

ABSTRAK

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh *perceived green human resources management* terhadap *perceived* kinerja lingkungan dengan *employer environmental commitment* dan *green lifestyle* sebagai variabel intervening. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh *perceived green human resource management* terhadap *perceived* kinerja lingkungan, menganalisis pengaruh *perceived green human resource management* terhadap *employer environmental commitment*, menganalisis pengaruh *employer environmental commitment* terhadap *perceived* kinerja lingkungan, menganalisis pengaruh *perceived green human resource management* terhadap *green lifestyle*, menganalisis pengaruh *green lifestyle* terhadap *perceived* kinerja lingkungan.

Sampel dari penelitian ini adalah perusahaan yang berada di Indonesia yang telah mendapatkan sertifikat ISO 14001 tentang manajemen lingkungan dan perusahaan yang mendapatkan penghargaan PROPER dari kementerian lingkungan hidup dan kehutanan republik Indonesia. Teknik dalam pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* dan *purposive sampling* dengan pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan kuesioner *online* melalui *google form*. Teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh adalah dengan teknik *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan *software SmartPLS*.

Dari hasil pengujian hipotesis, terdapat beberapa kesimpulan dalam penelitian ini yaitu, terdapat pengaruh positif tapi kurang signifikan antara *perceived green human resource management* terhadap kinerja lingkungan. Maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (H1) ditolak. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *perceived green human resource management* terhadap *employer environmental commitment*. Maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (H2) di terima. Terdapat pengaruh positif tapi kurang signifikan antara *employer environmental commitment* terhadap *perceived* kinerja lingkungan. Maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (H3) di tolak. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *perceived green human resource management* terhadap *green lifestyle*. Maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 4 (H4) di terima. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *green lifestyle* terhadap *perceived* kinerja lingkungan. Maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 5 (H5) di terima.

Kata Kunci: *Perceived Green Human Resource Management*, *Employer Environmental Commitment*, *Green Lifestyle* dan *Perceived Kinerja Lingkungan*