

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Sustainable Development* dengan *Green Creativity* sebagai variabel mediasi pada karyawan HR industri manufaktur sektor otomotif, maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. *Green Human Resource Management* berpengaruh positif terhadap *Sustainable Development* pada karyawan HR industri manufaktur sektor otomotif. Dengan demikian, hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.
- b. *Green Human Resource Management* berpengaruh positif terhadap *Green Creativity* pada karyawan HR industri manufaktur sektor otomotif. Dengan demikian, hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.
- c. *Green Creativity* berpengaruh positif terhadap *Sustainable Development* pada karyawan HR industri manufaktur sektor otomotif. Dengan demikian, hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.
- d. *Green Creativity* mampu memediasi pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Sustainable Development* pada karyawan HR industri manufaktur sektor otomotif. Dengan demikian, hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima.

5.2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian, *Green Human Resource Management* terbukti mampu meningkatkan *Sustainable Development* baik secara langsung maupun melalui *Green Creativity*. Oleh karena itu, perusahaan industri manufaktur sektor otomotif perlu mempertahankan praktik yang telah berjalan dengan baik serta melakukan perbaikan pada aspek-aspek yang masih memiliki nilai rata-rata terendah berdasarkan hasil statistik deskriptif:

5.2.1. Implikasi Manajerial pada Green Human Resource Management (GHRM)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, indikator GPM4 memiliki nilai mean terendah sebesar 4,45 dibandingkan indikator *Green Human Resource Management* lainnya. Hal tersebut mengindikasikan bahwa penerapan aspek lingkungan dalam sistem penilaian kinerja karyawan masih memerlukan penguatan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan disarankan untuk mengintegrasikan indikator kinerja berbasis lingkungan ke dalam sistem evaluasi kinerja secara lebih komprehensif, seperti efisiensi penggunaan sumber daya, kepatuhan terhadap prosedur lingkungan, pengurangan limbah, serta kontribusi karyawan dalam pelaksanaan program keberlanjutan perusahaan. Selain itu, hasil evaluasi tersebut perlu dikaitkan dengan sistem penghargaan maupun pengembangan karier sehingga mampu meningkatkan motivasi karyawan dalam menerapkan perilaku kerja yang berorientasi pada keberlanjutan. Dengan demikian, implementasi *Green Human*

Resource Management dapat berjalan secara lebih optimal dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

5.2.2. Implikasi Manajerial pada *Sustainable Development* (SD)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, indikator ECO1 memiliki nilai mean terendah sebesar 4,37, yang menunjukkan bahwa pemanfaatan limbah yang masih memiliki nilai ekonomis belum sepenuhnya optimal. Oleh karena itu, manajemen perusahaan disarankan untuk memperkuat penerapan prinsip *circular economy* melalui optimalisasi proses daur ulang, pemanfaatan kembali material yang masih layak digunakan, serta pengembangan kerja sama dengan pihak eksternal dalam pengelolaan limbah yang bernilai ekonomis. Selain itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap efektivitas pengelolaan limbah agar setiap sumber daya yang masih memiliki nilai guna dapat dimanfaatkan secara maksimal. Implementasi strategi tersebut diharapkan mampu meningkatkan efisiensi operasional, menciptakan nilai ekonomi tambahan, serta memperkuat pencapaian Sustainable Development secara berkelanjutan.

5.2.3. Implikasi Manajerial pada *Green Creativity* (GC)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, indikator GC1 dan GC4 memperoleh nilai mean terendah sebesar 4,48, yang menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam menghasilkan serta mengembangkan ide-ide inovatif yang berorientasi pada pelestarian lingkungan masih dapat ditingkatkan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendorong berkembangnya kreativitas hijau melalui penyelenggaraan pelatihan

inovasi berkelanjutan, forum berbagi gagasan (*green idea sharing*), maupun program kompetisi inovasi lingkungan. Selain itu, perusahaan juga perlu memberikan apresiasi terhadap ide-ide inovatif yang berhasil diimplementasikan agar tercipta budaya kerja yang mendukung pengembangan *Green Creativity* secara berkelanjutan. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan inovasi yang memberikan nilai tambah bagi perusahaan sekaligus mendukung pencapaian tujuan keberlanjutan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang dialami oleh penulis, antara lain sebagai berikut.

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan *Human Resource* (HR) di industri manufaktur sektor otomotif, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada seluruh jenis industri yang memiliki karakteristik organisasi dan kebijakan lingkungan yang berbeda.
2. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif melalui penyebaran kuesioner secara daring (*online*), sehingga data yang diperoleh bergantung pada persepsi dan kejujuran responden dalam memberikan jawaban. Kondisi tersebut memungkinkan terjadinya bias subjektivitas karena peneliti tidak dapat menggali informasi secara lebih mendalam mengenai alasan di balik jawaban yang diberikan responden.
3. Peneliti mengalami keterbatasan dalam proses pengumpulan data karena responden merupakan karyawan yang memiliki kesibukan dan tanggung

jawab pekerjaan masing-masing. Hal tersebut menyebabkan proses penyebaran dan pengumpulan kuesioner membutuhkan waktu yang lebih lama dari yang telah direncanakan.

Penelitian ini menggunakan desain *cross-sectional*, yaitu pengambilan data yang dilakukan pada satu periode waktu tertentu. Oleh karena itu, penelitian ini belum mampu menggambarkan perubahan penerapan *Green Human Resource Management*, *Green Creativity*, dan *Sustainable Development* dalam jangka panjang.

5.4. Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang telah diuraikan, maka saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan responden, tidak hanya pada karyawan *Human Resource* di industri manufaktur sektor otomotif, tetapi juga melibatkan divisi lain maupun sektor industri yang berbeda. Dengan demikian, hasil penelitian dapat dibandingkan antarindustri dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan tidak hanya menggunakan kuesioner sebagai sumber data utama, tetapi juga dapat melengkapi data melalui wawancara atau observasi. Hal tersebut bertujuan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam mengenai penerapan *Green Human Resource Management*, *Green Creativity*, dan *Sustainable Development* sehingga dapat meminimalkan bias persepsi responden.

3. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menjalin koordinasi dan komunikasi yang lebih intensif dengan pihak perusahaan sebelum proses pengumpulan data dilakukan. Penentuan waktu penyebaran kuesioner yang menyesuaikan dengan kondisi kerja responden diharapkan dapat meningkatkan tingkat partisipasi responden serta mempercepat proses pengumpulan data.
4. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan desain penelitian longitudinal atau melakukan pengambilan data dalam lebih dari satu periode waktu. Dengan demikian, peneliti dapat memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai perkembangan penerapan *Green Human Resource Management*, *Green Creativity*, dan *Sustainable Development* dari waktu ke waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Aftab, J., Abid, N., Cucari, N., & Savastano, M. (2023). Green human resource management and environmental performance: The role of green innovation and environmental strategy in a developing country. *Business Strategy and the Environment*, 32(4), 1782–1798. <https://doi.org/10.1002/bse.3219>
- Ajzen, I. (1991). *The Theory of Planned Behavior*. 179–211.
- Alfadel, A., & Nalband, N. (2025). Green creativity as a mediator between green human resource management practices and sustainable development: insight from Saudi Arabia. *Discover Sustainability*, 6(1). <https://doi.org/10.1007/s43621-025-01297-4>
- Amabile, T. M. (1996). *Creativity in Context: Update to The Social Psychology of Creativity*.
- Baumgartner, R. J., & Ebner, D. (2010). Corporate sustainability strategies: Sustainability profiles and maturity levels. *Sustainable Development*, 18(2), 76–89. <https://doi.org/10.1002/sd.447>
- Bougie, Roge., & Sekaran, Uma. (2025). *Research Methods for Business* (Manias Jennifer, Ed.).
- Chen, Y. S., & Chang, C. H. (2013). The Determinants of Green Product Development Performance: Green Dynamic Capabilities, Green Transformational Leadership, and Green Creativity. *Journal of Business Ethics*, 116(1), 107–119. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1452-x>
- Chow, W. S., & Chen, Y. (2012). Corporate Sustainable Development: Testing a New Scale Based on the Mainland Chinese Context. *Journal of Business Ethics*, 105(4), 519–533. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0983-x>
- Creswell, J. W. . (2017). *Research design : qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. SAGE.
- Donaldson, T., & Preston, L. E. (1995). The Stakeholder Theory of the Corporation: Concepts, Evidence, and Implications. In *Source: The Academy of Management Review* (Vol. 20, Number 1). <https://www.jstor.org/stable/258887>
- Dyllick, T., & Hockerts, K. (2002). Beyond the business case for corporate sustainability. *Business Strategy and the Environment*, 11(2), 130–141. <https://doi.org/10.1002/bse.323>
- Ghozali. (2018). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE Dengan Program IBM SPSS 26 IBM" SPSS" Statistics »*.
- Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program BM SPSS .*
- Jabbour, C. J. C., & De Sousa Jabbour, A. B. L. (2016). Green Human Resource Management and Green Supply Chain Management: Linking two emerging agendas. *Journal of Cleaner Production*, 112, 1824–1833. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2015.01.052>
- Lwanga, S. K. ., & Lemeshow, S. . (1991). *Sample size determination in health studies : a practical manual*. World Health Organisation.

- Ness, B., Urbel-Piirsalu, E., Anderberg, S., & Olsson, L. (2007). Categorising tools for sustainability assessment. In *Ecological Economics* (Vol. 60, Number 3, pp. 498–508). <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2006.07.023>
- Paillé, P., Chen, Y., Boiral, O., & Jin, J. (2014). The Impact of Human Resource Management on Environmental Performance: An Employee-Level Study. *Journal of Business Ethics*, 121(3), 451–466. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1732-0>
- rensis. (1932). *A TECHNIQIJN FOR THE MEASTJREMENT OF ATTITTJDES ARCHIVES OF PSYCHOLOGY Vr(v^e zz (n5z-3s) The Method of Constructing an Attitude A Technique for the Measurement of Attitudes.*
- Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2012). *Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda**i jmr_328 1..14. [https://doi.org/10.1111/\(ISSN\)1468-2370/homepage/teaching](https://doi.org/10.1111/(ISSN)1468-2370/homepage/teaching)
- Sekaran, Uma., & Bougie, Roger. (2016). *Research methods for business : a skill-building approach.* John Wiley & Sons.
- Singh, R. K., Murty, H. R., Gupta, S. K., & Dikshit, A. K. (2009). An overview of sustainability assessment methodologies. In *Ecological Indicators* (Vol. 9, Number 2, pp. 189–212). <https://doi.org/10.1016/j.ecolind.2008.05.011>
- sugiyono. (2019a). *metode penelitian pendidikan* .
- sugiyono. (2019b). *penelitian kuantitatif*. www.medsan.co.id
- Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., Paillé, P., & Jia, J. (2018). Green human resource management practices: scale development and validity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(1), 31–55. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12147>
- Teresa M.Amabile, S. G. B. J. S. M. B. M. S. (2005). *Affect and Creativity.*
- World commission on enviroment and development. (1987). *the world commission on enviroment and development: our common future.* <http://www.un-documents.net/wced-ocf.htm>
- Yong, J. Y., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., Chiappetta Jabbour, C. J., Sehnem, S., & Mani, V. (2020). Pathways towards sustainability in manufacturing organizations: Empirical evidence on the role of green human resource management. *Business Strategy and the Environment*, 29(1), 212–228. <https://doi.org/10.1002/bse.2359>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

1.1 Kuesioner Demografi

PERTANYAAN DEMOGRAFI

Jenis Kelamin :
 Usia :
 Masa Bekerja :
 Sudah menerapkan GHRM:

1.2 Kuesioner GHRM

VARIABEL INDEPENDEN (*Green Human Resource Management*)

Sumber: Tang et.al (2018)

A. *Green Recruitment and Selection (GRS)*

1. *We attract green job candidates who use green criteria to select Organizations*
Perusahaan menarik kandidat kerja yang memiliki kepedulian terhadap lingkungan dalam memilih organisasi tempat bekerja.
2. *We use green employer branding to attract green employees*
Perusahaan menggunakan employer branding yang berorientasi lingkungan untuk menarik calon karyawan yang peduli lingkungan.
3. *Our firm recruits employees who have green awareness*
Perusahaan merekrut karyawan yang memiliki kesadaran terhadap isu-isu lingkungan.

B. *Green Training (GT)*

1. *We develop training programs in environment management to increase environmental awareness, skills and expertise of employees*
Perusahaan mengembangkan program pelatihan manajemen lingkungan untuk meningkatkan kesadaran, keterampilan, dan pengetahuan lingkungan karyawan.
2. *We have integrated training to create the emotional involvement of employees in environment management*
Perusahaan mengintegrasikan pelatihan guna membangun keterlibatan emosional karyawan terhadap pengelolaan lingkungan.
3. *We have green knowledge management (link environmental education and knowledge to behaviors to develop preventative solutions)*
Perusahaan menerapkan manajemen pengetahuan hijau dengan menghubungkan edukasi lingkungan dan perilaku kerja untuk menciptakan solusi pencegahan masalah lingkungan.

C. *Green Performance Management (GPM)*

1. *We use green performance indicators in our performance management system and appraisals*
Perusahaan menggunakan indikator kinerja lingkungan dalam sistem penilaian kinerja dan evaluasi karyawan.

2. *Our firm sets green targets, goals and responsibilities for managers and employees*
Perusahaan menetapkan target serta tanggung jawab terkait tujuan lingkungan bagi manajer maupun karyawan.
3. *In our firm, managers are set objectives on achieving green outcomes included in appraisals*
Dalam perusahaan, manajer memiliki target pencapaian hasil lingkungan yang dimasukkan dalam penilaian kinerja.
4. *In our firm, there are dis-benefits in the performance management system for non-compliance or not meeting environment management goals*
Perusahaan menerapkan konsekuensi atau sanksi dalam sistem penilaian kinerja bagi pihak yang tidak memenuhi tujuan pengelolaan lingkungan.

D. Green Pay and Reward (GPR)

1. *We make green benefits (transport/travel) available rather than giving out pre-paid cards to purchase green products.*
Perusahaan menyediakan manfaat hijau, seperti fasilitas transportasi ramah lingkungan, dibandingkan memberikan kartu prabayar untuk membeli produk hijau.
2. *In our firms, there are financial or tax incentives (bicycle loans, use of less polluting cars)*
Perusahaan memberikan insentif finansial atau keringanan pajak, seperti pinjaman sepeda atau penggunaan kendaraan rendah polusi.
3. *Our firm has recognition-based rewards in environment management for staff (public recognition, awards, paid vacations time off, gift certificates)*
Perusahaan memberikan penghargaan berbasis pengakuan terhadap kontribusi karyawan dalam pengelolaan lingkungan, seperti penghargaan, pengakuan publik, cuti berbayar, waktu istirahat tambahan, maupun gift certificate.

E. Green Involment (GI)

1. *Our company has a clear developmental vision to guide the employees' actions in environment management.*
Perusahaan memiliki visi pengembangan yang jelas untuk mengarahkan tindakan karyawan dalam pengelolaan lingkungan.
2. *In our firm, there is a mutual learning climate among employees for green behavior and awareness in my company*
Dalam perusahaan terdapat budaya saling belajar mengenai perilaku dan kesadaran lingkungan antar karyawan.
3. *In our firm, there are a number of formal or informal communication channels to spread green culture in our company*
Perusahaan menyediakan berbagai saluran komunikasi formal maupun informal untuk menebarkan budaya hijau di lingkungan kerja.
4. *In our firm, employees are involved in quality improvement and problem-solving on green issues*

Karyawan dilibatkan dalam peningkatan kualitas dan pemecahan masalah terkait isu lingkungan.

5. *We offer practices for employees to participate in environment management, such as newsletters, suggestion schemes, problem-solving groups, low-carbon champions and green action teams*
Perusahaan menyediakan berbagai kegiatan yang mendorong partisipasi karyawan dalam pengelolaan lingkungan, seperti newsletter, program saran, kelompok pemecahan masalah, tim aksi hijau, dan komunitas rendah karbon.
6. *Our company emphasizes a culture of environmental protection*
Perusahaan menekankan budaya perlindungan lingkungan dalam aktivitas organisasinya.

1.3 Kuesioner SD

VARIABEL DEPENDEN (*Sustainable Development*)

Sumber: Chow & Chen (2012)

A. *Social development*

1. *Our firm improved employee or community health and safety*
Perusahaan meningkatkan kesehatan dan keselamatan karyawan maupun masyarakat sekitar.
2. *Our firm recognized and acted on the need to fund local community initiatives*
Perusahaan menyadari pentingnya mendukung serta mendanai kegiatan bagi komunitas lokal.
3. *Our firm protected claims and rights of aboriginal peoples or local community*
Perusahaan melindungi hak dan kepentingan masyarakat adat maupun komunitas lokal.
4. *Our firm communicated the firm's environmental impacts and risks to the general public*
Perusahaan menyampaikan dampak dan risiko lingkungan perusahaan kepada masyarakat umum secara terbuka.
5. *Our firm considered interests of stakeholders in investment decisions by creating a formal dialog*
Perusahaan mempertimbangkan kepentingan para pemangku kepentingan dalam pengambilan keputusan investasi melalui komunikasi atau dialog formal.

B. *Economic development*

1. *Our firm sold waste product for revenue*
Perusahaan memperoleh pendapatan dari penjualan limbah yang masih memiliki nilai guna.
2. *Our firm reduced costs of inputs for same level of outputs*
Perusahaan berhasil menekan biaya input tanpa mengurangi tingkat output yang dihasilkan.

3. *Our firm reduced costs for waste management for same level of outputs*
Perusahaan mampu mengurangi biaya pengelolaan limbah dengan tingkat output yang tetap sama.
4. *Our firm worked with government officials to protect the company's interest*
Perusahaan bekerja sama dengan pihak pemerintah untuk melindungi kepentingan perusahaan.
5. *Our firm created spin-off technologies that could be profitably applied to other areas of the business*
Perusahaan menciptakan teknologi turunan yang dapat dimanfaatkan secara menguntungkan pada bidang bisnis lainnya.

C. *Envolment development*

1. *Our firm reduced wastes and emissions from operations*
Perusahaan mengurangi limbah dan emisi yang dihasilkan dari kegiatan operasional.
2. *Our firm reduced the environmental impacts of its products/service*
Perusahaan mengurangi dampak lingkungan dari produk maupun layanan yang dihasilkan.
3. *Our firm reduced environmental impact by establishing partnerships*
Perusahaan mengurangi dampak lingkungan melalui kerja sama atau kemitraan dengan pihak lain.
4. *Our firm reduced the risk of environmental accidents, spills, and releases*
Perusahaan mengurangi risiko kecelakaan lingkungan, tumpahan, maupun pelepasan limbah berbahaya.
5. *Our firm reduced purchases of non-renewable materials, chemicals, and components*
Perusahaan mengurangi penggunaan bahan kimia dan komponen yang tidak dapat diperbarui.

1.4 Kuesioner GC

VARIABEL MEDIASI (*Green Creativity*)

Sumber: Chen & Chang (2012)

1. *The members of the green product development project suggest new ways to achieve environmental goals*
Anggota tim pengembangan produk hijau mengusulkan cara-cara baru untuk mencapai tujuan lingkungan perusahaan.
2. *The members of the green product development project propose new green ideas to improve environmental performance*
Anggota tim pengembangan produk hijau mengajukan ide-ide hijau baru untuk meningkatkan kinerja lingkungan perusahaan.
3. *The members of the green product development project promote and champion new green ideas to others*
Anggota tim pengembangan produk hijau mempromosikan dan mendukung ide-ide hijau baru kepada pihak lain.
4. *The members of the green product development project develop adequate plans for the implementation of new green ideas*

Anggota tim pengembangan produk hijau menyusun rencana yang tepat untuk menerapkan ide-ide hijau baru.

5. *The members of the green product development project would rethink new green ideas*
Anggota tim pengembangan produk hijau mengembangkan kembali serta menyempurnakan ide-ide hijau baru.
6. *The members of the green product development project would find out creative solutions to environmental problems.*
Anggota tim pengembangan produk hijau mampu menemukan solusi kreatif terhadap permasalahan lingkungan.

Lampiran 2 Data Mentah Responden

2.1 GHRM

G R S 1	G R S 2	G R S 3	G T 1	G T 2	G T 3	G P M 1	G P M 2	G P M 3	G P M 4	G P R 1	G P R 2	G P R 3	G I 1	G I 2	G I 3	G I 4	G I 5	G I 6
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5
5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4
4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5
5	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5
5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4
5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5
4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4

5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5
4	5	4	3	3	3	4	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

2.2 SD

S O C1	S O C2	S O C3	S O C4	S O C5	E C O 1	E C O 2	E C O 3	E C O 4	E C O 5	E N V1	E N V2	E N V3	E N V4	E N V5
4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5
5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5
5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4
4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5
5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4
5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4
5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4
5	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5
4	4	5	2	3	1	2	1	3	2	3	3	3	3	3
4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	3	4	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
5	4	5	5	5	2	2	5	5	4	5	5	4	5	5
5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4
5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	3	3	4	3	4	5	5	4	5	5	2
5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4
5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4
5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3
5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5
5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	3	5
5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5
4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4
5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4
4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4
5	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

4	5	3	4	3	4	5	4	3	4	4	5	4	3	5
4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	3	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5
4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5
4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4
4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	5	4
4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4
5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4
4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5
5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

2.3 GC

GC1	GC2	GC3	GC4	GC5	GC6
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4
4	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	5	5
5	4	4	5	5	5
4	4	5	4	5	5

4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	4	5
3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5
4	4	5	5	4	4
4	5	5	4	4	5
5	4	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	4	5
5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	4	4
5	4	4	5	4	5
5	5	4	5	5	5
5	4	4	4	4	5
4	4	5	4	5	4
4	4	4	5	4	4
5	4	5	4	5	4
4	5	3	3	4	4
5	5	5	5	5	4
5	4	5	3	3	3
2	4	3	5	3	3
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	4	4
5	4	4	5	5	4
5	5	4	5	4	5
4	5	4	3	4	5
4	5	5	4	4	5
4	5	5	4	4	5
4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	4	4
3	4	4	4	4	4
4	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5

4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5
4	5	4	4	5	4
4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4

Lampiran 3 Profil Responden

Jenis kelamin	usia	Kota	Masa Kerja di Perusahaan
Perempuan	30	Jakarta Pusat	4-6 Tahun
Perempuan	26	Jakarta Selatan	1-3 Tahun
Laki-Laki	33	Jakarta Selatan	>10 Tahun
Laki-Laki	36	Tangerang Selatan	4-6 Tahun
Perempuan	32	Jakarta Selatan	4-6 Tahun
Laki-Laki	31	Jakarta Pusat	1-3 Tahun
Perempuan	21	Bogor	1-3 Tahun
Laki-Laki	21	Bogor	4-6 Tahun
Perempuan	31	Depok	4-6 Tahun
Laki-Laki	35	Jakarta Pusat	>10 Tahun
Laki-Laki	32	Bogor	4-6 Tahun
Perempuan	33	Bogor	7-10 Tahun
Laki-Laki	26	Bekasi	>10 Tahun
Laki-Laki	25	Jakarta Selatan	1-3 Tahun
Perempuan	30	Bekasi	7-10 Tahun
Perempuan	23	Bogor	4-6 Tahun
Perempuan	27	Bekasi	1-3 Tahun
Perempuan	32	Jakarta Pusat	4-6 Tahun

Perempuan	27	Depok	1-3 Tahun
Perempuan	37	Depok	1-3 Tahun
Laki-Laki	28	Bekasi	7-10 Tahun
Perempuan	32	Bekasi	4-6 Tahun
Perempuan	22	Bekasi	1-3 Tahun
Laki-Laki	28	Bogor	1-3 Tahun
Laki-Laki	31	Jakarta Selatan	1-3 Tahun
Perempuan	26	Jakarta Barat	7-10 Tahun
Laki-Laki	30	Jakarta Barat	7-10 Tahun
Laki-Laki	43	Jakarta Barat	4-6 Tahun
Laki-Laki	23	Bekasi	1-3 Tahun
Laki-Laki	36	Jakarta Timur	1-3 Tahun
Perempuan	31	Jakarta Barat	4-6 Tahun
Laki-Laki	26	Bogor	1-3 Tahun
Laki-Laki	31	Jakarta Pusat	4-6 Tahun
Perempuan	26	Bekasi	4-6 Tahun
Laki-Laki	30	Bogor	4-6 Tahun
Perempuan	31	Tangerang	4-6 Tahun
Perempuan	34	Tangerang Selatan	7-10 Tahun
Perempuan	34	Jakarta Selatan	4-6 Tahun
Laki-Laki	24	Bogor	1-3 Tahun
Perempuan	34	Jakarta Pusat	4-6 Tahun
Perempuan	34	Bekasi	1-3 Tahun
Perempuan	25	Bekasi	4-6 Tahun
Laki-Laki	26	Bogor	4-6 Tahun
Laki-Laki	32	Bogor	1-3 Tahun
Laki-Laki	28	Depok	1-3 Tahun
Perempuan	26	Jakarta Selatan	7-10 Tahun
Laki-Laki	28	Jakarta Pusat	4-6 Tahun
Laki-Laki	26	Jakarta Selatan	1-3 Tahun

Perempuan	25	Jakarta Barat	1-3 Tahun
Laki-Laki	34	Bogor	4-6 Tahun
Laki-Laki	23	Bogor	4-6 Tahun
Laki-Laki	29	Jakarta Pusat	4-6 Tahun
Laki-Laki	37	Bogor	7-10 Tahun
Laki-Laki	27	Bogor	4-6 Tahun
Laki-Laki	33	Jakarta Barat	4-6 Tahun
Laki-Laki	30	Jakarta Selatan	1-3 Tahun
Laki-Laki	30	Bogor	1-3 Tahun
Perempuan	26	Bekasi	4-6 Tahun
Laki-Laki	25	Bekasi	4-6 Tahun
Laki-Laki	21	Bogor	4-6 Tahun
Laki-Laki	30	Jakarta Pusat	4-6 Tahun
Perempuan	33	Jakarta Selatan	1-3 Tahun
Laki-Laki	28	Jakarta Barat	4-6 Tahun
Perempuan	37	Tangerang	1-3 Tahun
Perempuan	23	Bogor	1-3 Tahun
Laki-Laki	25	Bogor	4-6 Tahun
Laki-Laki	33	Jakarta Barat	4-6 Tahun
Perempuan	21	Tangerang	7-10 Tahun
Laki-Laki	29	Jakarta Barat	7-10 Tahun
Laki-Laki	25	Depok	1-3 Tahun
Laki-Laki	23	Bogor	1-3 Tahun
Laki-Laki	27	Tangerang	4-6 Tahun
Perempuan	24	Bogor	1-3 Tahun
Perempuan	29	Jakarta Timur	4-6 Tahun
Laki-Laki	33	Jakarta Pusat	7-10 Tahun
Perempuan	33	Jakarta Selatan	7-10 Tahun
Laki-Laki	33	Jakarta Pusat	4-6 Tahun
Perempuan	26	Jakarta Barat	1-3 Tahun

Perempuan	33	Bogor	7-10 Tahun
Laki-Laki	30	Jakarta Pusat	>10 Tahun
Laki-Laki	25	Bekasi	7-10 Tahun
Laki-Laki	33	Jakarta Barat	4-6 Tahun
Laki-Laki	29	Jakarta Timur	>10 Tahun
Laki-Laki	36	Jakarta Pusat	1-3 Tahun
Laki-Laki	41	Bogor	>10 Tahun
Perempuan	28	Depok	1-3 Tahun
Laki-Laki	35	Jakarta Selatan	4-6 Tahun
Laki-Laki	42	Bogor	7-10 Tahun
Laki-Laki	29	Bogor	1-3 Tahun
Laki-Laki	28	Jakarta Timur	4-6 Tahun
Laki-Laki	21	Jakarta Selatan	1-3 Tahun
Perempuan	38	Jakarta Selatan	4-6 Tahun
Perempuan	22	Tangerang	4-6 Tahun
Laki-Laki	29	Bekasi	7-10 Tahun
Laki-Laki	38	Jakarta Selatan	7-10 Tahun
Perempuan	26	Tangerang	1-3 Tahun
Laki-Laki	21	Bogor	7-10 Tahun
Perempuan	39	Bogor	4-6 Tahun
Perempuan	30	Jakarta Pusat	1-3 Tahun
Laki-Laki	28	Tangerang	7-10 Tahun
Perempuan	30	Jakarta Utara	4-6 Tahun
Laki-Laki	41	Jakarta Utara	>10 Tahun
Perempuan	48	Jakarta Utara	>10 Tahun
Perempuan	34	Jakarta Pusat	>10 Tahun

Lampiran 4 Statistik Deskriptif Variabel

4.1 GHRM

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
GRS1	104	2.00	5.00	4.6154	.56272
GRS2	104	3.00	5.00	4.5769	.53412
GRS3	104	3.00	5.00	4.6442	.53821
GT1	104	3.00	5.00	4.5673	.57055
GT2	104	3.00	5.00	4.5673	.55327
GT3	104	3.00	5.00	4.5288	.60671
GPM1	104	3.00	5.00	4.5577	.57161
GPM2	104	3.00	5.00	4.5577	.57161
GPM3	104	3.00	5.00	4.5000	.60740
GPM4	104	2.00	5.00	4.4519	.69506
GPR1	104	2.00	5.00	4.5096	.63849
GPR2	104	2.00	5.00	4.5000	.73735
GPR3	104	2.00	5.00	4.5288	.66765
GI1	104	2.00	5.00	4.5385	.62198
GI2	104	3.00	5.00	4.5962	.56636
GI3	104	2.00	5.00	4.4808	.62288
GI4	104	2.00	5.00	4.6154	.59623
GI5	104	2.00	5.00	4.5673	.65008
GI6	104	3.00	5.00	4.6346	.54072
Valid N (listwise)	104				

4.2 SD

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SOC1	104	3.00	5.00	4.6827	.48800
SOC2	104	3.00	5.00	4.5288	.55663
SOC3	104	3.00	5.00	4.5481	.57251
SOC4	104	2.00	5.00	4.5288	.59049
SOC5	104	3.00	5.00	4.5385	.60617
ECO1	104	1.00	5.00	4.3750	.75283
ECO2	104	2.00	5.00	4.4615	.65245

ECO3	104	1.00	5.00	4.4808	.68238
ECO4	104	3.00	5.00	4.4615	.58993
ECO5	104	2.00	5.00	4.5385	.62198
ENV1	104	3.00	5.00	4.5865	.56792
ENV2	104	3.00	5.00	4.6346	.54072
ENV3	104	3.00	5.00	4.4808	.55705
ENV4	104	3.00	5.00	4.6731	.56504
ENV5	104	2.00	5.00	4.5192	.62288
Valid N (listwise)	104				

4.3 GC

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
GC1	104	2.00	5.00	4.4808	.68238
GC2	104	3.00	5.00	4.5096	.55730
GC3	104	2.00	5.00	4.5096	.62310
GC4	104	2.00	5.00	4.4808	.62288
GC5	104	2.00	5.00	4.5288	.60671
GC6	104	3.00	5.00	4.6058	.58157
Valid N (listwise)	104				

Lampiran 5 Uji Validitas dan Reliabilitas

5.1 GHRM

		Correlations																			Mean_HR
		GRS1	GRS2	GRS3	OT1	OT2	OT3	OPM1	OPM2	OPM3	OPM4	OPR1	OPR2	OPR3	OI1	OI2	OI3	OI4	OI5	OI6	
GRS1	Pearson Correlation	1	.261 ^{**}	.409 ^{**}	.595 ^{**}	.333 ^{**}	.374 ^{**}	.522 ^{**}	.371 ^{**}	.227 [*]	.275 [*]	.524 ^{**}	.698 ^{**}	.392 ^{**}	.487 ^{**}	.422 ^{**}	.339 ^{**}	.423 ^{**}	.443 ^{**}	.331 ^{**}	.634 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.007	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.020	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
GRS2	Pearson Correlation	.261 ^{**}	1	.292 ^{**}	.286 ^{**}	.327 ^{**}	.399 ^{**}	.144	.176	.269 ^{**}	.380 ^{**}	.297 ^{**}	.271 ^{**}	.209 [*]	.312 ^{**}	.360 ^{**}	.413 ^{**}	.307 ^{**}	.334 ^{**}	.334 ^{**}	.472 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.007		.004	.003	.001	.000	.144	.074	.006	.007	.002	.005	.004	.001	.000	.000	.002	.001	.001	.000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
GRS3	Pearson Correlation	.409 ^{**}	.292 ^{**}	1	.442 ^{**}	.489 ^{**}	.522 ^{**}	.661 ^{**}	.367 ^{**}	.520 ^{**}	.330 ^{**}	.363 ^{**}	.330 ^{**}	.529 ^{**}	.520 ^{**}	.543 ^{**}	.457 ^{**}	.265 ^{**}	.527 ^{**}	.350 ^{**}	.678 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.004		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.006	.000	.000	.000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
OT1	Pearson Correlation	.505 ^{**}	.286 ^{**}	.442 ^{**}	1	.447 ^{**}	.555 ^{**}	.509 ^{**}	.599 ^{**}	.462 ^{**}	.400 [*]	.611 ^{**}	.265 ^{**}	.505 ^{**}	.636 ^{**}	.476 ^{**}	.454 ^{**}	.334 ^{**}	.485 ^{**}	.458 ^{**}	.714 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
OT2	Pearson Correlation	.333 ^{**}	.327 ^{**}	.489 ^{**}	.447 ^{**}	1	.573 ^{**}	.402 ^{**}	.433 ^{**}	.592 ^{**}	.412 ^{**}	.410 [*]	.369 ^{**}	.468 ^{**}	.486 ^{**}	.428 ^{**}	.497 ^{**}	.403 ^{**}	.527 ^{**}	.406 ^{**}	.689 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.000		.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
OT3	Pearson Correlation	.374 ^{**}	.398 ^{**}	.522 ^{**}	.555 ^{**}	.573 ^{**}	1	.513 ^{**}	.557 ^{**}	.540 ^{**}	.395 ^{**}	.551 ^{**}	.380 ^{**}	.573 ^{**}	.627 ^{**}	.466 ^{**}	.580 ^{**}	.541 ^{**}	.610 ^{**}	.476 ^{**}	.790 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
OPM1	Pearson Correlation	.522 ^{**}	.144	.661 ^{**}	.509 ^{**}	.402 ^{**}	.513 ^{**}	1	.376 ^{**}	.475 ^{**}	.484 ^{**}	.401 ^{**}	.415 ^{**}	.543 ^{**}	.649 ^{**}	.562 ^{**}	.303 ^{**}	.237 [*]	.447 ^{**}	.477 ^{**}	.707 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.144	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.016	.000	.000	.000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
OPM2	Pearson Correlation	.371 ^{**}	.176	.367 ^{**}	.599 ^{**}	.433 ^{**}	.597 ^{**}	.376 ^{**}	1	.391 ^{**}	.337 ^{**}	.491 ^{**}	.392 ^{**}	.364 ^{**}	.431 ^{**}	.433 ^{**}	.439 ^{**}	.465 ^{**}	.368 ^{**}	.414 ^{**}	.640 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.074	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
OPM3	Pearson Correlation	.227 [*]	.269 ^{**}	.520 ^{**}	.462 ^{**}	.592 ^{**}	.540 ^{**}	.475 ^{**}	.391 ^{**}	1	.356 ^{**}	.388 ^{**}	.282 ^{**}	.467 ^{**}	.463 ^{**}	.367 ^{**}	.462 ^{**}	.322 ^{**}	.381 ^{**}	.384 ^{**}	.640 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.020	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
OPM4	Pearson Correlation	.275 [*]	.180	.330 ^{**}	.480 ^{**}	.412 ^{**}	.395 ^{**}	.484 ^{**}	.337 ^{**}	.356 ^{**}	1	.329 ^{**}	.369 ^{**}	.421 ^{**}	.375 ^{**}	.369 ^{**}	.480 ^{**}	.260 ^{**}	.351 ^{**}	.314 ^{**}	.582 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.005	.067	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.008	.000	.001	.000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
OPR1	Pearson Correlation	.524 ^{**}	.297 ^{**}	.363 ^{**}	.611 ^{**}	.410 [*]	.551 ^{**}	.491 ^{**}	.491 ^{**}	.388 ^{**}	.329 ^{**}	1	.392 ^{**}	.478 ^{**}	.647 ^{**}	.521 ^{**}	.501 ^{**}	.418 ^{**}	.490 ^{**}	.516 ^{**}	.724 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
OPR2	Pearson Correlation	.698 ^{**}	.392 ^{**}	.330 ^{**}	.265 ^{**}	.369 ^{**}	.380 ^{**}	.415 ^{**}	.392 ^{**}	.282 ^{**}	.369 ^{**}	.382 ^{**}	1	.424 ^{**}	.508 ^{**}	.442 ^{**}	.486 ^{**}	.486 ^{**}	.415 ^{**}	.414 ^{**}	.644 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
OPR3	Pearson Correlation	.392 ^{**}	.280 ^{**}	.529 ^{**}	.585 ^{**}	.468 ^{**}	.573 ^{**}	.543 ^{**}	.364 ^{**}	.467 ^{**}	.421 ^{**}	.478 ^{**}	.424 ^{**}	1	.617 ^{**}	.647 ^{**}	.550 ^{**}	.418 ^{**}	.644 ^{**}	.406 ^{**}	.753 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
OI1	Pearson Correlation	.487 ^{**}	.312 ^{**}	.520 ^{**}	.636 ^{**}	.486 ^{**}	.627 ^{**}	.649 ^{**}	.431 ^{**}	.463 ^{**}	.375 ^{**}	.647 ^{**}	.508 ^{**}	.617 ^{**}	1	.596 ^{**}	.628 ^{**}	.485 ^{**}	.630 ^{**}	.562 ^{**}	.821 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
OI2	Pearson Correlation	.422 ^{**}	.360 ^{**}	.543 ^{**}	.478 ^{**}	.428 ^{**}	.486 ^{**}	.582 ^{**}	.433 ^{**}	.367 ^{**}	.369 ^{**}	.521 ^{**}	.442 ^{**}	.647 ^{**}	.596 ^{**}	1	.473 ^{**}	.341 ^{**}	.523 ^{**}	.496 ^{**}	.729 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
OI3	Pearson Correlation	.339 ^{**}	.413 ^{**}	.457 ^{**}	.454 ^{**}	.497 ^{**}	.580 ^{**}	.303 ^{**}	.439 ^{**}	.462 ^{**}	.480 ^{**}	.501 ^{**}	.486 ^{**}	.550 ^{**}	.628 ^{**}	.473 ^{**}	1	.477 ^{**}	.567 ^{**}	.498 ^{**}	.743 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
OI4	Pearson Correlation	.423 ^{**}	.387 ^{**}	.265 ^{**}	.334 ^{**}	.403 ^{**}	.541 ^{**}	.237 [*]	.465 ^{**}	.322 ^{**}	.280 ^{**}	.418 ^{**}	.486 ^{**}	.418 ^{**}	.485 ^{**}	.341 ^{**}	.477 ^{**}	1	.368 ^{**}	.524 ^{**}	.622 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.005	.001	.000	.000	.016	.000	.001	.008	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
OI5	Pearson Correlation	.443 ^{**}	.334 ^{**}	.527 ^{**}	.485 ^{**}	.527 ^{**}	.610 ^{**}	.447 ^{**}	.366 ^{**}	.381 ^{**}	.351 ^{**}	.490 ^{**}	.415 ^{**}	.644 ^{**}	.630 ^{**}	.523 ^{**}	.567 ^{**}	.368 ^{**}	1	.457 ^{**}	.739 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
OI6	Pearson Correlation	.331 ^{**}	.334 ^{**}	.350 ^{**}	.458 ^{**}	.408 ^{**}	.476 ^{**}	.477 ^{**}	.414 ^{**}	.384 ^{**}	.314 ^{**}	.516 ^{**}	.414 ^{**}	.406 ^{**}	.562 ^{**}	.496 ^{**}	.498 ^{**}	.524 ^{**}	.457 ^{**}	1	.674 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		

		Correlations																
		SOC1	SOC2	SOC3	SOC4	SOC5	EC01	EC02	EC03	EC04	EC05	ENV1	ENV2	ENV3	ENV4	ENV5	Mean_SD	
SOC1	Pearson Correlation	1	.338**	.420**	.318**	.321**	.301**	.342**	.463**	.345**	.536**	.398**	.587**	.352**	.430**	.420**	.630**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.001	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	
SOC2	Pearson Correlation	.338**	1	.361**	.381**	.471**	.264**	.498**	.321**	.373**	.488**	.483**	.358**	.518**	.308**	.376**	.634**	
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.007	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	
SOC3	Pearson Correlation	.420**	.361**	1	.283**	.232**	.284**	.252**	.263**	.422**	.445**	.495**	.434**	.414**	.469**	.338**	.588**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.004	.018	.003	.010	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	
SOC4	Pearson Correlation	.318**	.381**	.283**	1	.472**	.445**	.268**	.568**	.463**	.486**	.485**	.398**	.459**	.436**	.355**	.670**	
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.004		.000	.000	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	
SOC5	Pearson Correlation	.321**	.471**	.232**	.472**	1	.383**	.347**	.471**	.411**	.382**	.371**	.310**	.491**	.235**	.435**	.624**	
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.018	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.016	.000	.000	
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	
EC01	Pearson Correlation	.301**	.264**	.284**	.445**	.383**	1	.593**	.477**	.393**	.518**	.434**	.435**	.538**	.337**	.388**	.685**	
	Sig. (2-tailed)	.002	.007	.003	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	
EC02	Pearson Correlation	.342**	.498**	.252**	.268**	.347**	.593**	1	.478**	.248**	.554**	.415**	.510**	.532**	.308**	.456**	.678**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.010	.006	.000	.000		.000	.011	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	
EC03	Pearson Correlation	.463**	.321**	.263**	.568**	.471**	.477**	.478**	1	.529**	.528**	.468**	.586**	.459**	.462**	.526**	.753**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.007	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	
EC04	Pearson Correlation	.345**	.373**	.422**	.463**	.411**	.393**	.248**	.529**	1	.480**	.488**	.473**	.382**	.457**	.425**	.674**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.011	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	
EC05	Pearson Correlation	.536**	.488**	.445**	.486**	.382**	.518**	.554**	.528**	.480**	1	.554**	.533**	.535**	.368**	.449**	.771**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	
ENV1	Pearson Correlation	.398**	.483**	.495**	.485**	.371**	.434**	.415**	.468**	.486**	.554**	1	.420**	.450**	.482**	.393**	.716**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	
ENV2	Pearson Correlation	.587**	.358**	.434**	.398**	.310**	.435**	.510**	.586**	.473**	.533**	.420**	1	.460**	.431**	.569**	.730**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	
ENV3	Pearson Correlation	.352**	.518**	.414**	.459**	.491**	.538**	.532**	.459**	.382**	.535**	.450**	.460**	1	.443**	.449**	.734**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	
ENV4	Pearson Correlation	.430**	.308**	.469**	.436**	.235**	.337**	.308**	.462**	.457**	.368**	.482**	.431**	.443**	1	.321**	.628**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.016	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.001	.000	
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	
ENV5	Pearson Correlation	.420**	.376**	.338**	.355**	.435**	.388**	.456**	.526**	.426**	.449**	.393**	.569**	.449**	.321**	1	.679**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001		.000	
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	
Mean_SD	Pearson Correlation	.630**	.634**	.588**	.670**	.624**	.685**	.678**	.753**	.674**	.771**	.716**	.730**	.734**	.628**	.679**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha Based on Standardized Items		N of Items
Cronbach's Alpha	Items	
.916	.917	15

5.3 GC

		Correlations						
		GC1	GC2	GC3	GC4	GC5	GC6	Mean_GC
GC1	Pearson Correlation	1	.422**	.491**	.433**	.482**	.556**	.752**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	104	104	104	104	104	104	104
GC2	Pearson Correlation	.422**	1	.447**	.434**	.545**	.566**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	104	104	104	104	104	104	104
GC3	Pearson Correlation	.491**	.447**	1	.513**	.564**	.479**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	104	104	104	104	104	104	104
GC4	Pearson Correlation	.433**	.434**	.513**	1	.502**	.448**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	104	104	104	104	104	104	104
GC5	Pearson Correlation	.482**	.545**	.564**	.502**	1	.624**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	104	104	104	104	104	104	104
GC6	Pearson Correlation	.556**	.566**	.479**	.448**	.624**	1	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	104	104	104	104	104	104	104
Mean_GC	Pearson Correlation	.752**	.732**	.766**	.729**	.808**	.796**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	104	104	104	104	104	104	104

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.856	.857	6

Lampiran 6 Uji Hipotesis

6.1 Pengaruh *Green Human Resource Management*, *Green Creativity* Terhadap *Sustainable Development*

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.920 ^a	.847	.844	.16102

a. Predictors: (Constant), Mean_GC, Mean_HR

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.456	2	7.228	278.766	.000 ^b
	Residual	2.619	101	.026		
	Total	17.075	103			

a. Dependent Variable: Mean_SD

b. Predictors: (Constant), Mean_GC, Mean_HR

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.438	.176		2.488	.014
	Mean_HR	.571	.069	.579	8.246	.000
	Mean_GC	.331	.061	.380	5.412	.000

a. Dependent Variable: Mean_SD

OUTCOME VARIABLE:

Mean_SD

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,9201	,8466	,0259	278,7656	2,0000	101,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	,4385	,1762	2,4879	,0145	,0889	,7881
Mean_HR	,5711	,0693	8,2457	,0000	,4337	,7085
Mean_GC	,3311	,0612	5,4121	,0000	,2097	,4524

6.2 Pengaruh *Green Human Resource Management* Terhadap *Green Creativity*

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 ^a	.692	.689	.26062

a. Predictors: (Constant), Mean_HR

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.589	1	15.589	229.503	.000 ^b
	Residual	6.928	102	.068		
	Total	22.517	103			

a. Dependent Variable: Mean_GC

b. Predictors: (Constant), Mean_HR

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.229	.284		.804	.423
	Mean_HR	.942	.062	.832	15.149	.000

a. Dependent Variable: Mean_GC

OUTCOME VARIABLE:

Mean_GC

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,8321	,6923	,0679	229,5028	1,0000	102,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	,2287	,2844	,8044	,4231	-,3353	,7928
Mean_HR	,9420	,0622	15,1493	,0000	,8187	1,0653

6.3 Peran Mediasi *Green Creativity* dalam Hubungan *GHRM* dan Sustainable Development

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022).
www.guilford.com/p/hayes3

Model : 4
Y : Mean_SD
X : Mean_HR
M : Mean_GC

Sample
Size: 104

OUTCOME VARIABLE:
Mean_GC

Model Summary						
	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,8321	,6923	,0679	229,5028	1,0000	102,0000
	,0000					

Model					
	coeff	se	t	p	LLCI
ULCI					
constant	,2287	,2844	,8044	,4231	-,3353
	,7928				
Mean_HR	,9420	,0622	15,1493	,0000	,8187
	1,0653				

OUTCOME VARIABLE:
Mean_SD

Model Summary						
	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,9201	,8466	,0259	278,7656	2,0000	101,0000
	,0000					

Model					
	coeff	se	t	p	LLCI
ULCI					
constant	,4385	,1762	2,4879	,0145	,0889
	,7881				
Mean_HR	,5711	,0693	8,2457	,0000	,4337
	,7085				
Mean_GC	,3311	,0612	5,4121	,0000	,2097
	,4524				

***** DIRECT AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y

Direct effect of X on Y

Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
,5711	,0693	8,2457	,0000	,4337	,7085

Indirect effect(s) of X on Y:

	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
Mean_GC	,3119	,0821	,1505	,4712

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence
intervals:
5000

----- END MATRIX -----