

SKRIPSI

**GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT DAN GREEN ENGAGEMENT
CLIMATE UNTUK MENINGKATKAN GREEN INNOVATIVE WORK
BEHAVIOR KARYAWAN SARUNG TENUN ATBM UD AL-ARIF
DI GRESIK**



Oleh :

MOHAMMAD ALI HAIDAR
NBI : 1212000192

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA**

2024

SKRIPSI

***GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT DAN GREEN ENGAGEMENT
CLIMATE* UNTUK MENINGKATKAN *GREEN INNOVATIVE WORK
BEHAVIOR* KARYAWAN SARUNG TENUN ATBM UD AL-ARIF
DI GRESIK**



Oleh :

MOHAMMAD ALI HAIDAR

NBI : 1212000192

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA**

2024

***GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT DAN GREEN ENGAGEMENT
CLIMATE UNTUK MENINGKATKAN GREEN INNOVATIVE WORK
BEHAVIOR KARYAWAN SARUNG TENUN ATBM UD AL-ARIF
DI GRESIK.***

SKRIPSI

Di Ajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Guna
Mendapatkan Gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh :

MOHAMMAD ALI HAIDAR

NBI : 1212000192

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA**

2024

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Mohammad Ali Haidar

NBI : 1212000192

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

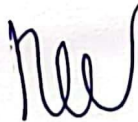
Judul Skripsi :

“Green Human Resource Management dan Green Engagement Climate untuk Meningkatkan Green Innovative Work Behavior Karyawan Sarung Tenun ATBM UD. AL-ARIF di Gresik”

Surabaya, 20 Desember 2023

Mengetahui / Menyetujui

Pembimbing,



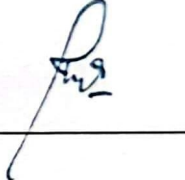


Prof. Dr. Amiartuti Kusmaningtyas, S.H., MM.

LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI

Dipertahankan didepan sidang Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya dan dinyatakan diterima untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen, Pada tanggal : Januari 2024

TIM PENGUJI :

1. Prof. Dr. Amiartuti Kusmaningtyas, S.H., MM. - Ketua 
2. Dr. Abdul Halik, M.M. - Anggota 
3. Dr. I Dewa Ketut Raka Ardiana, M.M. - Anggota 

Mengesahkan,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Dekan,



Prof. Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA

NPP. 20220930319

LEMBAR SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIAT

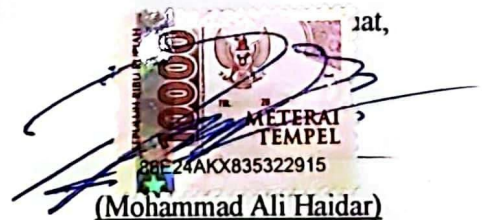
Saya, yang bertanda tangan dibawah ini :

1. Nama Lengkap (KTP) : Mohammad Ali Haidar
2. NBI : 1212000192
3. Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
4. Program Studi : Manajemen
5. NIK (KTP) : 3525111010004
6. Alamat Rumah (KTP) : Kecamatan Cerme, Kabupaten Gresik, 61171
Jl. Sumber Rejeki 003/001, Desa Wedani

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul : “Green Human Resource Management dan Green Engagement Climate untuk Meningkatkan Green Innovative Work Behavior Karyawan Sarung Tenun ATBM UD. AL-ARIF di Gresik” adalah benar- benar hasil rancangan, tulisan dan pemikiran saya sendiri, dan bukan merupakan plagiat atau dari karya tulis ilmiah orang lain baik berupa Artikel, Skripsi, Tesis maupun Disertasi.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, jika dikemudian hari ternyata terbukti bahwa skripsi yang saya tulis adalah hasil Plagiat maka saya bersedia menerima sanksi apapun atas perbuatan saya dan bertanggungjawab secara mandiri tanpa ada sangkut pautnya dengan Dosen Pembimbing dan Kelembagaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

Surabaya, 10 Januari 2023

at,

(Mohammad Ali Haidar)



UNIVERSITAS
17 AGUSTUS 1945
SURABAYA

BADAN PERPUSTAKAAN
Jl. Semolowaru 45 Surabaya
Tlp. 031 593 1800 (ex.311)
Email: perpus@untag-sby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mohammad Ali Haidar
NBI : 1212000192
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi/Laporan Penelitian/Makalah

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya *Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Nonexclusive Royalty-Free Right)*, atas karya saya yang berjudul: "*GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT DAN GREEN ENGAGEMENT CLIMATE UNTUK MENINGKATKAN GREEN INNOVATIVE WORK BEHAVIOR KARYAWAN SARUNG TENUN ATBM UD. AL-ARIF DI GRESIK*"

Dengan *Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Nonexclusive Royalty-Free Right)*, Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya berhak menyimpan, mengalihkan media atau memformatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, mempublikasikan karya ilmiah saya selama tetap tercantum nama saya sebagai penulis.

Dibuat di : Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Pada Tanggal : 10 Januari 2024

Yang Menyatakan,

METERAI
TEMPEL
E1224AKX797879017

Mohammad Ali Haidar

KATA PERSEMBAHAN DAN MOTTO

Skripsi ini ditujukan untuk keluarga tercinta, sebagai ungkapan dedikasi penulis. Keikhlasan dari hati terucap dalam bentuk doa yang senantiasa mengalir, semangat yang tak ternilai. Juga, kepada orang-orang terdekat yang penuh kasih sayang, serta untuk almamater merah yang menjadi kebanggaanku.

"Maka nikmat Tuhan kamu yang manakah yang kamu dustakan?" (Quran Surah Ar-Rahman 55:13).

Barang siapa bertambah ilmunya dan tidak bertambah petunjuk dari Allah, maka mereka tidaklah dekat kepada Allah, melainkan semakin jauh dari Allah. (Al-Hadits)

Railah cita-citamu setinggi bintang dilangit dan jangan pernah menyerah sebelum kamu menggapainya. (Mohammad Ali Haidar)

KATA PENGANTAR

Dengan penuh rasa syukur, saya mengucapkan terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan petunjuk-Nya, sehingga saya mendapatkan kesempatan untuk melanjutkan Pendidikan Program Sarjana Manajemen dan menyelesaikan skripsi ini dengan bangga. Saya juga ingin menyampaikan penghargaan kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan bimbingan selama perjalanan pendidikan serta penyelesaian skripsi ini. Ucapan terima kasih yang tulus dan besar saya peruntukkan kepada:

1. Prof. Dr. Amiartuti Kusmaningtyas, S.H., MM., selaku pembimbing dan atas kontribusinya yang sangat besar saya mengucapkan terima kasih. Beliau telah memberikan arahan, bimbingan, serta pengetahuan tambahan yang sangat berarti bagi perkembangan saya. Saya sangat bersyukur atas waktu dan dedikasinya dalam membimbing, mengoreksi, dan memberikan saran selama proses penelitian dan penulisan skripsi ini.
2. Dr. Ulfi Prastiana, M.Si., selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, saya ingin mengucapkan terima kasih atas kesempatan yang diberikan kepada saya untuk menjalankan penelitian ini dan bantuan yang diberikan, yang telah berkontribusi pada kelancaran proses perkuliahan saya.
3. Prof. Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang telah memberikan kesempatan, fasilitas, dan bimbingan yang beliau berikan selama saya menempuh proses perkuliahan dalam Program Sarjana Manajemen. Saya mengucapkan terima kasih atas kontribusi dan dukungan beliau.
4. Prof. Dr. Mulyanto Nugroho, MM., CMA., CPAI., selaku Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk menimba ilmu dan menyelesaikan pendidikan Program Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Saya mengucapkan terima kasih atas dukungan beliau dalam perjalanan pendidikan saya.
5. Kepada seluruh staf dan karyawan Tata Usaha di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, saya ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya. Bantuan dan dukungan yang diberikan semua sejak awal perkuliahan hingga ujian skripsi ini sangat berarti bagi saya.

6. Kepada pimpinan dan seluruh karyawan UD. Al-Arif, saya mengucapkan terima kasih atas dukungan dan bantuan mengisi kuesioner penelitian ini sehingga saya bisa menyelesaikannya dengan baik.
7. Kepada keluarga besar saya, terima kasih sebesar-besarnya. Berkat tenaga, doa, pengertian, serta dukungan yang tak henti-hentinya, serta menjadi pendukung yang luar biasa dan selalu memberikan semangat dalam mengejar cita-cita, khususnya dalam menjalani proses perkuliahan hingga berhasil menyelesaikan sidang skripsi dengan lancar.
8. *Beauty, I must tell you thank you anyway.*
9. Seluruh teman-teman Magicom Sakti Cerme, Calon Wong Sukses, kn R-13 Mojogeneng 2023 dan semua teman-teman penulis lainnya yang tidak bisa disebutkan satu-persatu yang selalu mengisi hari-hari penulis menjadi luar biasa dan sangat menyenangkan.

Dengan segala kelebihan dan kekurangan yang terdapat dalam skripsi ini, saya menyadari bahwa masih ada kelemahan dan celah yang perlu diperbaiki. Saya terbuka untuk menerima saran dan kritik guna perbaikan lebih lanjut. Akhir kata, harapannya semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, tidak hanya bagi saya, tetapi juga bagi para pembaca. Terima kasih.

RINGKASAN

Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan-perusahaan di seluruh dunia semakin menyadari signifikansi kontribusi mereka terhadap keberlanjutan lingkungan. Salah satu aspek yang signifikan keberlanjutan lingkungan adalah *Green Innovative Work Behavior* yang berkaitan sejauh mana karyawan dapat berinovasi yang ramah terhadap lingkungan. Berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh majalah SWA dan Business Digest setiap tahun rutin menyelenggarakan Indonesia Customer Experience Champions yang merupakan ajang pemilihan dan pemberian apresiasi kepada perusahaan yang selalu berinovasi. Perusahaan itu akan selalu berinovasi tentunya diperperluan karyawan yang juga memiliki ide-ide inovasi dalam bekerja. Inilah sebabnya mengapa *Green Innovative Work Behavior* dalam sebuah organisasi masih relevan dan penting untuk diteliti.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami *Green Human Resource Management* dan *Green Engagement Climate* untuk meningkatkan *Green Innovative Work Behavior* karyawan sarung tenun ATBM UD. AL-ARIF di Gresik. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 87 karyawan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan semua karyawan dengan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan jabatan.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel penelitian. Pengambilan data dalam penelitian ini kuesioner yang di isi oleh responden dan dijadikan data penelitian. Metode analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Pengujian mediasi menggunakan Uji Sobel. Sedangkan pengujian hipotesis menggunakan Uji T. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Green Human Resource Management* dan *Green Engagement Climate* berpengaruh terhadap *Green Innovative Work Behavior*.

SUMMARY

In the era of globalization and increasingly fierce business competition, companies around the world are increasingly realizing the significance of their contribution to environmental sustainability. One significant aspect of environmental sustainability is Green Innovative Work Behavior which is related to the extent to which employees can innovate in an environmentally friendly manner. Based on the results of a survey conducted by SWA magazine and Business Digest, every year the Indonesia Customer Experience Champions is routinely held, which is an event for selecting and giving appreciation to companies that always innovate. The company will always innovate, of course it needs employees who also have innovative ideas at work. This is why Green Innovative Work Behavior in an organization is still relevant and important to research.

This research is quantitative research to assess the influence of independent variables on the dependent variable. The aim of this research is to understand Green Human Resource Management and Green Engagement Climate to improve Green Innovative Work Behavior of UD ATBM woven sarong employees. AL-ARIF in Gresik. The population in this study was 87 employees. In this study, researchers used all employees with respondent characteristics based on gender, age and position.

The sample in this study used a saturated sample where the entire population was used as the research sample. Data collection in this research was a questionnaire filled in by respondents and used as research data. The data analysis method used is Validity Test and Reliability Test. The analysis technique used in this research is simple linear regression analysis. Mediation testing uses the Sobel Test. Meanwhile, hypothesis testing uses the T Test. The results of this research show that Green Human Resource Management and Green Engagement Climate influence Green Innovative Work Behavior.

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengidentifikasi pengaruh *Green Human Resource Management* dan *Green Engagement Climate* untuk meningkatkan *Green Innovative Work Behavior* di UD. Al-Arif di Gresik. Jumlah sampel yang terlibat dalam penelitian ini adalah 87 karyawan, dengan menggunakan metode sampel jenuh. Analisis data dilakukan melalui teknik analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel, yaitu *Green Human Resource Management* dan *Green Engagement Climate* memiliki pengaruh positif terhadap *Green Innovative Work Behavior*.

Penelitian ini menggunakan teori pertukaran sosial (*Social Exchange Theory*). Teori ini digunakan untuk memahami dinamika interaksi sosial antar individu. Melalui pendekatan *rational choice*, penelitian ini menyelidiki bagaimana individu secara aktif mempertimbangkan rasio pertukaran, keuntungan, dan biaya dalam mengelola hubungan mereka.

Hasil uji validitas dan reabilitas pada variabel *Green Human Resource Management*, *Green Innovative Work Behavior* dan *Green Engagement Climate* menghasilkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid dikarenakan nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari teori. Adapun hasil dari analisis regresi linier sederhana pada *Green Human Resource Management* berpengaruh terhadap *Green Engagement Climate*, *Green Human Resource Management* berpengaruh terhadap *Green Innovative Work Behavior*, dan *Green Engagement Climate* berpengaruh terhadap *Green Innovative Work Behavior*. Sedangkan untuk hasil uji sobel *Green Human Resource Management* dan *Green Engagement Climate* berpengaruh langsung terhadap *Green Innovative Work Behavior*. Dari perhitungan sobel mendapat nilai Z sebesar 5.616 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan tersebut signifikan dan dapat memediasi (Partial Mediation). Berdasarkan hasil uji t variabel *Green Human Resource Management* terhadap variabel *Green Innovative Work Behavior* diperoleh t hitung 4.538 yang lebih besar dari t tabel 1.663 dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ maka dari uji tersebut dapat diartikan mempunyai pengaruh positif dan signifikan, pada uji t variabel *Green Human Resource Management* terhadap variabel *Green Engagement Climate* diperoleh t hitung 5.085 yang lebih besar dari t tabel 1.663 dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ yang artinya mempunyai pengaruh positif dan signifikan, dan untuk uji t variabel *Green Engagement Climate* terhadap variabel *Green Innovative Work Behavior* diperoleh t hitung 5.755 yang lebih besar dari t tabel

1.663 dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ yang berarti mempunyai pengaruh positif dan signifikan.

Penelitian ini harapannya dapat menjadi referensi dan dukungan bagi peneliti-peneliti selanjutnya serta peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain untuk meningkatkan green innovative work behavior.

Kata Kunci : *Green Human Resource Management, Green Innovative Work Behavior dan Green Engagement Climate*

ABSTRACT

This research aims to identify the influence of Green Human Resource Management and Green Engagement Climate to improve Green Innovative Work Behavior at UD. Al-Arif in Gresik. The number of samples involved in this research was 87 employees, using the saturated sample method. Data analysis was carried out using simple linear regression analysis techniques. The research results show that the two variables, namely Green Human Resource Management and Green Engagement Climate, have a positive influence on Green Innovative Work Behavior.

This research uses social exchange theory. This theory is used to understand the dynamics of social interactions between individuals. Through a rational choice approach, this research investigates how individuals actively consider the ratio of exchanges, benefits, and costs in managing their relationships.

The results of the validity and reliability tests on the Green Human Resource Management, Green Innovative Work Behavior and Green Engagement Climate variables resulted in all variables in this study being declared valid because the calculated r value was greater than the r table and reliable because the Cronbach's Alpha value was greater than theory. The results of simple linear regression analysis show that Green Human Resource Management Influences Green Engagement Climate, Green Human Resource Management Influences Green Innovative Work Behavior, and Green Engagement Climate Influences Green Innovative Work Behavior. Meanwhile, the results of the Green Human Resource Management and Green Engagement Climate sobel test have a direct influence on Green Innovative Work Behavior. From Sobel's calculations, he got a Z value of 5.616, it can be concluded that the relationship is significant and can mediate (Partial Mediation). Based on the results of the t test of the Green Human Resource Management variable on the Green Innovative Work Behavior variable, it was obtained that the t count was 4,538 which was greater than the t table of 1,663 with a significant value of $0.000 < 0.05$, so from this test it could be interpreted as having a positive and significant influence, in the t test the Green Human variable Resource Management for the Green Engagement Climate variable obtained a t count of 5.085 which is greater than the t table of 1.663 with a significant value of $0.000 < 0.05$, which means it has a positive and significant influence, and for the t test for the Green Engagement Climate variable on the Green Innovative Work Behavior variable, a t count of 5.755 was obtained. which is greater than the t table of 1.663 with a significant value of $0.000 < 0.05$, which means it has a positive and significant influence.

It is hoped that this research can become a reference and support for future researchers, and it is hoped that future researchers can add other variables to improve green innovative work behavior.

Keyword : *Green Human Resource Management, Green Innovative Work Behavior and Green Engagement Climate*

DAFTAR ISI

SAMPUL LUAR.....	i
SAMPUL DALAM.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI	iv
LEMBAR SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIAT	v
SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI.....	vi
KATA PERSEMBAHAN DAN MOTTO	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
RINGKASAN	x
<i>SUMMARY</i>	xi
ABSTRAK.....	xii
<i>ABSTRACT</i>	xiv
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL.....	xxi
DAFTAR GAMBAR.....	xxii
DAFTAR LAMPIRAN	xxiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1. Landasan Teori.....	9
2.1.1. Teori <i>Social Exchange Theory</i> (Teori Pertukaran Sosial)	9
2.1.1.1. Pengertian Teori <i>Social Exchange Theory</i> (Teori Pertukaran Sosial).....	9
2.1.1.2. Aspek Teori Pertukaran Sosial.....	9
2.1.1.3. Kelebihan Teori Pertukaran Sosial (<i>Social Exchange Theory</i>)	10

2.1.1.4.	Ciri Utama <i>Social Exchange Theory</i>	11
2.1.1.5.	Komponen <i>Social Exchange Theory</i>	11
2.1.2.	<i>Green Human Resource Management</i>	12
2.1.2.1.	Pengertian <i>Green Human Resource Management</i>	12
2.1.2.2.	Faktor yang Memengaruhi <i>Green Human Resource Management</i>	13
2.1.2.3.	Komponen <i>Green Human Resource Management</i>	14
2.1.2.4.	Karakteristik <i>Green Human Resource Management</i> ...	14
2.1.2.5.	Indikator <i>Green Human Resource Management</i>	14
2.1.3.	<i>Green Engagement Climate</i>	16
2.1.3.1.	Pengertian <i>Green Engagement Climate</i>	16
2.1.3.2.	Faktor yang Memengaruhi <i>Green Engagement Climate</i>	16
2.1.3.3.	Aspek <i>Green Engagement Climate</i>	17
2.1.3.4.	Karakteristik <i>Green Engagement Climate</i>	17
2.1.3.5.	Indikator <i>Green Engagement Climate</i>	17
2.1.4.	<i>Green Innovative Work Behavior</i>	18
2.1.4.1.	Pengertian <i>Green Innovative Work Behavior</i>	18
2.1.4.2.	Faktor yang Memengaruhi <i>Green Innovative Work Behavior</i>	19
2.1.4.3.	Aspek <i>Green Innovative Work Behavior</i>	19
2.1.4.4.	Karakteristik <i>Green Innovative Work Behavior</i>	20
2.1.4.5.	Indikator <i>Green Innovative Work Behavior</i>	20
2.2.	Penelitian Terdahulu	21
2.3.	Hubungan Antar Variabel.....	28
2.3.1.	Pengaruh <i>Green Human Resource Management</i> Terhadap <i>Green Engagement Climate</i>	28
2.3.2.	Pengaruh <i>Green Human Resource Management</i> Terhadap <i>Green Innovative Work Behavior</i>	29
2.3.3.	Pengaruh <i>Green Engagement Climate</i> Terhadap <i>Green Innovative Work Behavior</i>	30
2.4.	Kerangka Konseptual.....	30
2.5.	Hipotesis	31

BAB III METODE PENELITIAN.....	33
3.1. Desain Penelitian	33
3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	33
3.2.1. Lokasi Penelitian	33
3.2.2. Waktu Penelitian	33
3.3. Jenis dan Sumber Data.....	33
3.3.1 Jenis Data	33
3.3.2. Sumber Data.....	33
3.4. Populasi dan Sampel Penelitian.....	34
3.4.1. Populasi	34
3.4.2 Sampel	34
3.5. Teknik Pengambilan Data	34
3.6. Definisi Variabel dan Definisi Operasional	35
3.6.1. Definisi Variabel.....	35
3.6.2. Definisi Operasional Variabel	36
3.7. Proses Pengelolaan Data	37
3.8. Metode Analisis Data.....	38
3.8.1. Uji Validitas.....	38
2.8.2. Uji Realibilitas	39
3.9. Teknik Pengujian Hipotesis dan Analisis Data	39
3.9.1. Analisis regresi Sederhana	39
3.10. Teknik Pengujian Hipotesis	39
3.10.1. Uji t (Parsial).....	39
BAB IV PEMBAHASAN.....	41
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	41
4.1.1. Sejarah Perusahaan.....	41
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan	41
4.1.3. Struktur Organisasi.....	42
4.2. Deskripsi Hasil Penelitian.....	42
4.2.1. Karakteristik Responden	42
4.2.2. Deskripsi Tanggapan Responden	43

4.2.3. Analisis Deskriptif Variabel <i>Green Human Resource Management</i>	44
4.2.4. Analisis Deskriptif <i>Green Innovative Work Behavior</i>	45
4.2.5. Analisis Deskriptif <i>Green Engagement Climate</i>	46
4.3. Uji Instrumen	47
4.3.1. Uji Validitas	47
4.3.1.1. Uji Validitas Variabel <i>Green Human Resource Management</i>	47
4.3.1.2. Uji Validitas Variabel <i>Green Innovative Work Behavior</i>	48
4.3.1.2. Uji Validitas Variabel <i>Green Engagement Climate</i>	48
4.4. Uji Reliabilitas	48
4.5. Analisis Data	49
4.5.1. Analisis Regresi Linier Sederhana	49
4.5.1.1. Persamaan Model I	49
4.5.1.2. Persamaan Model II	50
4.5.1.1. Persamaan Model III	51
4.6. Uji Sobel	52
4.7. Teknik Pengujian Hipotesis	53
4.7.1. Uji t Parsial	53
4.8. Pembahasan Hasil Penelitian	55
4.8.1. Pengaruh <i>Green Human Resource Management</i> Terhadap <i>Green Innovative Work Behavior</i>	55
4.8.2. Pengaruh <i>Green Human Resource Management</i> Terhadap <i>Green Green Engagement Climate</i>	56
4.8.3. Pengaruh <i>Green Engagement Climate</i> Terhadap <i>Green Innovative Work Behavior</i>	56
4.8.4. Pengaruh <i>Green Human Resource Management</i> Terhadap <i>Green Innovative Work Behavior</i> Melalui <i>Green Engagement Climate</i>	57
4.9. Implikasi Penelitian	57
BAB V PENUTUP	59
5.1. Simpulan	59
5.2. Saran	59

DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN.....	67

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Skor Jawaban Kuesioner	37
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	43
Tabel 4.3	Rata-rata Variabel <i>Green Human Resource Management</i>	44
Tabel 4.4	Rata-rata Variabel <i>Green Innovative Work Behavior</i>	45
Tabel 4.5	Rata-rata Variabel <i>Green Engagement Climate</i>	46
Tabel 4.6	Uji Validitas <i>Green Human Resource Management</i>	47
Tabel 4.7	Uji Validitas <i>Green Innovative Work Behavior</i>	48
Tabel 4.8	Uji Validitas <i>Green Engageent Climate</i>	48
Tabel 4.9	Uji Reliabilitas	49
Tabel 4.10	Uji Regresi Linier Sederhana X dan Z	50
Tabel 4.11	Uji Regresi Linier Sederhana X dan Y	50
Tabel 4.12	Uji Regresi Linier Sederhana Z dan Y	51
Tabel 4.13	Persamaan Regresi Model I	52
Tabel 4.14	Persamaan Regresi Model II	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Konseptual.....	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	42

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	67
Lampiran 2 Karakteristik Responden.....	71
Lampiran 3 Tabulasi Data Jawaban Responden.....	74
Lampiran 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Umur	77
Lampiran 5 Analisis Deskriptif Variabel.....	78
Lampiran 6 Uji Validitas	80
Lampiran 7 Uji Reabilitas	83
Lampiran 8 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	84
Lampiran 9 Uji Sobel.....	85
Lampiran 10 Uji Hipotesis Uji t Parsial	86
Lampiran 11 Surat Izin Penelitian.....	88
Lampiran 12 Surat Selesai Penelitian.....	89
Lampiran 13 Kartu Bimbingan	90
Lampiran 14 Hasil Turnitin	91