

TESIS

PENGARUH *GREEN TRAINING* DAN *GREEN RECRUITMENT* TERHADAP *GREEN EMPLOYEE PERFORMANCE* MELALUI *GREEN ORGANIZATIONAL CULTURE* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

**(Studi pada Pegawai Non ASN Dinas Pariwisata Pemuda dan
Olahraga Kabupaten Kotabaru)**

Diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada
Program Magister Manajemen Universitas Lambung Mangkurat



Oleh:

**ROHANA
NIM. 2420318720008**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT
BANJARMASIN
2026**

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH *GREEN TRAINING* DAN *GREEN RECRUITMENT*
TERHADAP *GREEN EMPLOYEE PERFORMANCE* MELALUI *GREEN
ORGANIZATIONAL CULTURE* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

**(Studi pada Pegawai Non ASN Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga
Kabupaten Kotabaru)**

TESIS

Oleh

ROHANA

NIM. 2420318720008

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Tesis dan dinyatakan diterima sebagai
salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M.)

Pada Tanggal : 11 Juli 2026

Susunan Tim Penguji

Ketua,

Dr. Hj. Dahniar, S.E., M.Si.

NIP. 196912211997022005

Sekretaris,

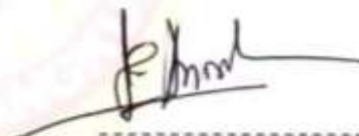
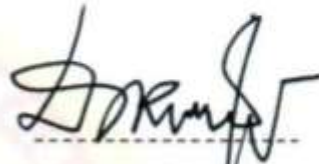
Dr. Rini Rahmawati, SE, MM

NIP. 197602122002122001

Pembimbing,

Dr. Hj. Hastin Umi Anisah, SE, MM

NIP. 197807142003122002



Mengetahui,
Ketua Program Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Lambung Mangkurat



Dr. Meiske Claudia, S.E., M.M

NIP. 197210102003122002

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Tesis : **Pengaruh Green Training Dan Green Recruitment Terhadap Green Employee Performance Melalui Green Organizational Culture Sebagai Variabel Mediasi**
(Studi pada Pegawai Non ASN Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kotabaru)

Nama : **Rohana**

NIM : **2420318720008**

Pembimbing



Dr. Hj. Hastin Umi Anisah, SE, MM
NIP. 197807142003122002

Mengetahui,
Ketua Program Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Lambung Mangkurat




Dr. Melske Claudia, S.E., M.M.
NIP 197210102003122002

Tanggal Lulus : 11 Juli 2026

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertandatangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah **TESIS** saya yang berjudul: Pengaruh *Green training* Dan *Green recruitment* Terhadap *Green employee performance* Melalui *Green Organizational Culture* Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kotabaru)

Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini yang disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah TESIS ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur **PLAGIASI**, saya bersedia TESIS ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (M.M.) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70).

Banjarmasin, 21 Januari 2026

Yang membuat pernyataan,


Rohana
NIM 2420318720008

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, karunia, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Pengaruh *Green training* dan *Green recruitment* terhadap *Green employee performance* melalui *Green Organizational Culture* sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai Non-ASN Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Kotabaru” dengan baik.

Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar akademik pada program studi yang sedang ditempuh penulis. Dalam proses penyusunan tesis ini, penulis menyadari bahwa banyak pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan, arahan, serta motivasi sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, kemudahan, dan kelancaran selama proses penyusunan tesis.
2. Kedua orang tua dan keluarga tercinta yang selalu memberikan doa, dukungan, semangat, dan motivasi kepada penulis.
3. Bapak Dekan Fakultas Ilmu Ekonomika dan bisnis Universitas Lambung Mangkurat, Dr. H.Ahmad Yunani, S.E., M.Si.
4. Ibu Ketua Program Studi Magister Manajemen Dr. Meyske Claudia, S.E., M.M. yang telah memberikan dukungan selama penelitian berlangsung
5. Ibu dosen pembimbing, Dr. Hastin Umi Anisah, S.E., M.M. yang telah memberikan bimbingan, arahan, kritik, dan saran yang membangun selama proses penyusunan tesis.
6. Ibu Ketua Tim Penguji I Dr. Dahniar, S.E., M.Si., CPHCM dan Penguji II Ibu Dr. Rini Rahmawati, S.E., M.M. yang telah memberikan koreksi, saran dan kritik yang konstruktif terhadap penulisan dan hasil Tesis ini
7. Seluruh dosen dan civitas akademika yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman selama masa perkuliahan.

8. Kepala Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Kotabaru, Ir. Kamirudin, St., M.T. yang telah memberikan izin dan membantu proses pengumpulan data penelitian.
9. Seluruh responden penelitian yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan dan dukungan dalam penyelesaian tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih memiliki keterbatasan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna penyempurnaan penelitian di masa yang akan datang. Penulis berharap tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia dan *Green human resource management* , serta dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

Kotabaru, 2026

Penulis

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Green training* dan *Green recruitment* terhadap *Green employee performance* melalui *Green Organizational Culture* sebagai variabel mediasi pada pegawai Non-ASN Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Kotabaru. Penelitian ini disusun oleh Rohana, S.S., di bawah bimbingan Dr. Hastin Umi Anisah, S.E., M.M. Latar belakang penelitian ini berangkat dari pentingnya penguatan pengelolaan sumber daya manusia berbasis lingkungan dalam mendukung keberlanjutan pengelolaan destinasi wisata, khususnya pada area kerja yang menghadapi tantangan peningkatan aktivitas operasional, pengelolaan fasilitas, serta kepedulian terhadap kebersihan dan kelestarian lingkungan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 209 pegawai Non-ASN, dengan sampel sebanyak 100 responden yang ditentukan melalui teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Green training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green employee performance*, serta *Green training* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green Organizational Culture*. Selain itu, *Green recruitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green employee performance* dan *Green Organizational Culture*. *Green Organizational Culture* juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green employee performance*. Lebih lanjut, *Green Organizational Culture* terbukti mampu memediasi secara signifikan pengaruh *Green training* terhadap *Green employee performance*, serta memediasi pengaruh *Green recruitment* terhadap *Green employee performance*. Temuan ini mengindikasikan bahwa implementasi praktik *Green human resource management* yang telah berjalan mampu memperkuat budaya organisasi hijau dan pada akhirnya meningkatkan kinerja hijau pegawai secara lebih optimal.

Kata Kunci: *Green training , Green recruitment , Green Organizational Culture , Green employee performance, Green human resource management .*

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Green training and Green recruitment on Green employee performance through Green Organizational Culture as a mediating variable among non-civil servant (Non-ASN) employees of the Department of Tourism, Youth, and Sports of Kotabaru Regency. This research was conducted by Rohana, S.S., under the supervision of Dr. Hastin Umi Anisah, S.E., M.M. The study is motivated by the importance of environmentally oriented human resource management in supporting the sustainability of tourism destinations, particularly in operational areas characterized by increasing waste generation, high intensity of facility utilization, and growing demands for environmental maintenance.

This research employs a quantitative approach with a survey method. The population consists of 209 Non-ASN employees, while the sample includes 100 respondents selected using purposive sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS).

The findings indicate that Green training has a positive and significant effect on Green employee performance and Green Organizational Culture . Green recruitment also shows a positive and significant effect on both Green employee performance and Green Organizational Culture . In addition, Green Organizational Culture has a positive and significant effect on Green employee performance. Furthermore, Green Organizational Culture is proven to significantly mediate the relationship between Green training and Green employee performance, as well as between Green recruitment and Green employee performance. These results suggest that the implementation of Green human resource management practices has been effectively integrated within the organization, enabling the strengthening of Green Organizational Culture and ultimately enhancing employees' Green performance.

Keywords: Green training , Green recruitment , Green Organizational Culture , Green employee performance, Green human resource management .

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
DAFTAR ISI	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	14
1.3 Tujuan Penelitian.....	15
1.4 Manfaat Penelitian	15
1.4.1. Manfaat Teoritis	15
1.4.2. Manfaat Praktis.....	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	18
2.1 Landasan Teori	18
2.1.1 Teori Resource-Based View (RBV)	18
2.1.2 Teori Organizational Behavior	19
2.1.3 Teori of Planned Behavior (TPB).....	20
2.1.4 Ability-Motivation-Opportunity Theory (AMO Theory)	21
2.1.5 <i>Green employee performance</i>	23
2.1.6 <i>Green Organizational Culture</i>	25
2.1.7 <i>Green training</i>	27
2.1.8 <i>Green recruitment</i>	30
2.1.9 Keterkaitan Antara Variabel	33
2.2 Penelitian Terdahulu.....	40
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	47
3.1 Kerangka Pemikiran Teoritis	47
3.2 Hipotesis Penelitian	48
BAB IV METODE PENELITIAN	55

4.1	Jenis Penelitian	55
4.2	Unit Analisis	55
4.3	Populasi dan Ukuran Sampel.....	56
4.4	Metode Pengambilan Sampel	56
4.5	Variabel dan Definisi Operasional Variabel	57
4.5.1	<i>Green training</i>	57
4.5.2	<i>Green recruitment</i>	58
4.5.3	<i>Green Organizational Culture</i>	59
4.5.4	<i>Green Performance</i>	60
4.6	Metode Pengumpulan Data.....	60
4.7	Teknik Analisis.....	61
4.7.1	Analisis Statistik Deskriptif	62
4.7.2	Analisis SmartPLS.....	62
4.7.3	Model Pengukuran (Outer Model).....	63
4.7.4	Goodness of Fit (GOF)	64
4.7.5	Uji Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	66
4.7.6	Pengujian Hipotesis	68
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		70
5.1	Deskripsi Objek Penelitian	70
5.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	70
5.1.2	Karakteristik Responden.....	71
5.2	Hasil Analisis Data	74
5.2.1	Analisis Model Pengukuran (Outer Model).....	74
5.2.2	Goodness of Fit Model	78
5.2.3	Analisis Model Struktural (Inner Model)	80
5.2.4	Uji Hipotesis (Boostrapping)	84
5.3	Pembahasan	88
5.3.1	Pengaruh <i>Green training</i> terhadap <i>Green employee performance</i> ...	88
5.3.2	Pengaruh <i>Green recruitment</i> terhadap <i>Green employee performance</i>	90
5.3.3	Pengaruh <i>Green training</i> terhadap <i>Green Organizational Culture</i>	92
5.3.4	Pengaruh <i>Green recruitment</i> terhadap <i>Green Organizational Culture</i>	94

5.3.5	Pengaruh <i>Green Organizational Culture</i> terhadap <i>Green employee performance</i>	95
5.3.6	Peran Mediasi <i>Green Organizational Culture</i> pada Hubungan Antar Variabel.....	97
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....		99
6.1	Kesimpulan.....	99
6.2	Saran.....	99
6.2.1	Saran Praktis untuk Organisasi.....	99
DAFTAR PUSTAKA.....		103
LAMPIRAN-LAMPIRAN		108

