

Pengaruh *Top Management Commitment*, CSR, dan *Organizational Culture* terhadap *Green Human Resource Management* di Restoran Yogyakarta

Putri Nazarina^{1*}, Gia Rizky²

^{1,2}Universitas Teknologi Yogyakarta, Indonesia

Alamat: Jl. Siliwangi (Ringroad Utara), Jombor, Mlati, Kab. Sleman, D.I. Yogyakarta 55285

*Korespondensi penulis: putrinazarina21@gmail.com

Abstract. *This study investigates the influence of top management commitment, corporate social responsibility (CSR), and organizational culture on the implementation of green human resource management (GHRM) in restaurant business units operating within the hospitality sector in the Special Region of Yogyakarta. This research employed a quantitative approach using a questionnaire that had met the validity and reliability requirements as the research instrument. Data were collected online through Google Forms from 112 respondents selected using a census sampling technique. The collected data were analyzed using logistic regression with the assistance of IBM SPSS version 25. The results indicate that top management commitment, CSR, and organizational culture have significant effects on the implementation of GHRM, both partially and simultaneously. The coefficient of determination shows that these three independent variables collectively explain 40.6% of the variation in GHRM implementation, while the remaining 59.4% is influenced by other factors outside the research model. These findings suggest that the successful implementation of GHRM in the restaurant industry is strongly influenced by managerial commitment, CSR practices, and an organizational culture that supports sustainable human resource management practices.*

Keywords: *Top Management Commitment, CSR, Ogranizational Culture, Hospitality Industry, Human Resource Sustainability.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh komitmen manajemen puncak, tanggung jawab sosial perusahaan (CSR), dan budaya organisasi terhadap penerapan *green human resource management* (GHRM) pada unit usaha restoran yang beroperasi di sektor hospitality Daerah Istimewa Yogyakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan instrumen berupa kuesioner yang telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Pengumpulan data dilakukan secara daring melalui Google Form kepada 112 responden yang dipilih menggunakan teknik sensus. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan regresi logistik dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS versi 25. Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen manajemen puncak, CSR, dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penerapan GHRM baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan 40,6% variasi penerapan GHRM, sementara 59,4% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian. Temuan ini mengindikasikan bahwa keberhasilan implementasi GHRM di industri restoran sangat dipengaruhi oleh komitmen manajerial, praktik CSR, dan budaya organisasi yang mendukung praktik sumber daya manusia berkelanjutan.

Kata kunci: Komitmen Manajemen Puncak, CSR, Budaya Organisasi, Industri Perhotelan, Keberlanjutan Sumber Daya Manusia.

1. LATAR BELAKANG

Isu lingkungan telah menjadi perhatian global di berbagai sektor industri karena meningkatnya aktivitas bisnis yang berkontribusi terhadap peningkatan limbah dan berdampak pada pencemaran tanah, air, dan udara (UN Environment, 2019). Sektor *hospitality*, khususnya restoran menjadi salah satu penyumbang limbah terbesar karena proses produksi makanan dilakukan secara berulang dan dalam skala yang besar. Penelitian oleh Halim et al. (2024) menyebutkan bahwa Indonesia merupakan negara dengan tingkat

food waste yang tinggi sehingga restoran berperan penting dalam pengelolaan limbah secara berkelanjutan.

Pemilihan unit usaha restoran di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) sebagai objek penelitian didasarkan pada tingginya urgensi permasalahan lingkungan yang berasal dari aktivitas penyediaan makanan dan minuman. Penelitian oleh Budijati dan Setiyawan (2023) menunjukkan bahwa DIY menghasilkan 96 ton limbah makanan per hari, dengan salah satu kontributor terbesar berasal dari Kota Yogyakarta. Kondisi *food waste* di DIY tergolong mengkhawatirkan, dengan sisa makanan mendominasi komposisi sampah hingga 53,51% dari total sampah daerah (Harian Jogja 2024), jauh melampaui rata-rata nasional sebesar 39-40% (Tempo 2025).

Budijati et al. (2021) mengidentifikasi bahwa faktor penghambat utama pengelolaan *food waste* pada empat restoran di Yogyakarta dikarenakan oleh kendala biaya, sedangkan pada satu restoran, faktor penghambat utamanya adalah sisa makanan pelanggan. Urgensi penelitian ini juga didukung oleh penelitian Rezky et al. (2025) yang menunjukkan bahwa pengelolaan sampah di D.I. Yogyakarta masih mengalami berbagai kendala seperti keterbatasan fasilitas, teknologi, anggaran, serta rendahnya kesadaran berbagai pihak dalam mengelola sampah. Hal ini menunjukkan, upaya keberlanjutan lingkungan pada usaha restoran masih memerlukan dukungan dari aspek manajerial dan sumber daya manusia. Oleh sebab itu, *green human resource management* menjadi penting untuk mendorong perilaku kerja ramah lingkungan.

Konsep *Green Human Resource Management* (GHRM) menjadi pendekatan yang strategis karena mendukung praktik ramah lingkungan dengan mengintegrasikan aspek lingkungan seperti rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kinerja ke dalam fungsi manajemen SDM (Paillé, 2022). Penerapan GHRM dipengaruhi oleh berbagai faktor internal organisasi seperti *Top Management Commitment* (TMC), *Corporate Social Responsibility* (CSR), dan *Organizational Culture* (OC). TMC berperan dalam menentukan arah kebijakan dan alokasi sumber daya terkait lingkungan (Kotamena et al., 2022). Kemudian, CSR mendukung perusahaan untuk bertanggung jawab terhadap aspek sosial dan lingkungan (Zihan et al., 2024). Sedangkan OC yang membentuk nilai dan perilaku kerja untuk mendukung praktik ramah lingkungan (Arwinsyah et al., 2025).

Penelitian terkait GHRM masih menunjukkan kesenjangan pada konteks sektor yang diteliti. Beberapa penelitian terdahulu berfokus pada sektor manufaktur, sedangkan penelitian pada sektor *hospitality* khususnya restoran masih terbatas. Penelitian terdahulu juga

umumnya menguji hubungan antar variabel secara parsial dan belum mengintegrasikan TMC, CSR, dan OC secara simultan dalam satu model penelitian.

Selain itu, masih terdapat inkonsistensi hasil penelitian terkait hubungan antara variabel-variabel tersebut dengan GHRM. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa perlunya penelitian lanjutan pada konteks yang berbeda untuk memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh terkait faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi GHRM. Oleh sebab itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh TMC, CSR, dan OC terhadap penerapan GHRM pada unit usaha restoran di Provinsi D.I. Yogyakarta.

2. KAJIAN TEORITIS

Green Human Resource Management (GHRM) adalah sarana suatu organisasi untuk mendukung pembangunan berkelanjutan dengan mengembangkan kompetensi lingkungan karyawan sehingga mereka mampu untuk berkontribusi dalam mengurangi dampak lingkungan dari aktivitas organisasi (Paillé, 2022). Menurut Ramya dan Prabu (2025), GHRM dalam organisasi terlihat dari sejauh mana praktik-praktik manajemen sumber daya manusia telah mengintegrasikan aspek lingkungan ke dalam setiap fungsi utamanya. Secara spesifik, fungsi-fungsi operasional GHRM meliputi rekrutmen dan seleksi hijau, pelatihan hijau, manajemen kinerja hijau, serta pemberian upah dan penghargaan hijau (Paillé, 2022). GHRM berfungsi sebagai strategi penting untuk membangun keunggulan kompetitif hijau melalui pengembangan kompetensi dan pemberian motivasi kepada karyawan agar secara sukarela berkontribusi dalam upaya konservasi lingkungan di tempat kerja (Al Farisi dan Rizky, 2024).

Praktik-praktik GHRM tidak dijalankan secara terpisah, melainkan membentuk suatu sistem SDM yang terintegrasi untuk mendukung tujuan keberlanjutan organisasi. Keberhasilan implementasi GHRM bergantung pada sejauh mana organisasi mengadopsi dan mengintegrasikan aspek lingkungan ke dalam fungsi-fungsi SDM yang dimiliki (Coelho et al., 2024). Pengambilan keputusan perusahaan untuk mengadopsi GHRM dipengaruhi oleh dua sisi yang berlawanan. Perusahaan memilih "ya" karena tekanan regulasi, meningkatnya kepedulian pelanggan terhadap lingkungan, serta potensi manfaat ekonomi jangka panjang (Roscoe et al., 2019; Eweje, 2014). Sebaliknya, keputusan "tidak" didorong oleh kurangnya budaya hijau, minimnya dukungan manajemen puncak, rendahnya kapasitas karyawan untuk berubah, serta absennya rencana implementasi yang komprehensif (Hussain et al., 2020; Tweneboa et al., 2022). Keputusan akhir bergantung pada seberapa kuat tekanan eksternal mampu mengatasi hambatan internal organisasi.

Top Management Commitment (TMC) menurut Ningsih et al. (2021) adalah komitmen manajemen puncak dalam menetapkan dan menjalankan strategi organisasi dalam mencapai tujuan melalui dukungan terhadap karyawan seperti pelatihan, berkelanjutan, pemberdayaan, kompensasi, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, serta perhatian terhadap kesejahteraan dan kinerja karyawan. Komitmen tersebut tercermin melalui yaitu penetapan strategi oleh perusahaan, penentuan prioritas organisasi, perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, inisiatif perbaikan berkelanjutan, dan dukungan terhadap pengembangan karyawan (Soesetyo et al., 2024). Dalam konteks keberlanjutan lingkungan, manajemen puncak memiliki peran penting dalam menentukan arah kebijakan organisasi, menyediakan sumber daya, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung implementasi praktik ramah lingkungan.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa TMC berpengaruh positif terhadap penerapan GHRM dalam suatu organisasi. Penelitian oleh Hossain et al. (2022) menunjukkan bahwa TMC berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan praktik GHRM di perusahaan kelapa sawit di Malaysia. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Huo et al. (2020) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan TMC terhadap penerapan GHRM dalam organisasi.

Corporate Social Responsibility (CSR) merupakan bentuk tanggung jawab perusahaan menjalankan kegiatan bisnis secara etis dengan memperhatikan dampak sosial, lingkungan serta kepentingan para pemangku kepentingan (Zihan et al., 2024). Implementasi CSR menggambarkan upaya perusahaan dalam mengintegrasikan tujuan ekonomi dengan tanggung jawab sosial dan pelestarian lingkungan. Menurut Wu et al. (2023), implementasi CSR dipengaruhi oleh kondisi internal perusahaan dalam mendukung keberlanjutan meliputi *corporate image*, *financial capacity*, *innovation capability*, *reputation risk*, dan *investment intention*. Faktor-faktor tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan CSR tidak hanya didorong oleh tekanan eksternal, tetapi juga oleh kesiapan organisasi dalam mendukung keberlanjutan.

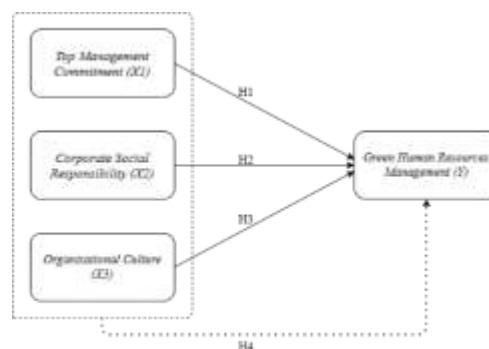
Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa CSR memiliki hubungan erat dengan penerapan GHRM. Yahya dan Zargar (2023) mengemukakan bahwa CSR berperan penting dalam mendorong praktik ramah lingkungan dalam organisasi, termasuk pengelolaan sumber daya manusia. Temuan tersebut didukung oleh penelitian Yang et al. (2023) yang menemukan bahwa CSR berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan GHRM, sehingga semakin tinggi tingkat CSR dalam perusahaan maka semakin tinggi pula tingkat implementasi GHRM. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Muhammad et al. (2023) juga menunjukkan bahwa CSR berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan

GHRM. Temuan tersebut menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki komitmen tinggi terhadap tanggung jawab sosial dan lingkungan cenderung lebih aktif mengintegrasikan aspek lingkungan ke dalam pengelolaan sumber daya manusianya.

Organizational Culture (OC) menurut Arwinsky et al. (2025) merupakan sistem nilai bersama yang berkembang dalam suatu organisasi dan berperan sebagai pedoman bagi anggota organisasi dalam berpikir, bersikap, dan berperilaku saat menjalankan aktivitas kerja. Keberadaan budaya organisasi yang kuat dapat menyelaraskan nilai, norma, dan perilaku kerja sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, budaya organisasi meningkatkan efektivitas penggunaan sumber daya dengan mendorong koordinasi, efisiensi kerja, serta optimalisasi kinerja individu dan tim (AlShehhi et al., 2021).

Dalam lingkup keberlanjutan lingkungan, budaya organisasi yang mendukung nilai-nilai lingkungan mampu mendorong terbentuknya perilaku kerja yang lebih peduli terhadap lingkungan. Hasil penelitian Hastuti dan Muafi (2022) membuktikan bahwa OC berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan GHRM. Temuan tersebut diperkuat dengan penelitian Kholidi dan Wening (2025) yang menemukan bahwa OC berperan dalam mendorong penerapan praktik GHRM. Selain itu, Abousoliman et al. (2025) menemukan bahwa OC berperan penting dalam menciptakan kondisi yang mendukung implementasi GHRM.

Ketiga variabel tersebut diposisikan sebagai variabel independen (X1, X2, X3) yang secara parsial maupun simultan diuji pengaruhnya terhadap penerapan GHRM yang berperan sebagai variabel dependen (Y). Hubungan antar variabel dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Berpikir Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1: *Top management commitment* berpengaruh positif terhadap *Green human resource management*.

H2: *Corporate social responsibility* berpengaruh positif terhadap *Green human resource management*.

H3: *Organizational culture* berpengaruh positif terhadap *green human resource management*.

H4: *Top management commitment*, *corporate social responsibility*, dan *organizational culture* secara simultan berpengaruh positif terhadap *green human resource management*.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh TMC, CSR, dan OC terhadap penerapan GHRM pada unit usaha restoran di Provinsi DIY. Populasi penelitian mencakup seluruh 119 restoran yang beroperasi di wilayah tersebut, dengan target seluruh populasi sebagai responden. Dari jumlah tersebut, 112 kuesioner berhasil dikumpulkan dan layak diolah (94,1%), sementara 7 kuesioner tidak kembali karena penolakan berpartisipasi. Tingkat respon yang tinggi menunjukkan keterwakilan populasi yang cukup baik. Meski terdapat kemungkinan *non-response bias* dari 7 restoran yang tidak berpartisipasi, proporsinya relatif kecil (5,9%), sehingga potensi bias diperkirakan minimal dan hasil penelitian tetap dapat dianggap representatif terhadap kondisi restoran di Provinsi DIY.

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh secara langsung melalui kuesioner menggunakan *Google Form* ke pihak manajemen restoran. Pengukuran implementasi GHRM menggunakan skala nominal dikotomis (“Ya” atau “Tidak”) karena penelitian ini berfokus pada keputusan adopsi di tingkat organisasi, bukan pada intensitas atau derajat penerapannya. Pendekatan ini sejalan dengan argumen Coelho et al. (2024) bahwa keberhasilan implementasi GHRM bergantung pada sejauh mana organisasi mengadopsi aspek lingkungan ke dalam fungsi SDM, yang secara natural bersifat keputusan biner. Sementara itu, variabel independen yang terdiri atas TMC, CSR, dan OC diukur menggunakan skala *likert* lima poin, dengan pilihan jawaban berkisar dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju.

Instrumen penelitian terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitasnya. Hasil dari pengujian tersebut dinyatakan valid yang menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki korelasi lebih besar dari nilai kritis yang ditetapkan. Selain itu, nilai *Cronbach Alpha* dari seluruh variabel penelitian yaitu diatas 0,70. Dengan demikian, instrumen

penelitian dinyatakan reliabel dan memenuhi syarat untuk digunakan dalam proses pengumpulan data.

Analisis data dilakukan menggunakan regresi logistik dengan *software* IBM SPSS versi 25. Metode regresi logistik dipilih karena relevan digunakan untuk menguji variabel dependen berupa data kategorik dikotom. Sebelum dilakukan uji regresi logistik, terlebih dahulu dilakukan uji multikolinearitas untuk memastikan tidak terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen. Selanjutnya pengujian model regresi logistik dilakukan melalui *Overall Model Fit*, *Hosmer and Lemeshow's Goodness of Fit Test*, *Nagelkerke R Square*, dan menguji ketepatan prediksi. Pengaruh masing-masing variabel independen terhadap GHRM dianalisis menggunakan Uji *Wald*, sedangkan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap GHRM diuji melalui *Omnibus Test of Model Coefficients*. Adapun model regresi logistik yang digunakan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$\ln\left(\frac{P}{1-P}\right) = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan:

$\ln\left(\frac{P}{1-P}\right)$ adalah *log-odds* (logit) dari variabel dependen keputusan penerapan GHRM.

β_0 adalah konstanta.

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ adalah koefisien regresi masing-masing variabel independen.

X_1 adalah variabel *Top Management Commitment*.

X_2 adalah variabel *Corporate Social Responsibility*.

X_3 adalah variabel *Organizational Culture*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini berfokus pada unit usaha restoran yang beroperasi di Provinsi D.I Yogyakarta. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan *Google Form* yang ditujukan kepada pihak manajemen restoran. Dari total 119 restoran yang menjadi populasi penelitian, sebanyak 112 responden berhasil mengembalikan kuesioner dan memenuhi kriteria pengolahan data.

Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 67 orang atau 59,8%, sedangkan responden perempuan sebanyak 45 orang atau 40,2%. Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada kelompok usia $>20-\leq 30$ tahun sebanyak 59 orang (52,7%) dan usia $>30-\leq 40$ tahun sebanyak 51 orang (45,5%). Karakteristik tersebut menyatakan bahwa sebagian besar pengelola restoran berada pada usia

produktif yang memiliki potensi tinggi dalam mengadopsi praktik manajemen modern, termasuk penerapan GHRM. Berikut hasil kriteria responden penelitian ini.

Tabel 1 Karakteristik Responden

No .	Keterangan	Kategori	Jumlah	Persentase
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki	67	59,8%
		Perempuan	45	40,2%
2.	Usia	>20 - ≤ 30 Tahun	59	52,7%
		>30 - ≤ 40 Tahun	51	45,5%
		>40 - ≤ 50 Tahun	2	1,8%
		>50 Tahun	0	0
3.	Pendidikan Terakhir	SMK/SMA/Sederajat	49	43,8%
		Sarjana (S1)	55	49,1%
		Magister (S2)	7	6,3%
		Doktor (S3)	1	0,9%
4.	Domisili Kota/Kab	Kab. Bantul	21	18,8%
		Kab. Gunung Kidul	9	8,0%
		Kab. Kulon Progo	10	8,9%
		Kab. Sleman	42	37,5%
		Kota Yogyakarta	30	26,8%
5.	Lama Bekerja	≤ 3 Tahun	53	47,3%
		>3 Tahun – 6 Tahun	34	30,4%
		>6 Tahun – 9 Tahun	24	21,4%
		≥9 Tahun	1	0,9%
7.	Jabatan	Top Manajer	9	8,0%
		Middle Manajer	41	36,6%
		Lower Manajer	62	55,4%

Sumber: Hasil Olah Data (2026)

Hasil Uji Multikolinearitas

Sebelum analisis regresi logistik, dilakukan uji multikolinearitas untuk memastikan tidak ada hubungan kuat antar variabel independen. Pengujian menggunakan nilai Tolerance dan VIF, dengan kriteria Tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Hasil uji menunjukkan model bebas multikolinearitas sebagaimana ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics			
		Tolerance	VIF
Top Management Commitment		0,906	1,103
Corporate Social Responsibility		0,769	1,300
Organizational Culture		0,822	1,217

Sumber: Olah Data (2026)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel TMC memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,906 dan VIF sebesar 1,103. Variabel CSR memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,769 dan VIF sebesar 1,300. Sementara itu, variabel OC memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,822 dan VIF sebesar 1,217. Seluruh variabel memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < dari 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model penelitian tidak mengalami masalah multikolinearitas sehingga seluruh variabel independen dapat digunakan dalam analisis regresi logistik.

Hasil Analisis Regresi Logistik

Langkah selanjutnya yaitu melakukan uji kelayakan model regresi logistik. Kemudian, hasil pengujian *Hosmer and Lemeshow's Test* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,744 > 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model dinyatakan layak digunakan untuk memprediksi penerapan GHRM. Hasil dari uji *Hosmer and Lemeshow's Test* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3 Hasil *Hosmer and Lemeshow's Test*

Hosmer and Lemeshow Test			
Step	Chi-square	df	Sig.
1	5,125	8	0,744

Sumber: Hasil Olah Data 2026

Selanjutnya, hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan nilai *Nagelkerke R Square* sebesar 0,406 - mengindikasikan bahwa TMC, CSR, dan OC dapat menjelaskan variasi penerapan GHRM sebesar 40,6%. Sementara itu, 59,4% lainnya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Hasil analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji *Nagelkerke R Square*

Model Summary			
Step	-2Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	48,011 ^a	0,192	0,406

Sumber: Hasil Olah Data 2026

Selain itu, hasil *classification table* membuktikan tingkat akurasi model sebesar 92,0%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model regresi logistik yang digunakan mampu mengklasifikasikan penerapan GHRM dengan tingkat ketepatan yang tinggi pada unit usaha restoran di Provinsi D.I. Yogyakarta. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dan simultan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Ketepatan Prediksi (Classification Table)

Classification Table ^{a,b}							
					Predicted		
					Green Management	Human (Y)	Resource
Observed					Tidak	Ya	
Step 1	Green Management (Y)	Human	Resource	Tidak	4	7	36,4
				Ya	2	99	98,0
				Overall Percentage			

Sumber: Hasil Olah Data (2026)

Tahap selanjutnya dalam analisis penelitian adalah pengujian hipotesis secara parsial dan simultan. Pengujian pengaruh parsial dilakukan menggunakan Uji Wald untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap GHRM. Berikut hasil uji hipotesis secara parsial pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Signifikansi Secara Parsial (Uji Wald)

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1*	X1	0,161	0,73	4,943	1	0,026	1,175
	X2	0,109	0,46	5,691	1	0,017	1,115
	X3	0,046	0,21	4,642	1	0,031	1,047
	Constant	-6,287	2,090	9,045	1	0,003	0,002

Sumber: Hasil Olah Data (2026)

Berdasarkan Tabel 4 hasil dari persamaan regresi logistik sebagai berikut:

$$\ln\left(\frac{P}{1-P}\right) = -6,287 + 0,161X_1 + 0,109X_2 + 0,046X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi logistik, diketahui bahwa penerapan *green human resource management* dipengaruhi oleh *top management commitment*, *corporate social responsibility*, dan *organizational culture* yang ditunjukkan dari nilai koefisien regresi tiap variabel independen. Konstanta menunjukkan nilai probabilitas implementasi GHRM ketika semua variabel independen bernilai nol. Hasil analisis regresi logistik menunjukkan bahwa variabel TMC, CSR, dan OC memiliki koefisien regresi positif dengan nilai signifikansi masing-masing kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan GHRM pada restoran di Provinsi D.I. Yogyakarta.

Nilai konstanta sebesar -6,287 menunjukkan nilai log-odds dasar dari variabel dependen ketika seluruh variabel independen dianggap tidak ada. Nilai negatif ini

mengindikasikan bahwa probabilitas dasar diterapkannya GHRM di restoran di DIY sangat rendah, tidak mencapai 1%. Hal ini menunjukkan bahwa diperlukan adanya dorongan atau peningkatan pada variabel TMC, CSR, dan OC agar probabilitas diimplementasikannya GHRM dapat meningkat secara signifikan.

Nilai Exp(B) pada variabel TMC sebesar 1,175 dengan tingkat signifikansi 0,026. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor TMC meningkatkan peluang (odds) restoran untuk menerapkan GHRM sebesar 1,175 kali atau sekitar 17,5%, dengan asumsi variabel lain konstan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen manajemen puncak terhadap aspek lingkungan, semakin besar kecenderungan restoran untuk mengadopsi praktik GHRM.

Selanjutnya, variabel CSR memiliki nilai Exp(B) sebesar 1,115 dengan tingkat signifikansi 0,017. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor CSR meningkatkan peluang (odds) restoran untuk menerapkan GHRM sebesar 1,115 kali atau sekitar 11,5%, dengan asumsi variabel lain konstan. Temuan ini mengindikasikan bahwa restoran yang memiliki komitmen lebih tinggi terhadap tanggung jawab sosial dan lingkungan cenderung memiliki peluang yang lebih besar untuk menerapkan praktik GHRM.

Kemudian, variabel OC memiliki nilai Exp(B) sebesar 1,047 dengan tingkat signifikansi 0,031. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor budaya organisasi meningkatkan peluang (odds) restoran untuk menerapkan GHRM sebesar 1,047 kali atau sekitar 4,7%, dengan asumsi variabel lain konstan. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendukung nilai-nilai keberlanjutan dapat meningkatkan kecenderungan restoran dalam mengimplementasikan GHRM..

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel TMC terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap GHRM dengan nilai signifikansi sebesar $0,026 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin kuat komitmen manajemen puncak, semakin besar peluang organisasi untuk menerapkan praktik GHRM. Komitmen manajemen puncak menjadi faktor penting karena pimpinan organisasi memiliki kewenangan dalam menetapkan arah kebijakan, mengalokasikan sumber daya, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung implementasi praktik ramah lingkungan. Dukungan tersebut memungkinkan organisasi untuk mengintegrasikan aspek lingkungan ke dalam fungsi-fungsi SDM, seperti rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan sistem penghargaan. Temuan penelitian ini konsisten dengan dengan hasil penelitian Hossain et al. (2022) yang membuktikan bahwa TMC berpengaruh signifikan terhadap implementasi GHRM. Sejalan dengan itu, Huo et al.

(2020) juga menemukan bahwa dukungan manajemen puncak merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan implementasi GHRM dalam organisasi.

Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa CSR berpengaruh positif dan signifikan terhadap GHRM dengan nilai signifikansi sebesar $0,017 < 0,05$. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen perusahaan dalam menjalankan tanggung jawab sosial dan lingkungan, semakin tinggi pula tingkat implementasi GHRM. Penerapan CSR mendukung organisasi untuk mengintegrasikan aspek lingkungan ke dalam aktivitas operasional dan pengelolaan sumber daya manusia. Organisasi yang aktif melaksanakan program CSR cenderung membangun budaya kerja yang lebih peduli terhadap keberlanjutan sehingga mendukung implementasi praktik GHRM. Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian Yang et al. (2023), Muhammad et al. (2023), serta Yahya dan Zargar (2023) yang menemukan bahwa CSR berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan GHRM.

Kemudian, mengukur pengaruh OC terhadap penerapan GHRM. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa OC berpengaruh positif dan signifikan terhadap GHRM dengan nilai signifikansi sebesar $0,031 < 0,05$. Temuan ini membuktikan bahwa budaya organisasi yang mendukung nilai-nilai lingkungan dapat meningkatkan keberhasilan penerapan GHRM. Budaya organisasi membantu dalam membentuk pola pikir dan perilaku karyawan. Ketika nilai-nilai keberlanjutan telah menjadi bagian dari budaya organisasi, karyawan akan lebih mudah menerima dan menerapkan praktik kerja yang mendukung pelestarian lingkungan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hastuti dan Muafi (2022), Kholidi dan Wening (2025), serta Abousoliman et al. (2025) yang membuktikan budaya organisasi memiliki peran penting dalam mendukung implementasi GHRM.

Langkah terakhir untuk uji hipotesis yaitu melakukan uji *Omnibus Test of Model Coefficients* atau uji simultan untuk mengetahui pengaruh TMC, CSR, dan OC secara bersama-sama terhadap penerapan GHRM. Hasil pengujian hipotesis secara simultan pada penelitian ini disajikan melalui tabel berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Signifikansi Secara Simultan

Omnibus Test of Model Coefficients				
		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	23,925	3	0,000
	Block	23,925	3	0,000
	Model	23,925	3	0,000

Sumber: Hasil Olah Data (2026)

Hasil uji simultan menunjukkan nilai *Omnibus Test* sebesar 23,925 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa TMC, CSR dan OC secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap GHRM.

Hasil temuan ini menunjukkan bahwa penerapan GHRM tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tertentu, melainkan merupakan hasil interaksi berbagai faktor internal organisasi. Komitmen manajemen puncak berperan dalam menentukan arah strategis organisasi, CSR memperkuat orientasi perusahaan terhadap keberlanjutan, sedangkan budaya organisasi menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perilaku ramah lingkungan. Kombinasi ketiga faktor tersebut mampu meningkatkan keberhasilan implementasi GHRM pada unit usaha restoran di Provinsi D.I. Yogyakarta.

Secara teoritis, hasil penelitian ini memperkuat pengembangan literatur GHRM dengan menunjukkan bahwa komitmen manajemen puncak, tanggung jawab sosial perusahaan, dan budaya organisasi merupakan faktor penting dalam penerapan praktik sumber daya manusia berbasis lingkungan. Secara praktis, hasil penelitian memberikan implikasi bagi pengelola restoran untuk meningkatkan dukungan manajemen, memperkuat program CSR, dan membangun budaya organisasi yang berorientasi pada keberlanjutan guna mendukung implementasi GHRM secara optimal.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *top management commitment*, *corporate social responsibility*, dan *organizational culture* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan *green human resource management* pada unit usaha restoran di Provinsi D.I. Yogyakarta. Secara parsial, peningkatan *top management commitment* meningkatkan peluang penerapan GHRM sebesar 17,5%, *corporate social responsibility* sebesar 11,5%, dan *organizational culture* sebesar 4,7%. Temuan penelitian menunjukkan bahwa penerapan GHRM tidak hanya dipengaruhi oleh komitmen manajemen puncak, tetapi juga memerlukan dukungan tanggung jawab sosial perusahaan dan budaya organisasi yang mendukung nilai-nilai lingkungan. Dengan demikian, keberhasilan implementasi GHRM membutuhkan keterlibatan berbagai aspek organisasi secara terpadu.

Namun, model regresi logistik yang digunakan memiliki kelemahan dalam memprediksi restoran yang tidak menerapkan GHRM dengan tingkat akurasi sebesar 36,4%. Kondisi ini menunjukkan bahwa model lebih baik dalam mengidentifikasi restoran yang menerapkan GHRM dibandingkan restoran yang tidak menerapkannya. Oleh karena itu, hasil

penelitian perlu diinterpretasikan secara hati-hati, terutama pada konteks organisasi dengan tingkat adopsi GHRM yang rendah. Selain itu, penelitian ini hanya dilakukan pada unit usaha restoran di Provinsi D.I. Yogyakarta sehingga generalisasi hasil penelitian pada sektor dan wilayah lain perlu dilakukan dengan kehati-hatian.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pengelola restoran disarankan untuk memperkuat komitmen manajemen dalam mendukung program keberlanjutan, meningkatkan pelaksanaan kegiatan CSR yang berorientasi pada aspek lingkungan, serta membangun budaya organisasi yang mendorong perilaku kerja ramah lingkungan. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui penyusunan kebijakan lingkungan yang terintegrasi, penyelenggaraan pelatihan berkelanjutan bagi karyawan, dan pelibatan karyawan dalam berbagai program lingkungan perusahaan.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menggunakan instrumen pengukuran GHRM yang lebih komprehensif dengan skala interval, seperti skala *likert*, sehingga mampu menangkap variasi tingkat implementasi GHRM secara lebih rinci. Penggunaan pengukuran biner hanya membedakan antara organisasi yang menerapkan dan tidak menerapkan GHRM, sehingga berpotensi menghilangkan informasi mengenai tingkat intensitas penerapan praktik GHRM. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan wilayah dan sektor penelitian serta menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi implementasi GHRM, seperti *green leadership*, *environmental knowledge*, *green organizational climate*, dan *environmental performance*.

UCAPAN TERIMA KASIH

Artikel ini merupakan bagian dari skripsi yang diselesaikan di Universitas Teknologi Yogyakarta. Penulis menyampaikan terima kasih kepada Universitas Teknologi Yogyakarta atas dukungan akademik yang diberikan selama proses penelitian berlangsung. Penulis juga menyampaikan terima kasih untuk seluruh pengelola restoran di Provinsi D.I. Yogyakarta yang telah bersedia untuk berpartisipasi sebagai responden pada penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada dosen pembimbing yang sudah memberi arahan, masukan, dan bimbingan selama proses menyusun skripsi hingga artikel ini dapat diselesaikan.

DAFTAR REFERENSI

Abousoliman, A. D., Zoromba, M. A., & El-Gazar, H. E. (2025). Greening Organizational Culture in Relation to Employees' Green Human Resources Management: the Mediating Role of Environmental Commitment and Citizenship. *Salud, Ciencia y Tecnologia*, 5. <https://doi.org/10.56294/saludcyt20251138>

- AlShehhi, N., AlZaabi, F., Alnahhal, M., Sakhrieh, A., & Tabash, M. I. (2021). The effect of organizational culture on the performance of UAE organizations. *Cogent Business and Management*, 8(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2021.1980934>
- Arwinskyah, A., Samdin, S., & Sabilalo, M. A. (2025). Budaya organisasi sebagai penguat hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 25(1), 143–156. <https://doi.org/10.28932/jmm.v25i1.13352>
- Al Farisi. M. R, & Rizky, G. (2024). The influence of green human resource management on green competitive advantage with organizational citizenship behavior for environment as intervening variable among start up employees in Daerah Istimewa Yogyakarta. *Proceedings of the Fifth International Research Conference on Management and Business (5th IRCMB)*, 2245–2260.
- Budijati, S. M., Astuti, F. H., & Jatiningrum, W. S. (2021). Analysis of Driving and Inhibiting Factors for Managing Food Wastes in Restaurants. *Proceedings of the Second Asia Pacific International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 615–626.
- Budijati, S. M., & Setiyawan, P. D. (2023). Initial Finding of Material Flow Analysis of Food Waste of Particular Restaurants in Yogyakarta, Indonesia. *Engineering Science Letter*, 2(03), 92–98. <https://doi.org/10.56741/esl.v2i03.415>
- Coelho, J. P., Couto, A. I., & Ferreira-Oliveira, A. T. (2024). Green Human Resource Management: Practices, Benefits, and Constraints—Evidence from the Portuguese Context. *Sustainability*, 16(13). <https://doi.org/10.3390/su16135478>
- Eweje, G. (2014). *Corporate social responsibility and sustainability*. Emerald Publishing.
- Halim, A. B., Yantiana, N., & Muhsin, M. (2024). Enhancing Sustainability: The Impact of Green Accounting Using Green Restaurant Indicators. *International Journal of Environmental, Sustainability and Social Science*, 5(3), 857–865. <https://doi.org/10.38142/ijesss.v5i4.1103>
- Hastuti, D. T., & Muafi, M. (2022). The influence of organizational environmental culture on employee performance mediated by green human resource management (GHRM) and job satisfaction. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy (2687-2293)*, 4(1), 24–36. <https://doi.org/10.36096/ijbes.v4i1.302>
- Hossain, M. I., Heng, T. B., Lee, C. L., Ong, T. S., & Islam, M. T. (2022). Green Human Resource Management, Top Management Commitment, Green Culture, and Green Performance of Malaysian Palm Oil Companies. *International Journal of Technology*, 13(5), 1106–1114. <https://doi.org/10.14716/ijtech.v13i5.5818>
- Huo, W., Li, X., Zheng, M., Liu, Y., & Yan, J. (2020). Commitment to human resource management of the top management team for green creativity. *Sustainability (Switzerland)*, 12(3). <https://doi.org/10.3390/su12031008>
- Hussain, Z. (2020). Barriers to GHRM implementation in developing countries. *Journal of Cleaner Production*, 340. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.130671>
- Kholidi, S. L., & Wening, N. (2025). The Influence of Organizational Culture on Turnover Intention with Green Human Resource Management as an Intervening Variable in Generation Z Employees in Sleman Regency. *Golden Ratio of Data in Summary*, 5(4), 963–971. <https://doi.org/10.52970/grdis.v5i4.1245>

- Harian Jogja. (2024, July 21). *Komposisi sampah DIY didominasi sisa makanan capai 53,51 persen*. . <https://jogjapolitan.harianjogja.com/read/2024/06/21/510/1178684/komposisi-sampah-diy-didominasi-sisa-makanan-capai-5351-persen>
- Kotamena, F., Sinaga, P., Hidayat, D., & Sudibjo, N. (2022). Successfull HR Audit: Is It Determined By Top Management Commitment, HR Consultants, and Line Manager Involvement. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 24(1), 33–43. <https://doi.org/10.9744/jmk.24.1.33-43>
- Muhammad, T., 1&2, I., Yusoff Yusliza, M., Abdul Hafaz, N., Muhammad, K., & Khan, A. (2023). Mapping the Link between CSR and Sustainability Performance through GHRM Practices of Hotel Industry Mapping the Link between CSR and Sustainability Performance through GHRM Practices in Hotel Industry. *Journal of Cleaner Production*, 249. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2023.139258>
- Ningsih, P., Rifqy Thantawi, T., & Suryani, E. (2021). *Pengaruh Komitment Manajemen Puncak dalam Kualitas Pelayanan BPRS Terhadap Kepuasan Nasabah (Studi di BPR Syariah Botani Dramaga Bogor, Jawa Barat)*. 1(1), 129–144. <https://doi.org/10.56406/sahidbankingjournal.v1i01.24>
- Paille, P. (2022). *Green Human Resource Management Research Issues, Trends, and Challenges Edited by Pascal Paillé Connecting the Goals Sustainable Development Goals Series* (P. Pascal, Ed.). <https://doi.org/10.1007/978-3-031-06558-3>
- Tempo. (2025, February 23). *Penanganan sampah di Indonesia*. <https://www.tempo.co/data/data/penanganan-sampah-di-indonesia-1210880https://www.tempo.co/data/data/penanganan-sampah-di-indonesia-1210880>
- Ramya, M., & Prabu, G. (2025). A structural analysis of green human resource management, innovation, and cultural factors in progressing university sustainability. *Sustainable Futures*, 10. <https://doi.org/10.1016/j.sfr.2025.101524>
- Rezky, A. P., Al Khalidi, S. M., Firdaus, A., & Saputri, A. (2025). Waste Management Challenges in Yogyakarta: A Study Using Multiple Perspective Analysis. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP)*, 11(2), 173–186. <https://doi.org/10.21776/ub.jiap.2025.011.02.5>
- Roscoe, S. (2019). Green human resource management and the enablers of green organisational culture. *Business Strategy and the Environment*, 28(5), 862–874.
- Soesetyo, Z. E., Jiwa, Z., Tarigan, H., Siagian, H., Basana, R., & Jie, F. (2024). The role of top management commitment to improve operational performance through it adoption, supply chain integration, and green supply chain management. *Decision Science Letters*, 13, 647–662. <https://doi.org/10.5267/dsl.2024.4.007>
- Tweneboa, K. L. (2022). Barriers to GHRM implementation in developing countries: Evidence from Ghana. *Journal of Cleaner Production*, 340. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.130671>
- UN Environment. (2019). *Global Environment Outlook – GEO-6: Healthy Planet, Healthy People*. In *Global Environment Outlook – GEO-6: Healthy Planet, Healthy People*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781108627146>
- Wu, C. C., Cheng, F. C., & Sheh, D. Y. (2023). Exploring the factors affecting the implementation of corporate social responsibility from a strategic perspective.

Humanities and Social Sciences Communications, 10(1).
<https://doi.org/10.1057/s41599-023-01664-4>

Yahya, A. A., & Zargar, P. (2023). Achieving Corporate Sustainability through Green Human Resource Management: The Role of CSR in the Banking Industry of a Developing Country. *Sustainability*, 15(14), 10834.
<https://doi.org/10.3390/su151410834>

Yang, J., Malik, S. Y., Mughal, Y. H., Azam, T., Khan, W., Chuadhry, M. A., Ilyas, M., & Cao, Y. (2023). Assessing the Impact of Corporate Social Responsibility, Green Shared Vision on Voluntary Green Work Behavior: Mediating Role of Green Human Resource Management. *Sustainability (Switzerland)*, 15(23).
<https://doi.org/10.3390/su152316398>

Zihan, W., Makhbul, Z. K. M., & Alam, S. S. (2024). Green Human Resource Management in Practice: Assessing the Impact of Readiness and Corporate Social Responsibility on Organizational Change. *Sustainability (Switzerland)*, 16(3).
<https://doi.org/10.3390/su16031153>