam organisasi bukan hanya punya dampak pada keberlanjutan lingkungan, tetapi juga berperan sebagai faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan dan memotivasi. Dengan demikian, pengelolaan green work behavior secara tepat dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong perilaku kerja yang lebih konstruktif di kalangan karyawan.

Berisha (2025) Green work behavior berpengaruh baik terhadap job satisfaction, di mana karyawan yang secara aktif terlibat dalam pengurangan penggunaan sumber daya serta berpartisipasi dalam berbagai inisiatif keberlanjutan. Perilaku ramah lingkungan di tempat kerja tidak hanya memberikan kontribusi nyata terhadap pelestarian lingkungan, tetapi juga membangun rasa tanggung jawab, makna, dan keterlibatan yang lebih mendalam terhadap pekerjaan. Ketika karyawan merasa bahwa tindakan mereka berperan bagus, hal ini memperkuat hubungan emosional mereka dengan pekerjaan dan meningkatkan persepsi terhadap nilai-nilai perusahaan. Dengan demikian, green work behavior tidak hanya penting untuk keberlanjutan, tetapi juga menjadi faktor strategis dalam menciptakan suatu kepuasan kerja yang lebih tinggi di kalangan karyawan.

H₄: Diduga *green work behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*.

Pengaruh *Habit Culture* terhadap *Employee Performance*

Shalahuddin (2023) menyatakan bahwa *habit culture* yang terbentuk melalui rutinitas dan kebiasaan positif di terhadap peningkatan *employee performance*. Kebiasaan-kebiasaan ini menciptakan pola perilaku yang stabil dan konsisten, yang pada akhirnya ini berdampak pada efektivitas dan efisiensi kerja suatu karyawan. Ketika budaya kerja yang baik tertanam dengan kuat, karyawan cenderung lebih disiplin, bertanggung jawab, dan mampu bekerja sama dalam tim. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan. *Habit Culture* berperan penting dalam membentuk kinerja karyawan yang unggul.

Menurut Diana (2021), *habit culture* yaitu pola kebiasaan kerja yang terstruktur dalam budaya organisasi, berkontribusi baik terhadap kinerja karyawan. Ketika organisasi berhasil menanamkan kebiasaan kerja yang produktif, karyawan menjadi lebih terarah dan memiliki standar perilaku yang konsisten dalam menjalankan tugasnya. Sani juga menjelaskan bahwa *habit culture* memperkuat kedisiplinan, inovasi, dan ketekunan karyawan dalam mencapai target perusahaan. Karyawan yang beradaptasi dengan kebiasaan kerja yang baik cenderung memiliki tingkat produktivitas dan loyalitas yang lebih tinggi. Pembentukan budaya kebiasaan yang kuat sangat penting untuk mendukung peningkatan *employee performance* secara berkelanjutan.

H₅: Diduga *habit culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*.

Pengaruh *Habit Culture* terhadap *Job Satisfaction*

Febriani (2025) menyatakan bahwa budaya organisasi yang baik, termasuk kebiasaan-kebiasaan kerja positif (*habit culture*), berpengaruh baik kepuasan kerja.

Habit culture yang membentuk kebiasaan disiplin, kolaboratif, dan adaptif mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga meningkatkan kepuasan karyawan. Lingkungan organisasi yang konsisten dalam membangun kebiasaan-kebiasaan tersebut membuat karyawan merasa dihargai, didukung, dan lebih termotivasi dalam bekerja. *Habit culture* menjadi suatu hal faktor penting dalam membentuk tingkat kepuasan suatu kerja yang optimal di lingkungan organisasi.

Fitriana (2023) menyatakan bahwa *habit culture* yang kuat dan positif berpengaruh baik pada kepuasan kerja. *Habit culture* yang mencakup nilai-nilai seperti komunikasi terbuka, penghargaan terhadap kinerja, dan kolaborasi antar tim dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga meningkatkan suatu kepuasan kerja karyawan. Kepuasan suatu kerja yang berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Penelitian ini menekankan pentingnya pembentukan *habit culture* yang baik sebagai strategi untuk meningkatkan suatu kepuasan dan kinerja.

H₆: Diduga *habit culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*.

Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance*

Vera Nabila (2023) Karyawan ini merasa puas dengan suatu pekerjaan cenderung akan memiliki motivasi tinggi, loyalitas terhadap organisasi, serta komitmen yang kuat untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini berujung pada peningkatan produktivitas, kualitas hasil kerja, dan perilaku kerja yang lebih proaktif. Berbagai faktor seperti lingkungan kerja kondusif, sistem suatu penghargaan yang adil, serta adanya kesempatan untuk mengembangkan karier turut menjadi penopang utama dalam membentuk kepuasan kerja yang berdampak langsung pada peningkatan performa individu dalam organisasi.

Abigail Amobeah Okrah (2024) Penelitian yang dilakukan di Berekom College of Education, Ghana, menegaskan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) memiliki pengaruh bagus terhadap kinerja, meskipun tidak semua aspek kepuasan kerja memberikan dampak yang sama. Dengan menggunakan pendekatan survei lintas-seksi dan analisis regresi linier berganda terhadap 129 responden, ditemukan bahwa dari sembilan variabel yang diuji, hanya *nature of work* atau sifat pekerjaan yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sementara itu, variabel lain seperti gaji, promosi, supervisi, tunjangan, hubungan antar rekan kerja, komunikasi, dan prosedur operasional tidak memberikan dampak signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan yang berasal dari sifat pekerjaan itu sendiri—seperti tantangan, makna, dan keterlibatan dalam tugas—merupakan faktor utama yang memengaruhi peningkatan kinerja karyawan, bersama dengan faktor demografis seperti jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan.

H₇: Diduga *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*.

Pengaruh *Green HRM* terhadap *Employee Performance* dengan *Job Satisfaction* sebagai variabel mediasi

Freire & Pieta (2022), Praktik GHRM memiliki suatu pengaruh yang juga baik pada kepuasan kerja dan organisasi, yang selanjutnya mendorong terbentuknya perilaku kewargaan organisasi. Penelitian ini mengungkap bahwa penerapan GHRM memainkan peran untuk membentuk suatu hubungan psikologis antara karyawan dan organisasi. Ketika karyawan merasakan bahwa organisasi berkomitmen terhadap

keberlanjutan, hal ini meningkatkan rasa memiliki dan keterikatan mereka terhadap perusahaan, sehingga memunculkan kepuasan kerja dan identifikasi yang lebih kuat.

Emi Wardati (2024) Penelitian menunjukkan bahwa GHRM memiliki pengaruh terhadap suatu kesejahteraan karyawan sekaligus meningkatkan suatu kepuasan kerja. Penerapan praktik-praktik GHRM, seperti lingkungan kerja yang sehat, pelatihan ramah lingkungan, dan kebijakan yang berfokus pada keberlanjutan, secara signifikan dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis maupun fisik karyawan. Peningkatan kesejahteraan ini kemudian berkontribusi pada meningkatnya kepuasan kerja, yang dalam jangka panjang berdampak positif terhadap kinerja.

H₈: Diduga *job satisfaction* memediasi *green HRM* terhadap *employee performance*.

Pengaruh *Green Work Behavior* terhadap *Employee Performance* dengan *Job Satisfaction* sebagai variabel mediasi

Ding (2023) Studi ini mengungkap bahwa kepemimpinan yang mendorong *green work behavior* memiliki pengaruh bagus terhadap kinerja individu karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja. Kepemimpinan yang berorientasi pada keberlanjutan lingkungan menciptakan suatu hal lingkungan kerja yang mendukung nilai-nilai ekologis dan tanggung jawab sosial, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa bahwa pemimpinnya peduli terhadap isu lingkungan dan menerapkan prinsip hijau dalam praktik kerja sehari-hari cenderung merasa lebih dihargai, termotivasi, dan terlibat secara emosional.

Penelitian ini menegaskan bahwa *green work behavior* atau perilaku kerja hijau memiliki pengaruh sangat bagus pada kinerja, dengan *kepuasan* berperan sebagai variabel mediasi. Ditemukan bahwa penerapan GHRM secara efektif mendorong perilaku kerja hijau di kalangan karyawan, seperti penghematan sumber daya, partisipasi dalam inisiatif lingkungan, dan kepatuhan terhadap kebijakan ramah lingkungan. Perilaku tersebut juga tidak hanya pada suatu keberlanjutan organisasi, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja melalui terciptanya lingkungan kerja yang lebih bermakna dan sesuai dengan nilai-nilai pribadi karyawan.

H₉: Diduga *job satisfaction* memediasi *green work behavior* terhadap *employee performance*.

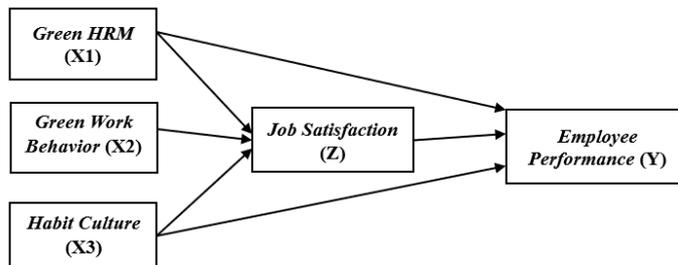
Pengaruh *Habit Culture* terhadap *Employee Performance* dengan *Job Satisfaction* sebagai variabel mediasi

Sitorus (2022) studi ini menjelaskan bahwa baik kebiasaan budaya maupun kondisi lingkungan di kerja memengaruhi kinerja, dengan *kepuasan* berperan juga sebagai variabel mediasi. Kebiasaan budaya memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun tidak memiliki pengaruh yang bagus pada *kepuasan*. Sebaliknya, lingkungan kerja terbukti berpengaruh langsung terhadap kedua variabel, yaitu kinerja dan *kepuasan* suatu kerja. *Keputusan* suatu kerja tidak berfungsi sebagai mediator antara kebiasaan budaya dan kinerja, melainkan hanya memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

Menurut Putra (2024) ditemukan bahwa kebiasaan sehari-hari yang terbentuk dari budaya organisasi memiliki efek bagus terhadap *kepuasan*. Ketika karyawan terbiasa dengan lingkungan kerja yang bagus, terstruktur, dan didukung oleh

kepemimpinan yang efektif, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya. Oleh karena itu, membangun budaya kerja yang mendukung kebiasaan positif menjadi strategi penting dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

H₁₀: Diduga *job satisfaction* memediasi *habit culture* terhadap *employee performance*.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

3. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai metode penelitian. Sugiono (2023) memberikan penjelasan tentang metodologi penelitian kuantitatif, yang berbasis pada filosofi positivisme, yang dapat digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu. Alat penelitian digunakan untuk mengumpulkan datanya, dan analisis datanya dilakukan secara kuantitatif atau statistik. Tujuan utama dari analisis ini adalah untuk menguji hipotesis yang telah dibuat sebelumnya. Dalam penelitian ini, pendekatan kuantitatif diterapkan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *GHRM*, *Green Work Behavior*, dan *Habit Culture* terhadap *Employee Performance*, dengan *Job Satisfaction* sebagai variabel mediasi. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Subah Spinning Mills di Kabupaten Batang, dengan tujuan memperoleh informasi yang relevan guna mendukung proses pengujian hipotesis yang telah dirumuskan.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional dapat menjelaskan cara variabel diukur secara konkret dan objektif (Aiman, 2022). Penelitian ini mengukur variabel *green HRM*, *green work behavior*, *habit culture*, *job satisfaction*, dan *employee performance* melalui indikator kuesioner skala likert 5 poin.

Data dan Sumber Data

Data penelitian ini akan diklasifikasikan sebagai data primer, artinya diperoleh langsung dari sumber utamanya, yakni para responden penelitian. Dalam kasus ini, sumber informasi utama adalah karyawan PT Subah Spinning Mills Kabupaten Batang. Sugiono (2023) menyatakan bahwa data primer diperoleh langsung dari individu atau kelompok target penelitian dengan menggunakan teknik yang telah dirancang sebelumnya, seperti kuesioner atau wawancara.

Data primer dikumpulkan secara khusus menjawab pertanyaan, sehingga data tersebut bersifat relevan dan sesuai dengan kebutuhan analisis dalam studi ini. Dan menjawab pertanyaan penelitian tentang hubungan antara *green HRM*, *green work*

behavior, habit culture, job satisfaction, dan employee performance, sehingga memberikan gambaran spesifik, aktual, dan kontekstual dari fenomena yang diteliti.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dengan suatu kuesioner secara tertutup dan dapat terjamin kerahasiaannya, di mana responden akan memilih suatu jawaban yang disediakan berdasarkan alternatif yang sesuai dengan persepsi atau pengalaman mereka. Sugiono (2023) menyatakan bahwa kuesioner tertutup adalah suatu instrumen di penelitian yang isinya pertanyaan atau suatu dan memilih jawaban yang telah disediakan. Penyebaran kuesioner dilakukan melalui tautan *google form* yang dikirimkan kepada responden yang telah memenuhi kriteria pemilihan sampel. Dalam kuesioner ini, responden diminta untuk memberikan tanggapan atas berbagai pernyataan yang terkait dengan variabel penelitian menggunakan *skala likert* 5 poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Metode ini dipilih untuk mempermudah proses pengumpulan data dalam jumlah besar secara cepat dan efisien, serta untuk menjaga konsistensi dan keakuratan data yang diperoleh.

Desain Pengambilan Sampel

Populasi

Semua pekerja PT Subah Spinning Mills Kabupaten Batang termasuk dalam populasi penelitian ini. Populasi sendiri diartikan sebagai keseluruhan subjek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu dan dianggap relevan dengan permasalahan yang sedang diteliti. Sugiono (2023) menjelaskan bahwa populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang telah dipilih oleh peneliti untuk diteliti dan digunakan sebagai dasar untuk membuat kesimpulan.

Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki jumlah dan ciri-ciri tertentu yang dapat dianggap sebagai representasi populasi secara keseluruhan. Metode pengambilan sampel purposive digunakan dalam penelitian ini. Metode ini didasarkan pada kriteria atau pertimbangan yang ditetapkan oleh peneliti. Sugiono (2023) memberikan penjelasan tentang metode pengambilan sampel purposive yang didasarkan pada standar atau pertimbangan yang dianggap relevan dengan tujuan penelitian. Berikut adalah persyaratan untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini:

- Karyawan PT Subah Spinning Mills.
- Telah bekerja minimal selama 1 tahun.
- Bersedia berpartisipasi secara sukarela dalam penelitian.

Penentuan jumlah sampel mengacu pada pendapat Hair (2019) yang menyatakan bahwa ukuran sampel minimal merupakan 5 kali jumlah indikator variabel dalam model penelitian. Dengan mempertimbangkan jumlah indikator pada variabel yang diteliti, maka jumlah sampel minimal dapat diperkirakan dan akan diperhitungkan secara lebih rinci pada tahapan selanjutnya.

Metode Analisis Data

Analisis suatu data dalam penelitian ini dilakukan pendekatan yaitu *Partial Least Square (PLS)* melalui software *SmartPLS 3.0*. Metode *PLS* digunakan menguji

hubungan variabel laten dalam model penelitian dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Langkah-langkah dalam analisis data meliputi:

Uji Validitas

Uji suatu validitas digunakan untuk instrumen penelitian ini benar-benar mengukur suatu variabel yang dimaksud. Menurut Aiman (2022) validitas ini menunjukkan alat ukur yang dapat mengukur suatu seharusnya diukur. Validitas instrumen diuji melalui *outer loading* dan (*AVE*), dengan kriteria nilai *outer loading* > 0,7 dan *AVE* > 0,5.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran instrumen penelitian. Menurut Aiman (2022) reliabilitas yang baik dicapai ketika nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* masing-masing lebih besar dari 0,7, yang menunjukkan bahwa instrumen dapat menghasilkan data yang konsisten.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini dilakukan dengan nilai *path coefficient*, nilai *t-statistik*, dan nilai *p-value* dari hasil analisis *PLS*. Hipotesis dinyatakan diterima jika nilai *t-statistik* > 1,96 dan *p-value* < 0,05.

4. Hasil Dan Pembahasan

Menurut hasil Tabel 1 mayoritas responden di PT Subah Spinning Mills adalah laki-laki (51,2%) dan berada dalam usia produktif, khususnya 26–35 tahun (28%) dan 15–25 tahun (27,2%). Komposisi ini menunjukkan potensi besar dalam penerapan *green HRM* dan perilaku kerja ramah lingkungan. Usia muda umumnya lebih adaptif terhadap perubahan organisasi, termasuk dalam membangun budaya kerja hijau. Perbedaan gender yang tidak terlalu jauh juga mendukung pendekatan yang inklusif dalam program lingkungan kerja. Kondisi ini memperkuat dasar bagi pengaruh *green HRM* dan *green work behavior* terhadap kinerja karyawan.

Dari sisi pengalaman, sebagian besar telah bekerja 11–15 tahun (32%), menunjukkan tingkat pemahaman yang cukup terhadap budaya perusahaan. Mayoritas lulusan SMA/SMK (71,2%) menunjukkan perlunya pendekatan praktis dalam pelatihan terkait *green HRM*. Tingkat pendidikan dan pengalaman ini penting untuk mendukung kepuasan kerja yang menjadi perantara dalam meningkatkan kinerja. Dengan latar belakang demografi tersebut, perusahaan memiliki dasar kuat untuk mengembangkan strategi *green HRM* yang efektif. Data ini mendukung bahwa faktor-faktor yang diteliti relevan untuk diterapkan di lingkungan kerja.

Tabel 1. *Demographic Data of the Respondents*

<i>Demographic Variables</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percentage</i>
Jenis Kelamin		
Laki-laki	64	51.2%
Perempuan	61	48.8%
Usia		
15-25 Tahun	34	27.2%
26-35 Tahun	35	28%

Demographic Variables	Frequency	Percentage
36-45 Tahun	32	25.6%
Lebih dari 46 Tahun	24	19.2%
Lama Bekerja		
Kurang dari 5 Tahun	32	25.6%
6-10 Tahun	29	23.2%
11-15 Tahun	40	32.0%
Lebih dari 16 Tahun	24	19.2%
Pendidikan Terakhir		
SMP	20	16.0%
SMA/SMK	89	71.2%
D3	7	5.6%
S1	9	7.2%

Sumber: Data Primer 2025

Tabel 2. Construct Validity & Reliability

Constructs	Validity			Reliability		
	Items	Outer Loading	VIF	Chonbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
<i>Green HRM (X1)</i>	GHRM1	0.882	2.785	0.865	0.908	0.711
	GHRM2	0.831	1.942			
	GHRM3	0.849	2.450			
	GHRM4	0.811	1.863			
<i>Green Work Behavior (X2)</i>	GNWB1	0.840	1.962	0.850	0.899	0.691
	GNWB2	0.797	1.714			
	GNWB3	0.829	1.901			
	GNWB4	0.857	2.198			
<i>Habit Culture (X3)</i>	HBCL1	0.832	1.854	0.816	0.879	0.645
	HBCL2	0.810	1.786			
	HBCL3	0.787	1.681			
	HBCL4	0.782	1.672			
<i>Job Satisfaction (Z)</i>	JBST1	0.790	1.934	0.832	0.882	0.598
	JBST2	0.750	1.665			
	JBST3	0.766	1.709			
	JBST4	0.787	1.694			
	JBST5	0.774	1.861			
<i>Employee Performance (Y)</i>	EPFE1	0.878	1.484	0.727	0.880	0.785
	EPFE2	0.894	1.484			

Sumber: Data Primer 2025

Menurut hasil dari Tabel 2 hasil analisis *outer model*, seluruh konstruk dalam penelitian ini terbukti valid secara konvergen. Nilai beban luar seluruh indikator harus lebih dari 0,70, dan nilai variasi rata-rata diekstraksi (AVE) untuk setiap konstruk harus lebih dari 0,50. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa setiap indikator memiliki kemampuan untuk menjelaskan secara efektif variabel laten yang

diwakilinya. Akibatnya, konstruk secara keseluruhan memenuhi syarat validitas konvergen.

Hasil uji reliabilitas memiliki nilai Cronbach's alpha dan Composite Reliability (CR) yang melebihi ambang batas ketelitian yang disyaratkan yang melebihi nilai ambang batas 0,70. Ini menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki konsistensi internal yang tinggi dan reliabel. Selain itu, nilai *variance inflation factor (VIF)* untuk semua indikator berada di bawah angka 5, yang menandakan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model pengukuran. Dengan terpenuhinya kriteria validitas, reliabilitas, dan bebas multikolinearitas, maka seluruhnya konstruk ini dalam penelitian dinyatakan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut pada tahap model struktural.

Tabel 3. *Discriminant Validity Fornell-Larcker Criterion*

	<i>Employee Performance</i>	<i>GHRM</i>	<i>Green Work Behavior</i>	<i>Habit Culture</i>	<i>Job Satisfaction</i>
<i>Employee Performance</i>	0.886				
<i>GHRM</i>	0.721	0.843			
<i>Green Work Behavior</i>	0.793	0.741	0.831		
<i>Habit Culture</i>	0.754	0.690	0.819	0.803	
<i>Job Satisfaction</i>	0.831	0.732	0.819	0.878	0.774

Sumber: Data Primer 2025

Menurut hasil Tabel 3 analisis korelasi menunjukkan bahwa seluruh variabel itu memiliki hubungan positif yang sangat kuat, *employee performance* paling kuat berkorelasi dengan *job satisfaction* (0,831), diikuti oleh *green work behavior* (0,793), dan *habit culture* (0,754). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, perilaku kerja, dan budaya kebiasaan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Green HRM juga berkorelasi cukup tinggi dengan *employee performance* (0,721) serta dengan variabel lain seperti *green work behavior* (0,741) dan *job satisfaction* (0,732). Sementara itu, *habit culture* menunjukkan korelasi sangat kuat dengan *job satisfaction* (0,878), menandakan bahwa budaya kebiasaan positif di tempat kerja berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 4. *R-Square*

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
<i>Employee Performance</i>	0.739	0.731
<i>Job Satisfaction</i>	0.814	0.809

Sumber: Data Primer 2025

Menurut hasil Tabel 4 analisis koefisien determinasi dapat menunjukkan bahwa nilai r-square di suatu variabel kinerja karyawan ini sebesar 0,739, yang menunjukkan bahwa dari ini variabel independen dalam model - green HRM, green work behavior, habit culture, dan job satisfaction - dapat menyumbang 73,9 persen dari variasi kinerja karyawan. Di sisi lain, nilai r-square yang disesuaikan sebesar 0,731 menunjukkan bahwa ada penyesuaian terhadap jumlah variabel prediktor dalam model, yang masih menunjukkan kontribusi yang tinggi.

Untuk variabel kepuasan kerja, nilai R-square sebesar 0,814 menunjukkan bahwa *green hrm*, *green work behavior*, serta *habit culture* menyumbang nilai sebesar 81,4 persen variasi dalam kepuasan kerja. Nilai R-square yang disesuaikan sebesar 0,809 juga menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan yang sangat baik untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini mampu menerangkan kedua variabel terikat dalam model tersebut.

Tabel 5. Construct Hypothesis Path Coefficients

	Hypothesis	Path Coefficient	Standard Deviation	T Value	P Value	Decision
H1	<i>GHRM -> Employee Performance</i>	0.161	0.073	2.197	0.028	Signifikan
H2	<i>GHRM -> Job Satisfaction</i>	0.170	0.074	2.298	0.022	Signifikan
H3	<i>Green Work Behavior -> Employee Performance</i>	0.288	0.139	2.075	0.039	Signifikan
H4	<i>Green Work Behavior -> Job Satisfaction</i>	0.213	0.082	2.610	0.009	Signifikan
H5	<i>Habit Culture -> Employee Performance</i>	-0.050	0.114	0.441	0.660	Tidak Signifikan
H6	<i>Habit Culture -> Job Satisfaction</i>	0.586	0.086	6.833	0.000	Signifikan
H7	<i>Job Satisfaction -> Employee Performance</i>	0.522	0.128	4.089	0.000	Signifikan

Sumber: Data Primer 2025

Berdasarkan Tabel 5 hasil uji hipotesis pada model struktural, diperoleh bahwa dari tujuh jalur hubungan yang diuji, enam di antaranya menunjukkan hasil yang signifikan. *Green HRM* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* ($\beta = 0,161$; $p = 0,028$) dan *job satisfaction* ($\beta = 0,170$; $p = 0,022$), sehingga H1 dan H2 diterima. *Green work behavior* juga berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* ($\beta = 0,288$; $p = 0,039$) dan *job satisfaction* ($\beta = 0,213$; $p = 0,009$), yang berarti H3 dan H4 turut diterima. Selain itu, *job satisfaction* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* ($\beta = 0,522$; $p = 0,000$), sehingga H7 juga diterima. Namun, satu jalur hubungan, yaitu pengaruh *habit culture* terhadap *employee performance* (H5), menunjukkan hasil yang tidak signifikan ($\beta = -0,050$; $p = 0,660$), sehingga hipotesis ini ditolak. Sebaliknya, *habit culture* memiliki pengaruh yang sangat kuat dan signifikan terhadap *job satisfaction* ($\beta = 0,586$; $p = 0,000$), yang mendukung hipotesis H6. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar variabel bebas berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, kecuali *habit culture* yang hanya berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, namun tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

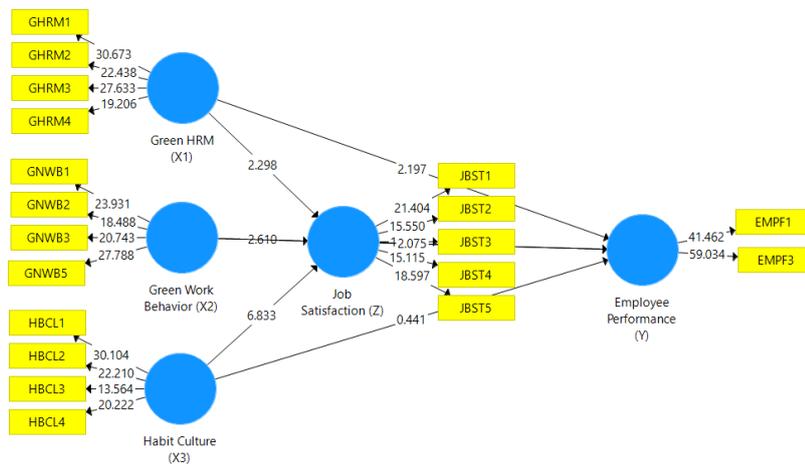
Tabel 6. Construct Hypothesis Specific Indirect Effects

	Hypothesis	Path Coefficient	Standard Deviation	T Value	P Value	Decision
H8	<i>GHRM -> Job Satisfaction -> Employee Performance</i>	0.089	0.048	1.866	0.063	Tidak Signifikan
H9	<i>Green Work Behavior -> Job Satisfaction -> Employee Performance</i>	0.111	0.054	2.066	0.039	Signifikan
H10	<i>Habit Culture -> Job Satisfaction -> Employee Performance</i>	0.306	0.083	3.691	0.000	Signifikan

Sumber: Data Primer 2025

Menurut Tabel 6 menunjukan suatu hasil analisis efek tidak langsung menunjukkan bahwa dua dari tiga jalur mediasi signifikan. *Green work behavior* dan *habit culture* berpengaruh tidak langsung secara signifikan terhadap suatu *employee performance* melalui *job satisfaction*, masing-masing dengan nilai $p = 0,039$ dan $p = 0,000$. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara kedua variabel tersebut dengan kinerja karyawan. Pengaruh tidak langsung *green HRM* terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction* tidak signifikan ($p = 0,063$), sehingga efek mediasi pada jalur ini tidak terbukti.

Dengan demikian, *job satisfaction* terbukti menjadi suatu mediator penting bagi pengaruh *green work behavior* serta *habit culture* terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2. Kerangka Inner Model Keluaran PLS

Sumber: Data Primer 2025

Pembahasan

Green HRM terbukti dalam penelitian diatas memiliki Menghasilkan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan serta tingkat kepuasan kerja. Hal ini dapat menunjukkan bahwa sebuah penerapan praktik HRM yang berorientasi pada suatu lingkungan, seperti suatu pelatihan lingkungan serta evaluasi kinerja berbasis keberlanjutan, dapat meningkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan dalam

bekerja. Temuan ini sejalan dengan (Ghedabna et al., 2024) serta (Novi Galuh Pratiwi & Waskito, 2023) yang menyatakan bahwa *green HRM* mampu menciptakan rasa memiliki terhadap nilai-nilai organisasi dan mendukung peningkatan performa kerja. Namun, efek secara tidak langsung *green HRM* terhadap suatu kinerja melalui kepuasan kerja tidak signifikan, yang mengindikasikan bahwa pengaruh *green HRM* terhadap performa cenderung lebih langsung daripada melalui mediasi psikologis.

Green work behavior juga dapat menunjukkan suatu pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan maupun dari kepuasan kerja. Kemudian, karyawan yang terlibat dalam suatu perilaku kerja cenderung memiliki kesadaran lingkungan yang tinggi, sehingga mampu meningkatkan rasa tanggung jawab serta kualitas kerja mereka. (Nurcahyanti & Ruscitasari, 2022) menyebutkan bahwa perilaku kerja ramah lingkungan berkorelasi positif dengan komitmen serta produktivitas karyawan. Selain itu, pengaruh tidak langsung *green work behavior* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja juga signifikan, menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa puas dengan lingkungannya, mereka lebih terdorong untuk bekerja secara optimal.

Berbeda halnya dengan variabel sebelumnya, *habit culture* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung. Namun, budaya kebiasaan di tempat kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kepuasan kerja, dan secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa kebiasaan kerja yang positif belum tentu langsung meningkatkan performa, tetapi dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan mendukung secara psikologis. Pendapat ini didukung oleh (Widhayani Puri S & Sutarna Wisnu W, 2020) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi memengaruhi kinerja secara tidak langsung melalui variabel afektif seperti kepuasan kerja.

Temuan ini sejalan dengan meta-analisis (Martini & Hasyunah, 2022) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan prediktor terkuat kinerja karyawan di berbagai konteks organisasi. (Martini & Hasyunah, 2022) yang menegaskan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pendapat pekerjaannya cenderung menunjukkan performa yang lebih tinggi. Dengan demikian, kepuasan kerja terbukti sebagai variabel mediasi yang penting dalam hubungan antara perilaku dan budaya kerja terhadap kinerja. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan tidak hanya perlu menerapkan praktik kerja dan membangun budaya positif, tetapi juga harus memastikan bahwa karyawan merasa puas dalam menjalankan suatu pekerjaannya.

5. Simpulan

Studi ini menemukan bahwa Kepuasan karyawan dan kinerja mereka di tempat kerja dipengaruhi secara positif dan juga signifikan oleh manajemen sumber daya manusia hijau (HRM), yang menunjukkan bahwa pengelolaan SDM berbasis lingkungan mampu meningkatkan kepuasan dan performa kerja. *Green Work Behavior* juga memberikan dampak signifikan terhadap kepuasan dan kinerja, karena perilaku ramah lingkungan meningkatkan rasa tanggung jawab dan komitmen. Budaya kebiasaan memiliki dampak yang signifikan pada kepuasan kerja, dan walaupun tidak memengaruhi kinerja secara langsung, pengaruhnya terhadap kinerja melalui jalur kepuasan kerja terbukti bermakna. Selain itu, kepuasan kerja berperan sebagai mediator yang signifikan. pengaruh *Green Work Behavior* dan *Habit Culture* terhadap kinerja, sementara pengaruh mediasi dari Green HRM tidak signifikan, menandakan

perlunya penguatan kebijakan Green HRM. Secara keseluruhan, Green HRM, Green Work Behavior, dan Habit Culture berkontribusi Memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui peran kepuasan kerja sebagai mediator.

Meskipun begitu, studi yang telah dilakukan memiliki beberapa keterbatasan, di antaranya penggunaan pendekatan kuantitatif dengan kuesioner yang tidak dapat menggali persepsi subjektif karyawan secara mendalam, objek penelitian yang terbatas pada satu perusahaan tekstil di Kabupaten Batang sehingga generalisasinya terbatas, serta sifat penelitian yang *cross-sectional* yang belum mampu menangkap dinamika Interaksi antar variabel yang berubah seiring berjalannya waktu. Untuk itu, disarankan agar penelitian selanjutnya menggunakan pendekatan *mix-method* seperti wawancara atau observasi langsung memperluas cakupan penelitian ke perusahaan atau sektor lain, serta mempertimbangkan penggunaan variabel tambahan seperti gaya kepemimpinan hijau atau iklim organisasi. Sementara itu, bagi PT. Subah Spinning Mills, perusahaan perlu memperkuat penerapan Green HRM melalui pelatihan dan kebijakan yang lebih konkret, mendorong *Green Work Behavior* dengan insentif, menanamkan budaya kerja berbasis kebiasaan positif secara konsisten, meningkatkan sistem penghargaan dan komunikasi terbuka untuk memperkuat kepuasan kerja, serta melakukan evaluasi rutin terhadap program Green HRM dan budaya kerja hijau guna menjamin efektivitas jangka panjang.

6. Daftar Pustaka

- Abigail Amobeah Okrah. (2024). *View of The Effect of Job Satisfaction on Employees' Performance at Berekum College of Education, Ghana.pdf*.
- Adnan, M. (2021). Employee Green Behaviour as a Consequence of Green HRM Practices and Ethical Leadership: The Mediating Role of Green Self Efficacy. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*, 7(3), 599–612. <https://doi.org/10.26710/jbsee.v7i3.1846>
- Aiman, U. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Issue May).
- Akhiryan, M. T., & Kusdiyanto. (2025). Analysis Of The Influence Of Hr Information System Quality, Work Discipline, Training, And Career Development On Performance (A Study Of Educators In Jatiroto District). In *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJSE)* (Vol. 8, Issue 1, pp. 532–546).
- Ángeles López-Cabarcos, M., Vázquez-Rodríguez, P., & Quiñoá-Piñeiro, L. M. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140, 361–369. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>
- Arqy Ahmadi, M. (2023). Program Penguatan Budaya Organisasi Islami Pada Unit Kegiatan Mahasiswa (Ukm) Pramuka Universitas Muhammadiyah Surakarta. *MUJAHADA: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 1–7. <https://doi.org/10.54396/mjd.v1i2.1060>
- Awwad Al-Shammari, A. S., Alshammrei, S., Nawaz, N., & Tayyab, M. (2022). Green Human Resource Management and Sustainable Performance With the Mediating Role of Green Innovation: A Perspective of New Technological Era. *Frontiers in Environmental Science*, 10(June), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fenvs.2022.901235>

- Berisha, B. (2025). *THE INFLUENCE OF EMPLOYEE GREEN BEHAVIOUR ON EMPLOYEE PERFORMANCE: A PERSPECTIVE ON ORGANIZATIONAL SUSTAINABILITY THE INFLUENCE OF EMPLOYEE GREEN BEHAVIOUR ON EMPLOYEE PERFORMANCE: A PERSPECTIVE ON ORGANIZATIONAL* Faculty of Business Administration and E. March. <https://doi.org/10.62476/ge.3.105>
- Bhatia, M., & Williams, A. (2024). Identifying Job Satisfaction Parameters among the Employees in Higher Educational Institutions: A Mathematical Model. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 21, 1768–1774. <https://doi.org/10.37394/23207.2024.21.144>
- Caliskan, A. O., & Esen, E. (2019). Green human resource management and environmental sustainability. *Pressacademia*, 9(9), 58–60. <https://doi.org/10.17261/pressacademia.2019.1065>
- Carson, J., Luyombya, G., Wilder, J., Burrow, S., & Boyle, M. (2022). Job satisfaction? *The Health Service Journal*, 101(5263), 21. <https://doi.org/10.1002/9781118785317.weom050093>
- Darvishmotevali, M., & Altinay, L. (2022). Green HRM, environmental awareness and green behaviors: The moderating role of servant leadership. *Tourism Management*, 88, 1–33. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2021.104401>
- Dewi, V. N., Isa, M., & Wajdi, F. (2020). Peran Motivasi Sebagai Mediasi Dalam Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dengan Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 22(1), 38–59. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v22i1.10849>
- Diana, I. N., Supriyanto, A. S., Ekowati, V. M., & Ertanto, A. H. (2021). Factor Influencing Employee Performance: The Role of Organizational Culture. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(2), 545–553. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no2.0545>
- Dibattista, I., Berdicchia, D., Mazzardo, E., & Masino, G. (2024). Green norms in the workplace to promote environmental sustainability: the positive effect on green innovative work behaviors and person-environment relationship. *Frontiers in Sustainability*, 5(January). <https://doi.org/10.3389/frsus.2024.1506804>
- Ding, H., Su, W., & Hahn, J. (2023). How Green Transformational Leadership Affects Employee Individual Green Performance—A Multilevel Moderated Mediation Model. *Behavioral Sciences*, 13(11). <https://doi.org/10.3390/bs13110887>
- Emi Wardati. (2024). *Ilomata International Journal of Tax & Accounting*. 5(1), 28–43.
- Emilisa, N., Putra, D. P., Yudhaputri, E. A., & Trisakti, U. (2018). Perceived External Prestige , Deviant Workplace Behavior Dan. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(2), 247–262.
- Febriani, R. (2025). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada PT . Pos Indonesia Kota Padang*.
- Fitriana, A. (2023). *Dampak Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(November).
- Freire, C., & Pieta, P. (2022). The Impact of Green Human Resource Management on Organizational Citizenship Behaviors: The Mediating Role of Organizational Identification and Job Satisfaction. *Sustainability (Switzerland)*, 14(13). <https://doi.org/10.3390/su14137557>
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2019). Corrigendum to “Editorial Partial Least Squares Structural Equation Modeling: Rigorous Applications, Better Results and

- Higher Acceptance" [LRP, 46, 1-2, (2013), 1-12], doi: 10.1016/j.lrp.2013.01.001. *Long Range Planning*, 47(6), 392. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2013.08.016>
- Kimbonguila, A., Matos, L., Petit, J., Scher, J., & Nzikou, J.-M. (2019). Effect of Physical Treatment on the Physicochemical, Rheological and Functional Properties of Yam Meal of the Cultivar "Ngumvu" From *Dioscorea Alata* L. of Congo. *International Journal of Recent Scientific Research*, 10(April 2023), 30693–30695. <https://doi.org/10.24327/IJRSR>
- Madigan, D. J., & Kim, L. E. (2021). Towards an understanding of teacher attrition: A meta-analysis of burnout, job satisfaction, and teachers' intentions to quit. *Teaching and Teacher Education*, 105. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103425>
- Michael Ardian Laksana. (2024). *View of The Effect of Employee Satisfaction and Performance on Green Work Behaviour_ A Literature Review.pdf*.
- Molina-Azorin, J. F., López-Gamero, M. D., Tarí, J. J., Pereira-Moliner, J., & Pertusa-Ortega, E. M. (2021). Environmental management, human resource management and green human resource management: A literature review. *Administrative Sciences*, 11(2). <https://doi.org/10.3390/ADMSCI11020048>
- Naveed, R. T., Alhaidan, H., Halbusi, H. Al, & Al-Swidi, A. K. (2022). Do organizations really evolve? The critical link between organizational culture and organizational innovation toward organizational effectiveness: Pivotal role of organizational resistance. *Journal of Innovation and Knowledge*, 7(2), 100178. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100178>
- PUTRA, I. G. N. R., SARA, I. M., & SITIARI, N. W. (2024). The Role of Job Satisfaction in Mediating the Influence of Organizational Culture and Leadership on Employee Performance (Study at PT. Arta Boga Cemerlang Gianyar Branch). *International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science*, 5(3), 481–496. <https://doi.org/10.38142/ijesss.v5i3.1056>
- Sabbir, M. M., & Taufique, K. M. R. (2022). Sustainable employee green behavior in the workplace: Integrating cognitive and non-cognitive factors in corporate environmental policy. *Business Strategy and the Environment*, 31(1), 110–128. <https://doi.org/10.1002/bse.2877>
- Shafaei, A., Nejati, M., & Mohd Yusoff, Y. (2020). Green human resource management: A two-study investigation of antecedents and outcomes. *International Journal of Manpower*, 41(7), 1041–1060. <https://doi.org/10.1108/IJM-08-2019-0406>
- Shalahuddin, S. (2023). Improving Employee Performance Through Good Organizational Culture and Work Motivation. *Advances in Human Resource Management Research*, 1(1), 1–13. <https://doi.org/10.60079/ahrmr.v1i1.38>
- Sibhatu, H. B., Debela, K. L., & Kero, A. (2025). *Effects of Green Human Resource Management Practices on Organizational Sustainability Mediated by Employee Engagement : Evidence from Ethiopian Manufacturing Industries*. 14, 23–43.
- Sitorus. (2022). Job Satisfaction Mediation Effectorganizational Culture and Work Environmenton Employee Performance. *International Journal of Advanced Research*, 10(07), 73–79. <https://doi.org/10.21474/ijar01/15005>
- Sugiono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Issue January).
- Sulastri, E., & Satispi, E. (2021). *Research Horizon*. 1(3), 86–93.
- Vera Nabila. (2023). engagement pada karyawan. *Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Employee Performance Melalui Work Engagement Pada Karyawan*, 13, 242–254.
- Wajdi, M. F., Mangifera, L., Wahyuddin, M., & Isa, M. (2018). Peranan Aspek-Aspek

- Modal Manusia Pengusaha terhadap Kinerja Bisnis UKM. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 20(2), 104–111.
<https://journals.ums.ac.id/index.php/dayasaing/article/view/7388>
- Yang, M., & Li, Z. (2023). The influence of green human resource management on employees' green innovation behavior: The role of green organizational commitment and knowledge sharing. *Heliyon*, 9(11), e22161.
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e22161>