



PENGARUH PENERAPAN *GREEN HUMAN RESOURCES* MANAGEMENT TERHADAP *JOB PURSUIT INTENTION* GENERASI Z

KADEK DWI TRISNA LARASATI



**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN MANAJEMEN
INSTITUT PERTANIAN BOGOR
BOGOR
2025**



@Hak cipta milik IPB University

IPB University



IPB University
— Bogor Indonesia —

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.

Perpustakaan IPB University

PERNYATAAN MENGENAI SKRIPSI DAN SUMBER INFORMASI SERTA PELIMPAHAN HAK CIPTA

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh Penerapan *Green Human Resource Management* terhadap *Job Pursuit Intention* Generasi Z” adalah karya saya dengan arahan dari dosen pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apa pun kepada perguruan tinggi mana pun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta dari karya tulis saya kepada Institut Pertanian Bogor.

Bogor, Juli 2025

Kadek Dwi Trisna Larasati
H2401211003



@Hak cipta milik IPB University

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.

ABSTRAK

KADEK DWI TRISNA LARASATI. Pengaruh Penerapan *Green Human Resource Management* terhadap *Job Pursuit Intention* Generasi Z. Dibimbing oleh FURQON SYARIEF HIDAYATULLOH dan INDRA REFIPAL SEMBIRING.

Isu keberlanjutan semakin menjadi perhatian utama dalam dunia bisnis, mendorong perusahaan untuk mengintegrasikan nilai-nilai ramah lingkungan ke dalam strategi operasionalnya, salah satunya dengan penerapan *green human resource management* (GHRM), yaitu pengelolaan SDM yang mendukung praktik keberlanjutan. Di sisi lain, Generasi Z sebagai kelompok demografis dominan di pasar tenaga kerja masa depan dikenal memiliki kepedulian tinggi terhadap isu lingkungan, sehingga preferensi mereka terhadap perusahaan yang menerapkan GHRM menjadi penting untuk diteliti. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh GHRM terhadap *job pursuit intention* (JPI) Generasi Z di Indonesia. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa GHRM berpengaruh positif dan signifikan terhadap JPI. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan GHRM dapat menjadi strategi yang efektif untuk menarik perhatian dan minat Generasi Z yang peduli terhadap lingkungan.

Kata kunci: generasi Z, *green human resource management*, *job pursuit intention*

ABSTRACT

KADEK DWI TRISNA LARASATI. The Impact of Green Human Resource Management Practices on Job Pursuit Intentions among Generation Z. Supervised by FURQON SYARIEF HIDAYATULLOH and INDRA REFIPAL SEMBIRING.

Sustainability issues have become an increasingly critical concern in the business world, encouraging companies to integrate environmentally friendly values into their operational strategies such as green human resource management (GHRM), which involves managing human resources in ways that support. On the other hand, Generation Z, recognized as a dominant demographic in the future labor market, is known for its strong environmental awareness, making their preferences toward companies implementing GHRM a relevant area of study. This research aims to examine the influence of GHRM on the job pursuit intention (JPI) of Generation Z in Indonesia. A quantitative approach was employed using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) for data analysis. The results reveal that GHRM has a positive and significant effect on JPI. These findings suggest that the implementation of GHRM serves as an effective strategy for attracting environmentally conscious members of Generation Z.

Keywords: generation Z, *green human resource management*, *job pursuit intention*



Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.

© Hak Cipta milik IPB, tahun 2025
Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan IPB.

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa pun tanpa izin IPB.

PENGARUH PENERAPAN *GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT* TERHADAP *JOB PURSUIT INTENTION* GENERASI Z

KADEK DWI TRISNA LARASATI

Skripsi
sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana pada
Program Studi Manajemen

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN MANAJEMEN
INSTITUT PERTANIAN BOGOR
BOGOR
2025**



@Hak cipta milik IPB University

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.

Tim Penguji pada Ujian Skripsi:
1. Nur Hadi Wijaya, S.T.P., M.M.

Judul Skripsi : Pengaruh Penerapan *Green Human Resource Management*
terhadap *Job Pursuit Intention* Generasi Z

Nama : Kadek Dwi Trisna Larasati
NIM : H2401211003

Disetujui oleh

Pembimbing 1:

Dr. Furqon Syarief Hidayatulloh, S.Ag., M.PdI.



Pembimbing 2:

Dr. Indra Refipal Sembiring, S.E., M.M.



Diketahui oleh

Ketua Ketua Departemen Manajemen

Dr. Eko Ruddy Cahyadi, S.Hut., M.M.

NIP 19781213 2006041001



Tanggal Ujian:
22 Juli 2025

Tanggal Lulus:



@Hak cipta milik IPB University

IPB University



IPB University
— Bogor Indonesia —

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.

Perpustakaan IPB University



PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala karunia-Nya sehingga penelitian ini berhasil diselesaikan. Tema yang dipilih dalam penelitian yang dilaksanakan sejak bulan April 2025 sampai bulan Juni 2025 ini ialah Manajemen Sumber Daya Manusia, dengan judul “Pengaruh Penerapan *Green Human Resource Management* terhadap *Job Pursuit Intention* Generasi Z”. terselesaikannya penelitian ini tentu tidak lepas dari dukungan, bimbingan, dan kontribusi berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih dan apresiasi yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Furqon Syarief Hidayatulloh, S.Ag., M.PdI. dan Dr. Indra Refipal Sembiring, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing yang telah dengan sabar memberikan arahan, masukan, serta saran konstruktif selama proses penyusunan penelitian ini.
2. Kedua orang tua penulis, Bapak I Putu Sutrisno dan Ibu Ni Kadek Sriasih, atas doa, kasih sayang, dan dukungan tanpa henti yang menjadi sumber kekuatan terbesar dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
3. Kakak dan adik penulis yang selalu menghadirkan tawa dan semangat di saat penulis merasa sendiri.
4. Rekan-rekan dalam kelompok bimbingan tugas akhir yang telah berjuang bersama dalam menyelesaikan proses ini.
5. Sahabat-sahabat terdekat di tanah kelahiran, Omda Bali, Kesatuan Mahasiswa Hindu Dharma (KMHD) IPB, serta seluruh keluarga besar Manajemen 58 yang tidak dapat disebutkan satu per satu, atas kebersamaan, semangat, dan dukungan selama penulis menempuh pendidikan di perguruan tinggi.

Semoga karya ilmiah ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang membutuhkan serta berkontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan di masa mendatang.

Bogor, Juli 2025

Kadek Dwi Trisna Larasati



@Hak cipta milik IPB University

IPB University



IPB University
— Bogor Indonesia —

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.

Perpustakaan IPB University



DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xii
I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan	8
1.4 Manfaat	8
1.5 Ruang Lingkup	8
II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.2 <i>Green Human Resource Management</i>	11
2.3 Generasi Z	12
2.4 <i>Job Pursuit Intention</i>	12
2.5 <i>Theory of Planned Behaviour</i>	13
2.6 Penelitian Terdahulu	14
2.7 Hipotesis Penelitian	16
III METODE	17
3.1 Kerangka Pemikiran	17
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	18
3.3 Jenis dan Sumber Data	18
3.4 Metode Penarikan Sampel	18
3.5 Skala Pengukuran Variabel	18
3.6 Teknik Pengambilan Data	19
3.7 Metode Pengolahan dan Analisis Data	19
3.8 Variabel Operasional	23
IV HASIL DAN PEMBAHASAN	25
4.1 Karakteristik Responden	25
4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	26
4.3 Analisis Deskriptif Variabel	26
4.4 Analisis SEM-PLS	32
4.5 Strategi Penerapan GHRM	41
4.6 Implikasi Manajerial	42
V SIMPULAN DAN SARAN	45
5.1 Simpulan	45
5.2 Saran	45
DAFTAR PUSTAKA	47
LAMPIRAN	52
RIWAYAT HIDUP	60



DAFTAR TABEL

1	Proses tahapan manajemen sumber daya manusia	9
2	Fungsi manajerial manajemen sumber daya manusia	10
3	Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia	10
4	Dimensi GHRM	11
5	Penelitian terdahulu	14
6	Skala Likert	19
7	Rentang skala analisis deskriptif	20
8	Variabel operasional	23
9	Karakteristik responden	25
10	Analisis deskriptif variabel GHRM	27
11	Analisis deskriptif variabel JPI	31
12	Hasil uji <i>internal consistency reliability</i> tahap I	34
13	Hasil uji <i>convergent validity</i> tahap I	34
14	Nilai rasio <i>heterotrait-monotrait</i> (HTMT) tahap I	35
15	Hasil uji <i>internal consistency reliability</i> tahap II	36
16	Hasil uji <i>convergent validity</i> tahap II	37
17	Nilai rasio <i>heterotrait-monotrait</i> (HTMT) tahap I	38
18	Nilai VIF variabel	38
19	Nilai signifikansi dan relevansi	39
20	Nilai <i>R square</i>	40

DAFTAR GAMBAR

1	Perubahan temperatur global sejak 1850	1
2	Sustainable Development Goals (SDGs)	2
3	Hasil survei Generasi Z	3
4	EPI Singapura, Malaysia, dan Indonesia	3
5	Populasi Indonesia per generasi tahun 2020	5
6	Faktor yang memengaruhi preferensi kerja Gen Z	6
7	Model penelitian	16
8	Kerangka pemikiran	17
9	Nilai <i>outer loading</i> tahap I	33
10	Nilai <i>outer loading</i> tahap II	35

DAFTAR LAMPIRAN

1	Kuesioner penelitian bahasa Indonesia	53
2	Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian	59