

**PENGARUH GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
PRACTICES TERHADAP CORPORATE SUSTAINABILITY
PERFORMANCE DENGAN GREEN ORGANIZATIONAL
CULTURE SEBAGAI MEDIATOR DI PT. GMF AEROASIA
TBK (GARUDA MAINTENANCE FACILITY)
(STUDI PADA PT. GMF AERO ASIA)**

SKRIPSI



Nama : Hesti Dwi Putri

NIM : 43120010354

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2025**

**PENGARUH GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
PRACTICES TERHADAP CORPORATE SUSTAINABILITY
PERFORMANCE DENGAN GREEN ORGANIZATIONAL
CULTURE SEBAGAI MEDIATOR DI PT. GMF AEROASIA
TBK (GARUDA MAINTENANCE FACILITY)
(STUDI PADA PT. GMF AERO ASIA)**

Skripsi Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh

Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Program Studi Manajemen Universitas Mercu Buana

Jakarta



Nama : Hesti Dwi Putri

NIM : 43120010354

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MERCU BUANA

JAKARTA

2025

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Hesti Dwi Putri
NIM : 43120010354
Program Studi : S1 Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini murni hasil karya sendiri apabila saya mengutip dari hasil karya orang lain, maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenakan sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan tindakan plagiat (Penjiplakan).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Jakarta, 04 Juni 2025



Hesti Dwi Putri

NIM 4312010354

	BIRO PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS MERCU BUANA	
---	--	---

No.Dokumen	1-1-3.4.11.00	Distribusi					
Tgl. Efektif	25 September 2024						

SURAT KETERANGAN HASIL UJI TURNITIN

Nama : HESTI DWI PUTRI
NIM : 43120010354
Fakultas / Program Studi : FEB / Manajemen
Jenis : Skripsi
Judul Tugas Akhir : PENGARUH GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES TERHADAP CORPORATE SUSTAINABILITY PERFORMANCE DENGAN GREEN ORGANIZATIONAL CULTURE SEBAGAI MEDIATOR DI PT. GMF AEROASIA TBK (GARUDA MAINTENANCE FACILITY) (STUDI PADA PT. GMF AERO ASIA)
Hasil Pengecekan Turnitin : 22%

Telah dilakukan pengecekan Similarity menggunakan aplikasi **Turnitin** dengan hasil presentase kemiripan sebesar **22%** dan dinyatakan memenuhi syarat untuk mengajukan sidang tugas akhir sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Mercu Buana. Hasil uji Turnitin terlampir.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan digunakan sebagaimana mestinya.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Jakarta, 10 July 2025
Kepala Biro Perpustakaan



Muhammad Arif Budiyanto, M.Hum

Ket: Surat keterangan ini sebagai salah satu syarat untuk pendaftaran sidang Skripsi.

2025/Juli/10/0000000179/Muhammad Arif Budiyanto, M.Hum

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Hesti Dwi Putri
NIM : 43120010354
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES TERHADAP CORPORATE SUSTAINABILITY PERFORMANCE DENGAN GREEN ORGANIZATIONAL CULTURE SEBAGAI MEDIATOR DI PT. GMF AEROASIA TBK (GARUDA MAINTENANCE FACILITY)
Tanggal Sidang : 18 Juni 2025

Disahkan oleh :

Pembimbing



Dr. Eri Marlapa, S.E., M.M

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi S1 Manajemen



Dr. Nurul Hidayah, M.Si., Ak., CA

Dudi Permana, Ph.D

LPTA-07255167



Scan QR or [click here](#) to
Verification

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau terhadap Kinerja Keberlanjutan Perusahaan dengan Budaya Organisasi Hijau sebagai Mediator di PT. GMF AeroAsia Tbk (Garuda Maintenance Facility). Penelitian ini dilakukan terhadap 100 responden dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penentuan ukuran sampel menggunakan metode sampel jenuh, yaitu mengambil keseluruhan populasi yang relevan. Teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Green Recruitment dan Green Reward Systems berpengaruh positif dan signifikan terhadap Corporate Sustainability Performance, baik secara langsung maupun melalui peran mediasi Green Organizational Culture. Sementara itu, Green Training tidak berpengaruh signifikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap Corporate Sustainability Performance. Temuan ini juga mengonfirmasi bahwa Green Organizational Culture memiliki peran mediasi yang signifikan dalam memperkuat pengaruh praktik Green HRM terhadap keberlanjutan perusahaan. Nilai R-square sebesar 0,327 menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan 32,7% variasi pada Corporate Sustainability Performance, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bahwa perusahaan perlu memperkuat budaya organisasi hijau dan menyesuaikan strategi rekrutmen serta sistem penghargaan agar mendukung tujuan keberlanjutan. Penelitian ini juga memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan model Green HRM di sektor aviasi. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti Green Leadership atau Employee Eco-Friendly Behavior dan menggunakan pendekatan mixed-method untuk hasil yang lebih mendalam.

Kata Kunci: Green Human Resource Management, Green Recruitment, Green Training, Green Reward Systems, Green Organizational Culture, Corporate Sustainability Performance, SmartPLS.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Green Human Resource Management practices on Corporate Sustainability Performance with Green Organizational Culture as a mediating variable at PT. GMF AeroAsia Tbk (Garuda Maintenance Facility). The research involved 100 respondents using a quantitative descriptive approach. The sampling technique used was the saturated sample method, in which the entire relevant population was included. Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling (SEM) with the Partial Least Square (PLS) approach, assisted by SmartPLS version 4 software. The results show that Green Recruitment and Green Reward Systems have a positive and significant effect on Corporate Sustainability Performance, both directly and indirectly through the mediation of Green Organizational Culture. On the other hand, Green Training does not have a significant effect on Corporate Sustainability Performance, either directly or indirectly. The findings further confirm that Green Organizational Culture plays a significant mediating role in strengthening the influence of Green HRM practices on corporate sustainability. The R-square value of 0.327 indicates that the model explains 32.7% of the variance in Corporate Sustainability Performance, while the remaining 67.3% is influenced by other variables outside the model. This study offers practical implications, suggesting that the company should strengthen its green organizational culture and align its recruitment strategies and reward systems to better support sustainability goals. The study also contributes theoretically to the development of Green HRM models in the aviation sector. Future research is recommended to include other variables such as Green Leadership or Employee Eco-Friendly Behavior and to adopt a mixed-method approach for deeper insights.

Keywords: Green Human Resource Management, Green Recruitment, Green Training, Green Reward Systems, Green Organizational Culture, Corporate Sustainability Performance, SmartPLS.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Green Human Resource Management Practices Terhadap Corporate Sustainability Performance Dengan Green Organizational Culture Sebagai Mediator Di Pt. Gmf Aeroasia Tbk (Garuda Maintenance Facility) (Studi Pada PT. Gmf Aero Asia).

Skripsi ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana. Penulis menyadari sebagai manusia biasa dalam penelitian ini tidak lepas dari kesalahan dan kekurangan akibat keterbatasan pengetahuan serta pengalaman.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan dukungan yang sangat berarti dari berbagai pihak, khususnya Bapak Dr. Eri Marlapa, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing, memberikan ilmu, memberikan semangat yang tiada hentinya, motivasi, saran, serta waktu luang selama bimbingan, semangat, pengetahuan dan nasehat-nasehat yang sangat bermanfaat yang telah diberikan kepada peneliti demi terselesaikannya skripsi penelitian ini. Peneliti banyak menerima bantuan dari berbagai pihak selama proses penelitian dan penyusunan skripsi ini. Mereka memberi mereka bimbingan, saran, dan dorongan moral dan materil untuk menyelesaikan skripsi ini tepat waktu. Akibatnya, peneliti mengucapkan terima kasih kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas anugerah-Nya pada kesempatan ini. Dengan rendah hati, peneliti juga ingin mengucapkan terima kasih kepada semua orang yang telah membantu menyusun skripsi ini, khususnya kepada:

1. Prof. Dr. Andi Adriansyah, M.Eng, selaku Rektor Universitas Mercu Buana.
2. Dr. Nurul Hidayah, M.Si.,Ak, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.

3. Dudi Permana, Ph.D, selaku ketua Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.
4. Dr. Aslam Mei Nur Widigdo, MM, selaku dosen pengampuh mata kuliah Metodologi Penelitian.
5. Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana yang dengan tulus dan dedikasi membagikan pengetahuan mereka kepada kami. Semoga bapak dan ibu melakukan amal jariyah di hadapan Allah SWT. Aamiin.
6. Seluruh karyawan PT. GMF AeroAsia Tbk, yang telah bersedia menjadi responden pada penelitian ini.
7. Kepada kedua orang tua dan kakak dan abang abang saya yang selalu mendoakan, mendukung dan membantu dalam segala hal sehingga proposal skripsi saya terlaksanan dengan lancar.
8. Teman-teman fakultas yang selalu menyemangati dan memotivasi saya khususnya , Hana dan Rika dkk

Penulis mengakui keterbatasan pengalaman dan pengetahuan dalam skripsi ini dan meminta masukan serta kritik positif dari berbagai pihak. Semoga proposal ini bermanfaat dan memberi manfaat kepada semua. Terima kasih atas pengertiannya.

Jakarta, 04 Juni 2025

Hesti Dwi Putri

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI	ii
LEMBAR HASIL PENGECEKAN PLAGIASI	iii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah Penelitian	14
C. Tujuan Penelitian	15
D. Manfaat Penelitian	16
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	18
A. Kajian Pustaka	18
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2. <i>Corporate Sustainability Performance</i>	22
3. <i>Green Recruitment</i>	26
4. <i>Green TraininG</i>	29
B. Penelitian Terdahulu	37
C. Pengembangan Hipotesis	47
1. Hubungan Pengaruh Green Recruitment terhadap Green Organizational Culture	47
2. Hubungan Pengaruh <i>Green Training</i> terhadap <i>Green Organizational Culture</i>	48

3. Hubungan Pengaruh <i>Green Reward Systems</i> terhadap <i>Green Organizational Culture</i>	48
4. Hubungan Pengaruh <i>Green Recruitment</i> terhadap <i>Corporate Sustainability Performance</i>	49
5. Hubungan Pengaruh <i>Green Training</i> terhadap <i>Corporate Sustainability Performance</i>	49
6. Hubungan Pengaruh <i>Green Reward Systems</i> terhadap <i>Corporate Sustainability Performance</i>	50
7. Hubungan Pengaruh <i>Green Organizational Culture</i> terhadap <i>Corporate Sustainability Performance</i>	50
BAB III METODE PENELITIAN	52
1. Waktu dan Tempat Penelitian	52
2. Desain Penelitian.....	52
3. Definisi dan Operasional Variabel.....	52
1. Definisi Variabel	52
2. Operasional Variabel.....	54
4. Skala Pengukuran Variabel.....	57
5. Populasi dan Sampel	98
1. Populasi	58
2. Sampel	59
6. Metode Pengumpulan Data	59
7. Metode Analisis Data	60
1. Analisis Partial Least Square (PLS).....	60
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	66
A. Analisis Deskriptif.....	66
1. Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	66
2. Deskripsi Variabel.....	71
B. Analisis Partial Least Square 4 (PLS 4)	79
4. Deskripsi Hasil Pengujian <i>Inner Model</i>	85

BAB V SIMPULAN DAN SARAN	99
A. Simpulan.....	99
B. Saran	101
DAFTAR PUSTAKA.....	104
LAMPIRAN.....	107



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Penilaian Kinerja PT. GMF Aeroasia Tbk.....	5
Tabel 1. 2 Pra-survei karyawan PT. GMF AeroAsia Tbk	8
Tabel 1. 3 Research Gap.....	12
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	38
Tabel 3. 1 Operasional Variabel Green Recruitment	54
Tabel 3. 2 Operasional Variabel Green Training.....	54
Tabel 3. 3 Operasional Variabel Green Reward System	55
Tabel 3. 4 Operasional Variabel Green Organizational Culture.....	56
Tabel 3. 5 Operasional Variabel Corporate Sustainability Performance.....	57
Tabel 3. 6 Instrument Skala Ordinal	58
Tabel 4. 1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
Tabel 4. 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	69
Tabel 4. 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	70
Tabel 4. 4 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	70
Tabel 4. 5 Deskripsi Variabel Corporate Sustainability Performance (Y)	72
Tabel 4. 6 Deskripsi Variabel Green Recruitment.....	73
Tabel 4. 7 Deskripsi Variabel Green Training.....	74
Tabel 4. 8 Deskripsi Variabel Green Reward System	75
Tabel 4. 9 Deskripsi Variabel Green Organizational Culture.....	77
Tabel 4. 10 Hasil pengujian Convergent Validity	80
Tabel 4. 11 Hasil Pengujian Discriminant Validity (Cross loadings).....	81
Tabel 4. 12 Hasil Uji Discriminant Validity (AVE)	83
Tabel 4. 13 Hasil Pengujian Discriminant Validity (Fornell Lacker Criterium) ...	84
Tabel 4. 14 Composite Reliability dan Cronbach's Alpha	85
Tabel 4. 15 Hasil Uji Nilai R-Square	86
Tabel 4. 16 Hasil Uji Nilai Q-Square	88
Tabel 4. 17 Hipotesis Hubungan Langsung dan Tidak Langsung.....	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 SDG 12 dan 13	12
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	46
Gambar 4. 1 Hasil Algoritma PLS	80
Gambar 4. 2 Hasil Bootstrapping.....	93

