

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Sub bab ini juga mencantumkan temuan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan, dan kemudian membuat ringkasan temuan tersebut.

2.1.1 Carla Freire dan Pietra Pieta (2022)

Penelitian ini berjudul “*The Impact of Green Human Resource Management on Organizational Citizenship Behaviors: The Mediating Role of Organizational Identification and Job Satisfaction*” yang diterbitkan oleh *Molecular Diversity Preservation International (MDPI)* dalam *Journal Sustainability* Vol 14, No 13, Tahun 2022 di Kota Basel, Switzerland.

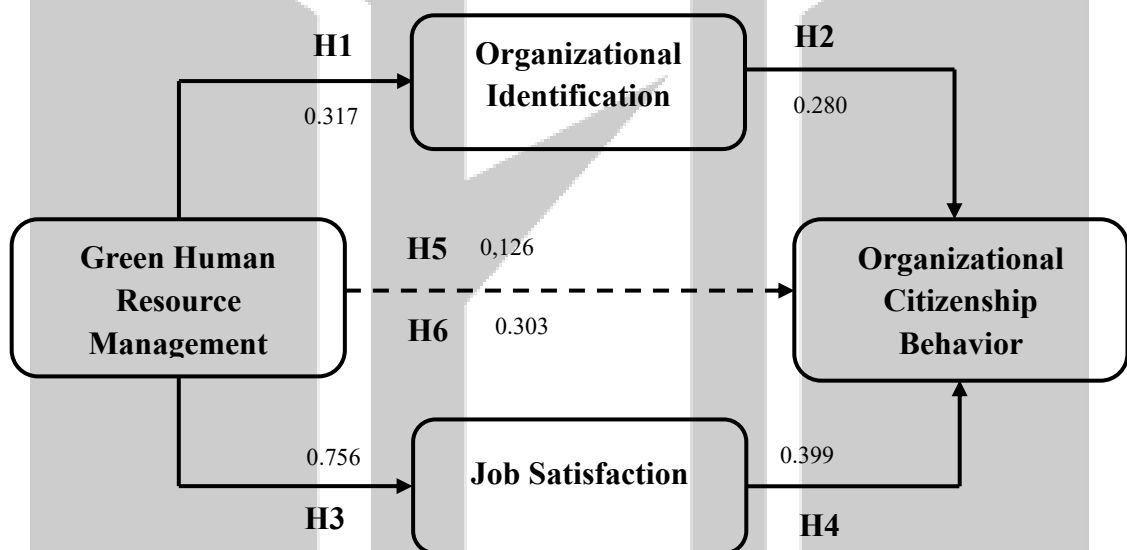
Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dampak *Green Human Resource Management* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui peran mediasi *Organizational Identification* dan *Job Satisfaction* di perusahaan Portugis yang disertifikasi oleh ISO 14001. Sebuah survei diterapkan pada sampel 120 kolaborator yang bekerja di perusahaan industri Portugis bersertifikat ISO 14001 dengan analisis data menggunakan SPSS, makro PROCESS dan AMOS.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:

1. *Green Human Resources Management* berpengaruh positif terhadap *Organizational Identification*
2. *Organizational Identification* tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviors*

3. *Green Human Resources Management* berpengaruh dengan *Job Satisfaction*
4. *Job Satisfaction* berhubungan positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviors*
5. *Green Human Resources Management* tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviors* dengan efek mediasi *Organizational Identification*
6. *Green Human Resources Management* berhubungan positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviors* dengan efek mediasi *Job Satisfaction*

Berikut adalah kerangka dari penelitian terdahulu:



Sumber: (Freire & Pieta, 2022)

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran (Freire & Pieta, 2022)

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah sebagai berikut:

1. Persamaannya dari penelitian ini ialah menggunakan variabel *Green Human Resource Management*, Identifikasi Organisasi, dan Kepuasan Kerja.
2. Kesamaan yang kedua yaitu sistem pengambilan data menggunakan kuesioner.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah sebagai berikut:

1. Pada penelitian terdahulu dilakukan di negara Portugis, sedangkan penelitian saat ini dilaksanakan di negara Indonesia
2. Pada penelitian terdahulu teknik analisis data menggunakan SPSS, sedangkan penelitian terkini menggunakan SEM-PLS.

2.1.2 Jianfeng Meng, Majid Murad, Cai Li, Ayesha Bakhtawar, dan Sheikh Farhan Ashraf (2023)

Penelitian ini berjudul “*Green Lifestyle: A Tie between Green Human Resource Management Practices and Green Organizational Citizenship Behavior*” yang diterbitkan oleh *Molecular Diversity Preservation International (MDPI)* dalam *Journal Sustainability* VOL 15, No 1, Tahun 2022 di Kota Basel, Switzerland.

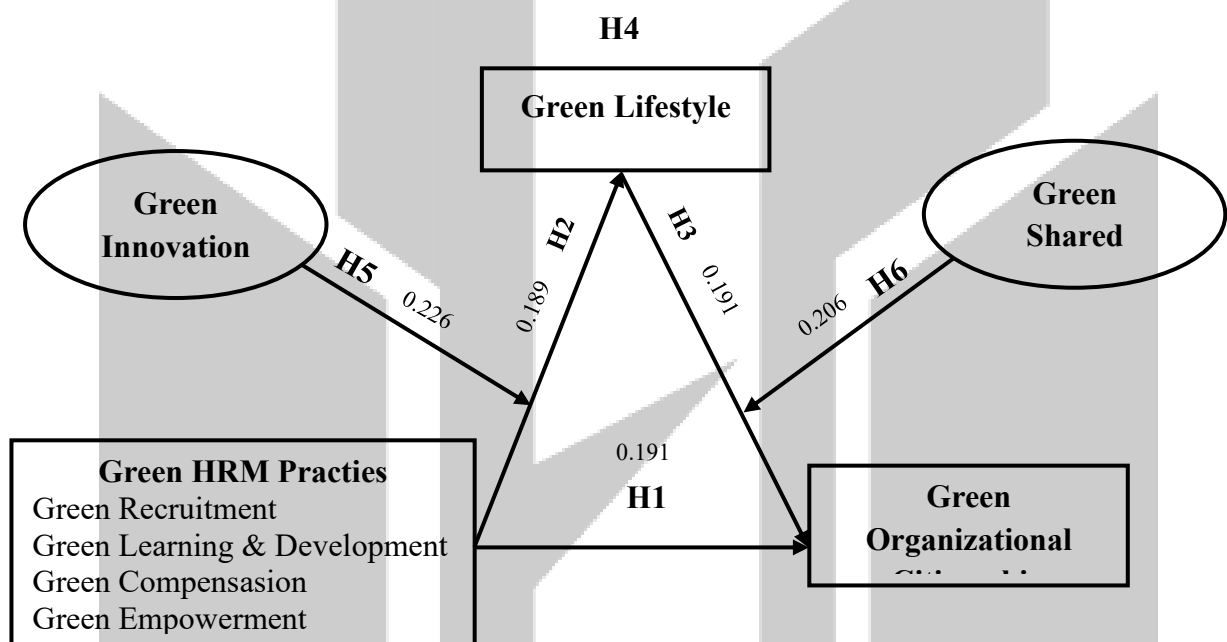
Tujuan dari penelitian ini untuk menyelidiki dampak *Green Human Resource Management Practices* terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior*, dengan *Green Lifestyle* bertindak sebagai mediasi dan *Green Innovation* serta *Green Shared Value* sebagai moderasi. Data dikumpulkan dari 347 karyawan industri perhotelan di Cina, dan teknik PLS-SEM pemodelan persamaan struktural kuadrat terkecil parsial diterapkan untuk memverifikasi hubungan hipotesis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:

1. *Green Human Resources Management* berdampak positif dan signifikan terhadap *Green Lifestyle* dan *Green Organizational Citizenship Behavior*.
2. *Green Lifestyle* secara positif memediasi hubungan antara *Green Human Resources Management* dan *Green Organizational Citizenship Behavior*.

3. *Green Shared Value* secara signifikan memoderasi hubungan antara *Green Lifestyle* dan *Green Organizational Citizenship Behavior*.
4. Efek moderasi dari *Green Innovation* tidak signifikan dalam hubungan antara *Green Human Resources Management* dan *Green Lifestyle*.

Berikut adalah kerangka pemikiran terdahulu:



Sumber: (Meng *et al.*, 2023)

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran (Meng *et al.*, 2023)

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah sebagai berikut:

1. Persamaan dari penelitian ini ialah menggunakan variabel yang sama yaitu *Green Human Resource Management* dan *Green Organizational Citizenship Behavior*.
2. Persamaan dari penelitian terdahulu dan saat ini adalah pada teknik analisis menggunakan PLS – SEM.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah sebagai berikut:

1. Pada penelitian terdahulu menggunakan variabel moderasi, sedangkan pada penelitian saat ini tidak menggunakan variabel moderasi.
2. Pada penelitian terdahulu data dikumpulkan dari karyawan industri perhotelan, sedangkan penelitian terkini dari karyawan PT. Sungai Emas Alam Persada.

2.1.3 Adriana Burlea-Schiopoiu, Muhammad Haroon Shoukat, Syed Asim Shah, Muhammad Shakil Ahmad, dan Mirela Mazilu (2022)

Penelitian ini berjudul “*The Sustainability of the Tobacco Industry in the Framework of Green Human Resources Management*” yang diterbitkan oleh *Molecular Diversity Preservation International (MDPI)* dalam *Journal Sustainability* Vol 14, No 9, Tahun 2022 di Kota Basel, Switzerland.

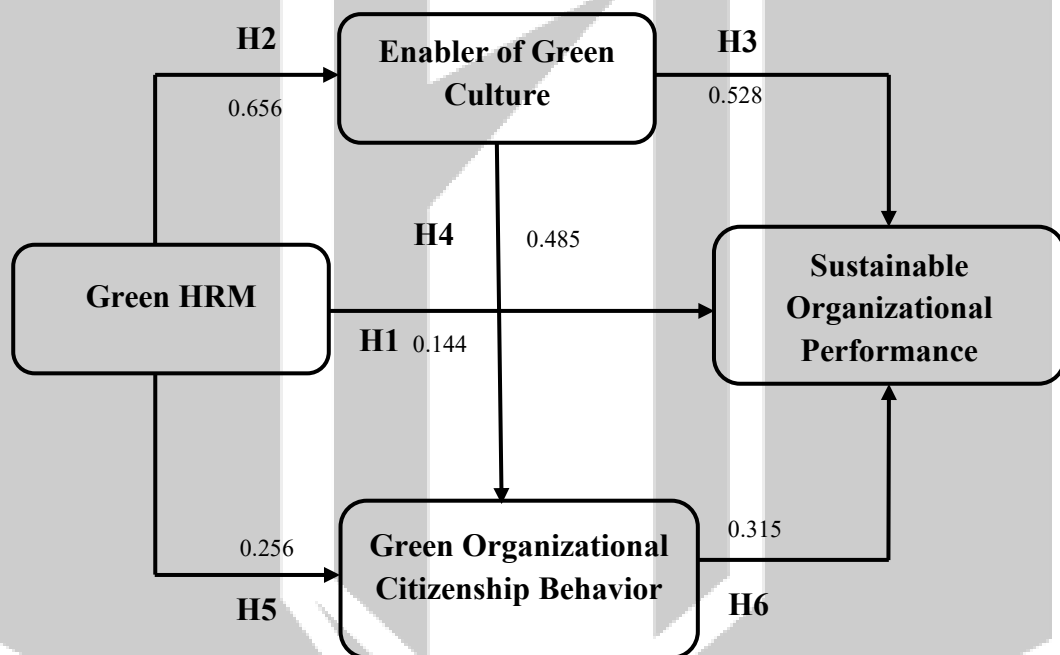
Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis praktik berkelanjutan industri tembakau dengan menyelidiki bagaimana dan kapan praktik *Green Human Resource Management* mempengaruhi perkembangan *Green Organizational Citizenship Behavior* di tingkat individu. Data dari 410 responden industri tembakau di Pakistan dianalisis menggunakan analisis deskriptif, analisis faktor konfirmatori, dan model PLS-SEM.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:

1. Menunjukkan *Green Human Resources Management* berdampak signifikan terhadap *Sustainable Organizational Performance*
2. Menunjukkan *Green Human Resources Management* berdampak signifikan terhadap *Enabler of Green Culture*

3. Menunjukkan bahwa *Enabler of Green Culture* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Sustainable Organizational Performance*
4. Menunjukkan bahwa *Enabler of Green Culture* secara signifikan memediasi antara *Green Human Resources Management* dan *Green Organizational Citizenship Behavior*
5. Menunjukkan *Green Human Resources Management* berdampak signifikan terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior*
6. Menunjukkan *Green Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap *Sustainable Organizational Performance*

Berikut adalah kerangka dari penelitian terdahulu:



Sumber: (Burlea-Schiopoiu *et al.*, 2022)

Gambar 2.3

Kerangka Pemikiran (Burlea-Schiopoiu *et al.*, 2022)

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah sebagai berikut:

1. Persamaan dari penelitian ini yaitu menggunakan variabel yang sama yaitu *Green Human Resource Management* dan *Green Organizational Citizenship Behavior*.
2. Kemudian analisis menggunakan PLS-SEM.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah sebagai berikut:

1. Perbedaan terdapat pada variabel mediasi *Enabler of Green Culture* dan *Sustainable Organizational Performance*, sedangkan penelitian terkini menggunakan variabel mediasi Kepuasan Kerja dan Identifikasi Organisasi.
2. Pada penelitian terdahulu menggunakan responden karyawan di industri tembakau di Pakistan, sedangkan penelitian terkini menggunakan responden karyawan di PT. Sungai Emas Alam Persada.

2.1.4 Fery Riyanto, Amron Amron, dan Jamanto Sujipto (2023)

Penelitian ini berjudul "*Green HRM In Improving Employee Performance by Mediating Role of Green OCB And Green Behavior: Study on Manufacturing Companies in Singapore*" yang diterbitkan dalam *IJAMER International Journal of Accounting, Management and Economics Research* Vol.1, No 2 Tahun 2023 di Kota Semarang, Indonesia.

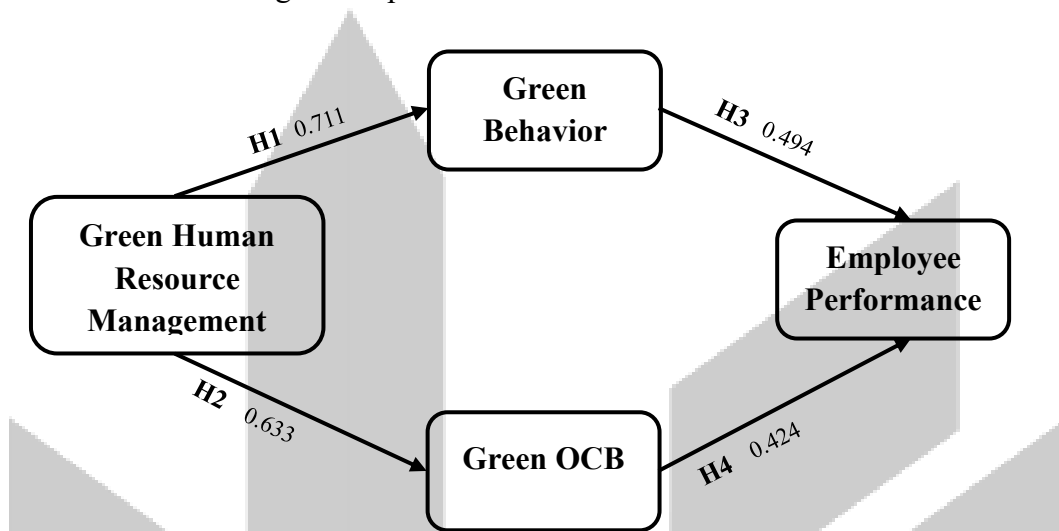
Tujuan dari penelitian ini untuk menguji pengaruh *Green Human Resource Management* dan kinerja organisasi pada Industri Manufaktur Saluran Baja dan Sistem Pendukung Kabel ELPRO Singapura. Penelitian ini memperkenalkan *Green Behavior* dan *Green Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Analisis data menggunakan Partial

Least Square (PLS) dengan software smart-PLS3. Populasi penelitian adalah karyawan Industri Manufaktur Blue Pearls Pte Ltd, karyawan steel conduit dan cable support ELPRO Singapura, dengan jumlah responden sebanyak 106 orang dengan menggunakan metode sampel sensus

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:

1. *Green Human Resources Management* berpengaruh positif signifikan terhadap *Green Behavior*
2. *Green Human Resources Management* berpengaruh positif signifikan terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior*
3. *Green Behavior* berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Performance*
4. *Green Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Performance*
5. *Green Human Resources Management* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* melalui *Green Behavior* sebagai mediasi
6. *Green Human Resources Management* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* melalui *Green Organizational Citizenship Behavior* sebagai mediasi

Berikut adalah kerangka dari penelitian terdahulu:



Sumber: (Riyanto *et al.*, 2023)

Gambar 2.4
Kerangka Pemikiran (Riyanto *et al.*, 2023)

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah sebagai berikut:

1. Persamaan dari penelitian ini ialah menggunakan variabel yang sama yaitu *Green Human Resource Management* dan *Green Organizational Citizenship Behavior*.
2. Persamaan yang kedua ialah untuk metode penelitian menggunakan metode kuantitatif.
3. Teknik analisis menggunakan SEM – PLS.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah sebagai berikut:

1. Pada penelitian terdahulu menggunakan responden karyawan pada perusahaan manufaktur di Singapura, sedangkan penelitian terkini menggunakan responden karyawan di PT. Sungai Emas Alam Persada.

2. Penelitian terdahulu pada variabel Y menggunakan *Employee Performance*, sedangkan penelitian terkini menggunakan *Green Organizational Citizenship Behavior*.
3. Pada penelitian terdahulu menggunakan *Green Organizational Citizenship Behavior* dan *Green Behavior* sebagai mediasi, sedangkan penelitian terkini menggunakan Kepuasan Kerja dan Identifikasi Organisasi sebagai mediasi.

2.1.5 Rani Antika dan Tatik Suryani (2024)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan terhadap perilaku *Green Service* dengan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan sebagai pemediasi” yang diterbitkan dalam Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis VOL 7, No 1, Tahun 2024 di Kota Jakarta, Indonesia.

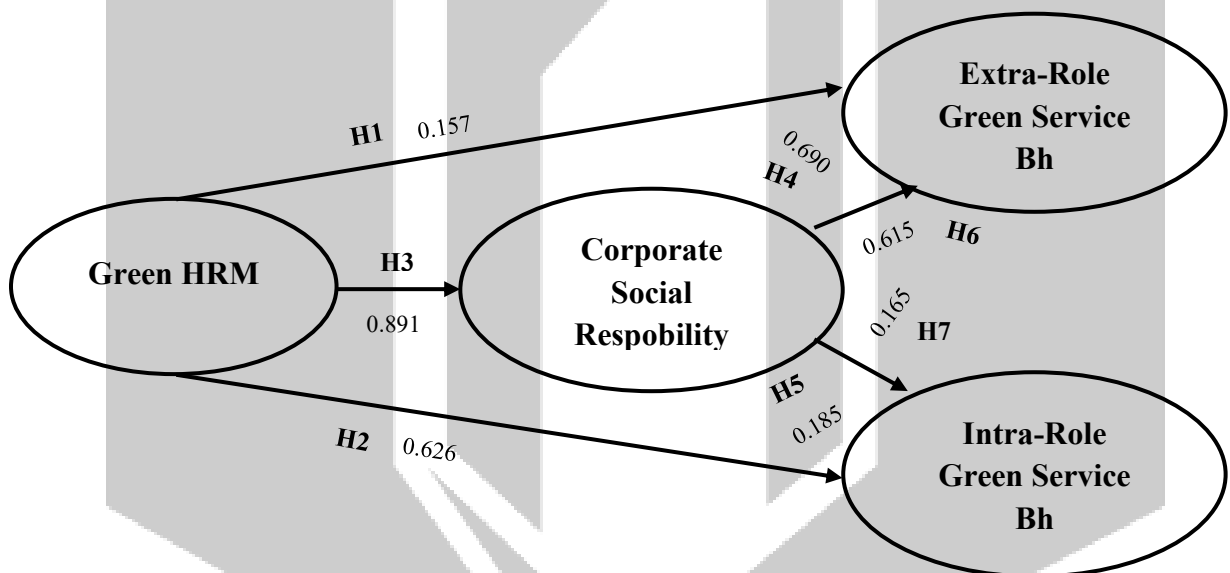
Tujuan dari penelitian ini untuk menguji dampak dari Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau terhadap *Green Service Behavior* (GSB) dan mengeksplorasi lebih jauh peran Tanggung Jawab Sosial Perusahaan sebagai mediator Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau terhadap *Green Service Behavior* (GSB). Penelitian melibatkan 108 responden PT. BIMA. data dianalisis dengan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan aplikasi SmartPLS 3.0.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa:

1. Manajemen Sumber Daya Ramah Lingkungan berpengaruh tidak signifikan terhadap Perilaku Extra-Role Green Service.
2. Manajemen Sumber Daya Ramah Lingkungan berpengaruh signifikan positif terhadap Perilaku Intra-Role Green Service.

3. Manajemen Sumber Daya Ramah Lingkungan berpengaruh signifikan positif terhadap Tanggung Jawab Sosial Perusahaan.
4. Tanggung Jawab Sosial Perusahaan mendukung pengaruh Manajemen Sumber Daya Ramah Lingkungan terhadap Perilaku *Extra-Role Green Service*.
5. Tanggung Jawab Sosial Perusahaan tidak mendukung pengaruh MSDM Ramah Lingkungan terhadap Perilaku *Intra-Role Green Service*.
6. Tanggung Jawab Sosial Perusahaan berpengaruh signifikan terhadap Perilaku *Extra-Role Green Service*.
7. Tanggung Jawab Sosial Perusahaan tidak berpengaruh signifikan terhadap Perilaku *Intra-Role Green Service*.

Berikut adalah kerangka pemikiran terdahulu:



Sumber : (Antika & Suryani, 2024)

Gambar 2.5
Kerangka Pemikiran (Antika & Suryani, 2024)

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah sebagai berikut:

1. Persamaan dari penelitian ini menggunakan variabel yang sama yaitu *Green Human Resource Management*.
2. Kemudian analisis menggunakan PLS-SEM.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah sebagai berikut:

1. Pada penelitian terdahulu menggunakan responden karyawan PT. Bima, sedangkan penelitian sekarang menggunakan responden karyawan PT. Sungai Emas Alam Persada.
2. Pada penelitian terdahulu menggunakan variabel mediasi *Corporate Social Responsibility*, sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel mediasi Kepuasan Kerja dan Identifikasi Organisasi.
3. Pada penelitian terdahulu variabel Y menggunakan *Extra-Role Green Service Bh* dan *Intra-role Green Service Bh*, sedangkan penelitian sekarang menggunakan *Green Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel Y.

2.1.6 Hammad Zafar, Duaa Iqbal, dan M. Fakhr-e-Alam Siddiqui

Penelitian ini berjudul “*The Effects of Green HRM on Employee Outcomes: A study on the mediating role of Job Satisfaction and Organizational Identification in Predicting Organizational Citizenship Behavior*” yang diterbitkan dalam jurnal *Competitive Research Journal Archive (CRJA)* Vol, 2 No, 4 Tahun 2024 di Negara Pakistan.

Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis dampak praktik *Green Human Resource Management* terhadap hasil kerja karyawan di perusahaan jasa

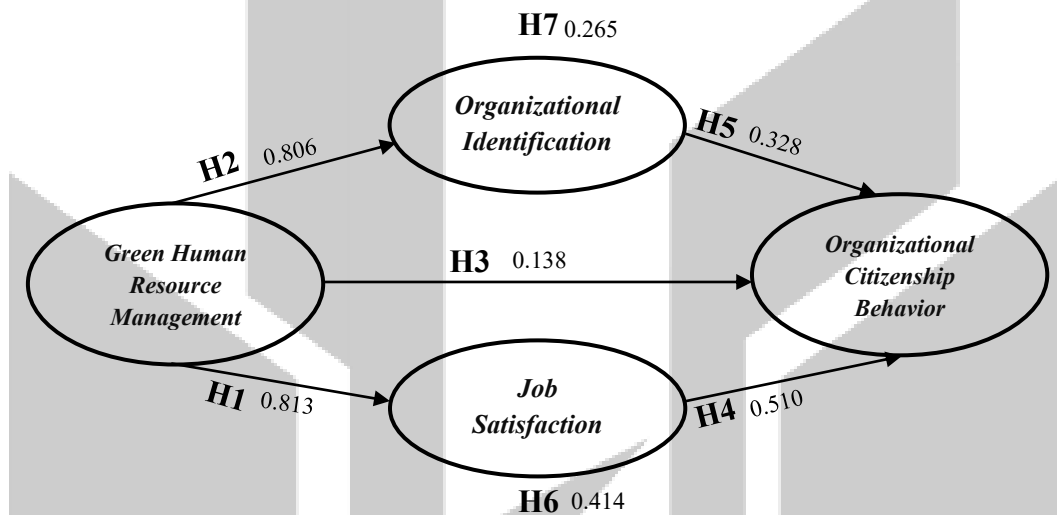
profesional, penelitian ini menunjukkan hubungan antara *Green Human Resource Management*, *Organizational Identification*, *Job Satisfaction* dan *Organizational Citizenship Behavior*. Ukuran sampel 100 karyawan diambil dari perusahaan bersertifikat ISO 14001 di Pakistan dan menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation* untuk menguji hubungan antara konstruk. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, eksplanatif dan deduktif. *Survei cross sectional* diambil dengan menggunakan alat survei profesional online yaitu kuesioner.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:

1. *Green Human Resource Management* Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
2. *Green Human Resource Management* Berpengaruh Signifikan Terhadap *Job Satisfaction*
3. *Green Human Resource Management* Berpengaruh Signifikan Terhadap *Organizational Identification*
4. *Job Satisfaction* Berpengaruh Signifikan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
5. *Organizational Identification* Berpengaruh Signifikan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
6. *Job Satisfaction* Berpengaruh Sebagai Mediasi Hubungan antara *Green Human Resource Management* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

7. *Organizational Identification Berpengaruh Sebagai Mediasi Hubungan antara Green Human Resource Management Terhadap Organizational Citizenship Behavior*

Berikut adalah kerangka dari penelitian terdahulu:



Sumber: (Zafar., et al 2024)

Gambar 2.6
Kerangka Pemikiran (Zafar., et al 2024)

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah sebagai berikut:

1. Teknik analisis data menggunakan SEM-PLS.
2. Pada penelitian ini menggunakan variabel yang sama yaitu *Green Human Resource Managemet*, *Job satisfaction*, dan *Organizational Identification*.
3. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian terdahulu dilakukan di Negara Pakistan, sedangkan penelitian terkini dilakukan di Negara Indonesia.

2. Pada penelitian terdahulu menggunakan sampel 100 karyawan perusahaan jasa di Negara Pakistan, sedangkan penelitian terkini menggunakan sampel 105 karyawan PT. Sungai Emas Alam Persada di Negara Indonesia.



Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1.	(Freire & Pieta, 2022)	The Impact of Green Human Resource Management on Organizational Citizenship Behaviors: The Mediating Role of Organizational Identification and Job Satisfaction	<i>Green Human Resource Management, Organizational Identification, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behaviors</i>	Sampel 120 kolaborator yang bekerja di perusahaan industri Portugis bersertifikat ISO 14001.	Teknik analisis menggunakan SPSS, makro PROCESS dan AMOS.	<ol style="list-style-type: none"> <i>Green Human Resources Management</i> berpengaruh positif terhadap <i>Organizational Identification</i> <i>Organizational Identification</i> tidak berpengaruh terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviors</i> <i>Green Human Resources Management</i> berpengaruh dengan <i>Job Satisfaction</i> <i>Job Satisfaction</i> berhubungan positif terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviors</i> <i>Green Human Resources Management</i> tidak berpengaruh terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviors</i> dengan efek mediasi <i>Organizational Identification</i> <i>Green Human Resources Management</i> berhubungan positif terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviors</i> dengan efek mediasi <i>Job Satisfaction</i>
2.	(Meng <i>et al.</i> , 2023)	<i>Green Lifestyle: A Tie between Green Human Resource Management</i>	<i>Green Human Resource Management</i>	Data dikumpulkan dari 347 karyawan	Teknik PLS-SEM pemodelan persamaan	<ol style="list-style-type: none"> <i>Green Human Resource Management</i> berdampak positif dan signifikan

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
		<i>Practices and Green Organizational Citizenship Behavior</i>	<i>Practices, Green Organizational Citizenship Behavior, Green Lifestyle, Green Innovation, Green Shared Value.</i>	industri perhotelan di Cina	struktural kuadrat terkecil parsial diterapkan untuk memverifikasi hubungan hipotesis	<p>terhadap <i>Green Lifestyle</i> dan <i>Green Organizational Citizenship Behavior</i>.</p> <ol style="list-style-type: none"> <i>Green Lifestyle</i> secara positif memediasi hubungan antara <i>Green Human Resource Management</i> dan <i>Green Organizational Citizenship Behavior</i>. <i>Green Shared Value</i> secara signifikan memoderasi hubungan antara <i>Green Lifestyle</i> dan <i>Green Organizational Citizenship Behavior</i>. Efek moderasi dari <i>Green Innovation</i> tidak signifikan dalam hubungan antara <i>Green Human Resource Management</i> dan <i>Green Lifestyle</i>.
3.	(Burlea-Schiopoiu et al., 2022)	<i>The Sustainability of the Tobacco Industry in the Framework of Green Human Resources Management</i>	<i>Green Human Resource Management, Sustainable Organizational Performance, Enabler of Green Culture, Green Organizational Citizenship Behavior</i>	Data dari 410 responden industri tembakau di Pakistan	Menggunakan analisis deskriptif, analisis faktor konfirmatori, dan model PLS-SEM	<ol style="list-style-type: none"> <i>Green Human Resource Management</i> berdampak signifikan terhadap <i>Sustainable Organizational Performance</i> Menunjukkan <i>Green Human Resource Management</i> berdampak signifikan terhadap <i>Enabler of Green Culture</i> Menunjukkan bahwa <i>Enabler of Green Culture</i> berpengaruh signifikan dan

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
						<p>positif terhadap <i>Sustainable Organizational Performance</i></p> <p>4. Menunjukkan bahwa <i>Enabler of Green Culture</i> secara signifikan memediasi antara <i>Green Human Resource Management</i> dan <i>Green Organizational Citizenship Behavior</i></p> <p>5. Menunjukkan <i>Green Human Resource Management</i> berdampak signifikan terhadap <i>Green Organizational Citizenship Behavior</i></p> <p>6. Menunjukkan <i>Green Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Sustainable Organizational Performance</i></p>
4.	(Riyanto <i>et al.</i> , 2023)	<i>Green HRM In Improving Employee Performance by Mediating Role of Green OCB And Green Behavior: Study on Manufacturing Companies in Singapore</i>	<i>Green HRM, Green OCB, Green Behavior, Employee Performance</i>	Karyawan Industri Manufaktur Blue Pearls Pte Ltd, karyawan steel conduit dan cable support ELPRO Singapura, dengan jumlah responden sebanyak 106 orang dengan menggunakan	Analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan software smart-PLS 3	<p>1. <i>Green Human Resource Management</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Green Behavior</i></p> <p>2. <i>Green Human Resource Management</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Green Organizational Citizenship Behavior</i></p> <p>3. <i>Green Behavior</i> berpengaruh positif</p>

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
				metode sampel sensus		<p>signifikan terhadap <i>Employee Performance</i></p> <p>4. <i>Green Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Employee Performance</i></p> <p>5. <i>Green Human Resource Management</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Employee Performance</i> melalui <i>Green Behavior</i> sebagai mediasi</p> <p>6. <i>Green Human Resource Management</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Employee Performance</i> melalui <i>Green Organizational Citizenship Behavior</i> sebagai mediasi</p>
5.	(Antika & Suryani, 2024)	Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan terhadap Perilaku Green Service dengan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan sebagai pemediasi	Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan, Perilaku Green Service (Extra-Role Green Service Bh, Intra-Role Green Service Bh), Tanggung Jawab Sosial Perusahaan	PT. Bima dengan responden 108 orang	Structural Equation Modeling (SEM dengan aplikasi SmartPLS 3.0.	<p>1. Manajemen Sumber Daya Ramah Lingkungan berpengaruh tidak signifikan terhadap Perilaku Extra-Role Green Service.</p> <p>2. Manajemen Sumber Daya Ramah Lingkungan berpengaruh signifikan positif terhadap Perilaku Intra-Role Green Service.</p> <p>3. Manajemen Sumber Daya Ramah Lingkungan berpengaruh signifikan</p>

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
						<p>positif terhadap Tanggung Jawab Sosial Perusahaan.</p> <p>4. Tanggung Jawab Sosial Perusahaan mendukung pengaruh Manajemen Sumber Daya Ramah Lingkungan terhadap Perilaku <i>Extra-Role Green Service</i>.</p> <p>5. Tanggung Jawab Sosial Perusahaan tidak mendukung pengaruh MSDM Ramah Lingkungan terhadap Perilaku <i>Intra-Role Green Service</i>.</p> <p>6. Tanggung Jawab Sosial Perusahaan berpengaruh signifikan terhadap Perilaku <i>Extra-Role Green Service</i>.</p> <p>7. Tanggung Jawab Sosial Perusahaan tidak berpengaruh signifikan terhadap Perilaku <i>Intra-Role Green Service</i>,</p>
6.	(Zafar., et al 2024)	<i>The Effects of Green HRM on Employee Outcomes: A study on the mediating role of Job Satisfaction and Organizational Identification in Predicting Organizational Citizenship Behavior</i>	<i>Green HRM, Job Satisfaction, Organizational Identification, dan Organizational Citizenship Behavior</i>	Ukuran sampel 100 karyawan diambil dari perusahaan jasa bersertifikat ISO 14001 di Pakistan	<i>Partial Least Squares Structural Equation</i> untuk menguji hubungan antara konstruk. Penelitian ini menggunakan pendekatan	<p>1. <i>Green Human Resource Management</i> Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i></p> <p>2. <i>Green Human Resource Management</i> Berpengaruh Signifikan Terhadap <i>Job Satisfaction</i></p>

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
					kuantitatif, eksplanatif dan deduktif.	3. <i>Green Human Resource Management</i> Berpengaruh Signifikan Terhadap <i>Organizational Identification</i> 4. <i>Job Satisfaction</i> Berpengaruh Signifikan Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> 5. <i>Organizational Identification</i> Berpengaruh Signifikan Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> 6. <i>Job Satisfaction</i> Berpengaruh Sebagai Mediasi Hubungan antara <i>Green Human Resource Management</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> 7. <i>Organizational Identification</i> Berpengaruh Sebagai Mediasi Hubungan antara <i>Green Human Resource Management</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>

Sumber: (Freire & Pieta, 2022) (Meng *et al.*, 2023) (Burlea-Schiopoiu *et al.*, 2022) (Riyanto *et al.*, 2023) (Antika & Suryani, 2024) (Zafar., *et al* 2024)

2.2 Landasan Teori

Pada landasan teori akan menjelaskan teori yang mendukung definisi dari *Green Human Resource Management* Hijau, Kepuasan Kerja, Identifikasi Organisasi, dan *Green Organizational Citizenship Behavior*.

2.2.1 *Green Human Resource Management*

Green Human Resource Management didefinisikan sebagai suatu mekanisme untuk meningkatkan kemauan karyawan dalam mengambil inisiatif ramah lingkungan dan menunjukkan perilaku ramah lingkungan, mengikuti kebijakan *Green Human Resource Management* didalam suatu organisasi karyawan akan memperjuangkan tujuan dan visi organisasi (Hassanein *et al.*, 2024).

Menurut (Hassanein *et al.*, 2024) menyatakan bahwa, ada beberapa indikator untuk mengukur *Green Human Resource Management* yaitu:

1. Perekrutan Ramah Lingkungan: Suatu proses perekrutan karyawan baru yang secara aktif mempertimbangkan dampak lingkungan dari setiap tahap proses perekrutan
2. Pelatihan: Serangkaian kegiatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
3. Kinerja: Hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan atau menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
4. Penghargaan: Suatu bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan atas usaha atau kontribusi yang telah dilakukan.
5. Keterlibatan: Partisipasi pihak manajemen maupun manajer dalam proses operasional organisasi terkait inovasi atau ide – ide ramah lingkungan.

Perusahaan yang menjalankan *Green Human Resource Management* menerapkan kebijakan organisasi yang ramah lingkungan, memenuhi tanggung jawab perusahaan, dan menjaga lingkungan yang pada akhirnya akan meningkatkan citra mereka yang akan berdampak pada keberlanjutan bisnis (Setyaningrum & Muafi, 2023).

Menurut (Setyaningrum & Muafi, 2023) menyatakan bahwa, ada beberapa indikator untuk mengukur *Green Human Resource Management* yaitu:

1. *Green Office*: Konsep manajemen kantor yang mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan dalam operasional sehari-hari
2. *Green Corporate*: mengacu pada perusahaan yang menjalankan bisnis dengan memprioritaskan keberlanjutan dan tanggung jawab lingkungan dalam setiap aspek operasionalnya.
3. *Green Ability*: Kemampuan organisasi atau individu untuk mengadopsi, mengelola, dan menerapkan praktik-praktik ramah lingkungan secara efektif dan inovatif.
4. *Green Employees*: Adalah karyawan yang memiliki kesadaran lingkungan yang tinggi, menerapkan perilaku ramah lingkungan di tempat kerja, serta aktif mendukung inisiatif keberlanjutan perusahaan.
5. *Green Opportunity*: Merujuk pada peluang yang dapat dimanfaatkan oleh organisasi untuk menciptakan nilai tambah melalui inisiatif keberlanjutan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka variabel *Green Human Resource Management* merujuk pada penggunaan indikator menurut (Hassanein *et al.*, 2024).

2.2.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja melibatkan persepsi dan sikap individu terhadap pekerjaan mereka, termasuk manfaat dan kompensasi yang mereka terima, serta faktor lingkungan, interpersonal, dan organisasi di tempat kerja mereka (Ibrahim *et al.*, 2024).

Menurut (Ibrahim *et al.*, 2024) menyatakan bahwa, ada beberapa indikator untuk mengukur Kepuasan Kerja yaitu:

1. Gaji: Merupakan jumlah kompensasi yang diberikan sebagai imbalan atas pekerjaan yang sudah dilakukan.
2. Pengawasan: Proses pemantauan atau koreksi yang dilakukan manajemen terhadap pelaksanaan pekerjaan agar sesuai dengan rencana.
3. Imbalan Bersyarat: merujuk pada jenis kompensasi yang diberikan kepada karyawan berdasarkan pencapaian kriteria atau hasil tertentu yang telah ditetapkan.
4. Tunjangan Tambahan: Bentuk kompensasi tambahan yang diberikan, tetapi hanya jika karyawan tersebut memenuhi persyaratan atau mencapai kondisi tertentu.
5. Sifat Pekerjaan: Mengacu pada jenis pekerjaan dan tugas – tugas yang dapat di lakukan di tempat kerja.

Kepuasan kerja adalah kemampuan dalam melaksanakan tugas dan mencapai standar keberhasilan yang ditetapkan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing karyawan (Todingbua & Lambe, 2024).

Berdasarkan definisi di atas, indikator Kepuasan Kerja menurut (Todingbua & Lambe, 2024):

1. Pekerjaan itu sendiri: Sejauh mana pekerjaan tersebut menyediakan tugas-tugas yang menarik bagi individu, peluang untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
2. Gaji/Upah: Jumlah remunerasi finansial yang diterima dan sejauh mana hal ini dipandang adil terhadap orang lain dalam organisasi.
3. Kesempatan promosi: Peluang untuk maju dalam organisasi.
4. Pengawasan: Kemampuan pengawas untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
5. Hubungan Dengan Rekan kerja. Sejauh mana rekan kerja memiliki kecakapan teknis dan dukungan sosial.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka variabel Kepuasan Kerja merujuk pada penggunaan indikator menurut (Todingbua & Lambe, 2024).

2.2.3 Identifikasi Organisasi

Identifikasi organisasi didefinisikan persepsi kepemilikan terhadap suatu organisasi dan rasa kesatuan dengan organisasi (Ismail & Baki, 2017) dalam (Hongdiyanto & Saidah, 2024).

Berdasarkan definisi di atas indikator Identifikasi Organisasi menurut (Hongdiyanto & Saidah, 2024):

1. Kritik: Penilaian terhadap suatu tindakan atau ide, baik dalam bentuk komentar positif maupun negatif.

2. Keberhasilan: Merujuk pada pencapaian suatu tujuan atau hasil yang telah ditetapkan.
3. Rasa Memiliki: Perasaan keterhubungan atau keterikatan emosional dengan organisasi.
4. Rasa Ingin Tahu: Keinginan untuk mengetahui atau memahami sesuatu yang belum diketahui.
5. Pujian: Ungkapan penghargaan terhadap suatu tindakan yang sudah dilakukan.
6. Reputasi: Persepsi atau penilaian yang terbentuk berdasarkan tindakan atau prestasi.

Identifikasi Organisasi adalah reaksi individu terhadap konsep diri dalam hubungan khusus antara dirinya dan organisasi. Identifikasi organisasi terdiri dari daya tarik organisasi, konsistensi antara tujuan organisasi dan individu, loyalitas, dan hubungan antara individu dan keanggotaan organisasi (Tang, 2022).

Berdasarkan definisi diatas indikator dari Identifikasi Organisasi menurut (Tang, 2022):

1. Dimensi Kognitif: Sebuah konsep yang berhubungan dengan proses berpikir dan pemahaman terhadap suatu informasi.
2. Dimensi Emosional: Aspek psikologis yang berkaitan dengan perasaan, emosi, dan suasana hati.
3. Dimensi Evaluasi: Suatu perspektif yang lebih luas dan mendalam dalam memahami kinerja atau keberhasilan suatu hal.

4. Dimensi Perilaku: Aspek – aspek yang membentuk dan mempengaruhi tindakan atau tingkah laku seseorang, mulai dari internal (psikologis) sampai eksternal (lingkungan).

Berdasarkan penjelasan diatas, maka variabel Identifikasi Organisasi merujuk pada penggunaan indikator menurut (Hongdiyanto & Saidah, 2024).

2.2.4 Green Organizational Citizenship Behavior

Green Organizational Citizenship Behavior mencakup tindakan sukarela karyawan yang tidak diberi imbalan oleh organisasi terhadap perbaikan lingkungan, yang telah terbukti memiliki peran penting bagi keberlanjutan perusahaan dan pengelolaan lingkungan (Malik *et al.*, 2021).

Menurut (Malik *et al.*, 2021) menyatakan bahwa, ada beberapa indikator untuk mengukur *Green Organizational Citizenship Behavior* yaitu:

1. Eco-initiatives: Upaya yang diambil untuk mendukung, melindungi, atau memperbaiki lingkungan.
2. Eco-civic involvement: Perilaku sukarela karyawan untuk ikut berpartisipasi dalam acara – acara yang diselenggarakan/dikoordinasikan oleh perusahaan pro – lingkungan.
3. Eco-helping: Mengacu pada segala bentuk bantuan atau tindakan yang bertujuan untuk melestarikan atau memperbaiki keseimbangan lingkungan.

Green Organizational Citizenship Behavior merupakan tindakan atau perilaku karyawan yang melampaui kewajiban dan tanggung jawab formal mereka, khususnya yang berkaitan dengan praktik ramah lingkungan (Riyanto *et al.*, 2023).

Menurut (Riyanto *et al.*, 2023) menyatakan bahwa, ada beberapa indikator untuk mengukur *Green Organizational Citizenship Behavior* yaitu:

1. Berikan saran: Tindakan yang bertujuan untuk memberikan ide atau pendapat terhadap suatu masalah atau situasi.
2. Kontribusi terhadap lingkungan: Kontribusi secara aktif dalam kegiatan sosial yang bertujuan untuk melestarikan lingkungan.
3. Dorongan perilaku: Tindakan yang menunjukkan adanya kebutuhan atau keinginan yang mendorong karyawan untuk bertindak.
4. Tindakan pertimbangan: Waktu yang dibutuhkan untuk mempertimbangkan berbagai pilihan, sebelum mengambil sebuah keputusan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka variabel *Green Organizational Citizenship Behavior* merujuk pada penggunaan indikator menurut (Malik *et al.*, 2021).

2.3 Hubungan Antar Variabel

Pada sub bab ini akan menjelaskan dimana hubungan suatu variabel dapat menjadi sebab dan akibat dari variabel lainnya.

2.3.1 Hubungan Antar Variabel *Green Human Resource Management Hijau* dengan *Green Organizational Citizenship Behavior*

Praktik *Green Human Resource Management* telah diamati menjadi sangat penting karena hal tersebut tersebut memainkan peran penting dalam menerapkan praktik ramah lingkungan dan memodifikasi kebijakan yang ada secara efektif dan dalam mengembangkan *Green Organizational Citizenship Behavior* (Meng *et al.*,

2023). Semakin baik penerapan praktik *Green Human Resource Management*, khususnya seperti rekrutmen dan seleksi ramah lingkungan serta pelatihan dan pengembangan ramah lingkungan, semakin besar kemungkinan karyawan akan melakukan *Green Organizational Citizenship Behavior* dalam organisasi (Mostafa & Saleh, 2023).

GHRM diharapkan dapat mempengaruhi perilaku ramah lingkungan, karena merekrut karyawan yang memiliki kesadaran dan kepekaan terhadap lingkungan, melibatkan mereka dalam implementasi inisiatif ramah lingkungan dan memberikan pelatihan ramah lingkungan. Sehingga menjadikan karyawan lebih ramah lingkungan (Ribeiro *et al.*, 2022). Manajemen memainkan peran penting dalam mendorong kesadaran diri karyawan dan menerapkan praktik ramah lingkungan dalam kehidupan kerja sehari-hari, Organisasi mengadopsi gaya hidup ramah lingkungan, yang mempengaruhi perilaku ramah lingkungan para karyawannya (Meng *et al.*, 2023).

Selain itu beberapa penelitian telah mengkonfirmasi hubungan antara *Green Human Resource Management* dengan *Green Organizational Citizenship Behavior* (Burlea-Schiopoiu *et al.*, 2022). Sehingga dapat diartikan *Green Human Resource Management* berpengaruh positif terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior*.

2.3.2 Hubungan Antar Variabel *Green Human Resource Management* Hijau dengan Kepuasan Kerja

Green Human Resource Management tidak hanya merupakan rencana strategis mendasar untuk meningkatkan kinerja lingkungan organisasi, namun juga

memainkan peran penting dalam meningkatkan hasil bagi karyawan seperti kepuasan kerja karyawan (Shafaei *et al.*, 2020). Kepuasan terhadap kebijakan dan praktik lingkungan organisasi mempengaruhi perilaku karyawan yang berhubungan dengan lingkungan, yang memotivasi karyawan untuk melakukan praktik ramah lingkungan di tempat kerja sebagai kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan lingkungan organisasi (Abdelhamied *et al.*, 2023).

Dalam penelitian ini menunjukkan praktik *Green Human Resource Management* berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Dimana praktik organisasi yang ramah lingkungan menyebabkan perilaku penyesuaian positif pada beberapa karyawan, salah satu contohnya adalah kepuasan kerja (Freire & Pieta, 2022). Sehingga sesuai dengan literatur di atas, dapat disimpulkan bahwasannya *Green Human Resource Management* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

2.3.3 Hubungan Antar Variabel *Green Human Resource Management* dengan Identifikasi Organisasi

Green Human Resource Management bertujuan untuk menerapkan praktik yang mendorong pengembangan keterampilan lingkungan dan membuat karyawan untuk terlibat dalam kegiatan ramah lingkungan. Dengan mengembangkan keterampilan lingkungan dan berpartisipasi dalam aksi ramah lingkungan, karyawan menjadi lebih siap secara psikologis bagi organisasi dan menganggap pekerjaan karyawan tersebut lebih bermakna, yang menghasilkan identifikasi organisasi yang lebih besar. Karyawan lebih cenderung mengidentifikasi suatu organisasi ketika karyawan merasa bahwa organisasi tersebut memiliki citra yang

baik. Dalam hal ini, karyawan yang tergabung dalam organisasi yang memiliki reputasi lingkungan yang baik memberikan penilaian positif terhadap kinerja organisasi. Hal ini, pada gilirannya, menimbulkan rasa memiliki dan pada akhirnya mengarah pada Identifikasi Organisasi (Freire & Pieta, 2022). Karena karyawan lebih memilih untuk mengidentifikasi diri pada organisasi yang memiliki reputasi tinggi dan citra yang baik sehingga akan memperkaya konsep diri, citra diri, dan harga diri karyawannya (Ribeiro *et al.*, 2022).

Identifikasi Organisasi kemudian muncul sebagai salah satu bentuk identifikasi sosial, dimana seorang individu mengembangkan keterikatan emosional atau rasa memiliki terhadap organisasi tempat karyawan tersebut bekerja yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja praktik *Green Human Resource Management*, karena karyawan akan merasa sangat terhubung dengan organisasi yang akan membuat karyawan mengembangkan perilaku yang lebih bertanggung jawab terhadap lingkungan dan dengan demikian meningkatkan kinerja lingkungan dan keberlanjutan organisasi (Ribeiro *et al.*, 2022). Sesuai dengan literatur diatas, penelitian yang dilakukan oleh (Freire & Pieta, 2022) menyatakan *Green Human Resource Management* berdampak positif terhadap Identifikasi Organisasi dan mengakibatkan hasil kerja yang positif.

2.3.4 Hubungan Antar Variabel Kepuasan Kerja Dengan Perilaku Kewargaan Organisasi Hijau

Karyawan yang mengalami tingkat kepuasan kerja yang tinggi berusaha menampilkan perilaku yang bermanfaat bagi perusahaan. Karyawan yang puas

dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan perilaku timbal balik dan positif, dengan tujuan menguntungkan organisasi (Freire & Pieta, 2022).

Hubungan antara kepuasan kerja dengan *Green Organizational Citizenship Behavior* merupakan hubungan yang searah, yang berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka akan semakin tinggi *Green Organizational Citizenship Behavior* pada perusahaan tersebut (Mulyantoro & Suherman, 2022). Dapat dikatakan bahwa ketika karyawan lebih puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung bertindak dengan tujuan membalas organisasi yang menguntungkan mereka melalui perilaku organisasi yang bertanggung jawab (Freire & Pieta, 2022). Sehingga bisa disimpulkan bahwasannya Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior*.

2.3.5 Hubungan Antar Variabel Identifikasi Organisasi Dengan *Green Organizational Citizenship Behavior*

Identifikasi Organisasi mendukung keberlanjutan organisasi seperti *organizational citizenship behavior*. Akibatnya ketika terdapat identifikasi yang tinggi terhadap organisasi, karyawan cenderung menunjukkan perilaku membantu yang melampaui apa yang diharapkan dari karyawan (Freire & Pieta, 2022). Selain itu dari identifikasi yang tinggi juga mengarahkan karyawan untuk melakukan aktivitas ramah lingkungan dengan mengadopsi perilaku ramah lingkungan dan mengembangkan budaya perilaku kewarganegaraan organisasi yang ramah lingkungan di kalangan karyawan (Meng *et al.*, 2023).

Maka dari itu keberhasilan lingkungan perusahaan tidak dapat bergantung sepenuhnya pada kebijakan keberlanjutan perusahaan tetapi relatif pada perilaku

pekerja yang ramah lingkungan seperti *Green Organizational Citizenship Behavior* (Malik *et al.*, 2021). Oleh karena itu, karyawan yang mengidentifikasi lebih dekat dengan organisasi cenderung mengadopsi perilaku dan sikap yang melampaui peran mereka dan yang pada akhirnya menguntungkan perusahaan (Freire & Pieta, 2022). Sehingga dapat disimpulkan Identifikasi Organisasi berpengaruh terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior*.

2.3.6 Hubungan Antar Variabel *Green Human Resource Management* dengan *Green Organizational Citizenship Behavior* dengan Kepuasan Kerja sebagai pemediasi

Green Human Resource Management meningkatkan motivasi dan komitmen untuk mempraktikkan *Green Organizational Citizenship Behavior*. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan karyawan dalam menetapkan tujuan lingkungan dan mengemukakan gagasan serta usulan berbagai isu lingkungan akan membentuk sikap dan perilaku ramah lingkungan dalam mencapai tujuan tersebut dan melaksanakan inisiatif kelestarian lingkungan (Abdelhamied *et al.*, 2023). Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan perilaku timbal balik dan positif, dengan tujuan menguntungkan organisasi. Dalam hal ini, dalam hubungan dengan organisasi, pekerja yang lebih puas dengan aspek-aspek seperti pekerjaan itu sendiri, dan hubungannya dengan rekan kerja serta atasan, cenderung memberi penghargaan kepada organisasi dengan perilaku yang menguntungkan (Freire & Pieta, 2022).

Ketika karyawan memiliki kesadaran lingkungan untuk melindungi lingkungan ini, dan berkontribusi terhadap lingkungan yang lebih sehat, lebih baik,

dan aman, karyawan merasa bahwa berkontribusi sesuatu yang positif terhadap lingkungan. Dengan menekankan tujuan dan nilai-nilai lingkungan bersama, *Green Human Resource Management* mendorong lingkungan di mana karyawan dan organisasi merasa bahwa melakukan sesuatu yang berarti. (Shafaei *et al.*, 2020). Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Freire & Pieta, 2022) menyatakan bahwa *Green Human Resource Management* berdampak positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Kepuasan Kerja sebagai mediasi.

2.3.7 Hubungan Antar Variabel *Green Human Resource Management* dengan *Green Organizational Citizenship Behavior* dengan Identifikasi Organisasi sebagai pemediasi

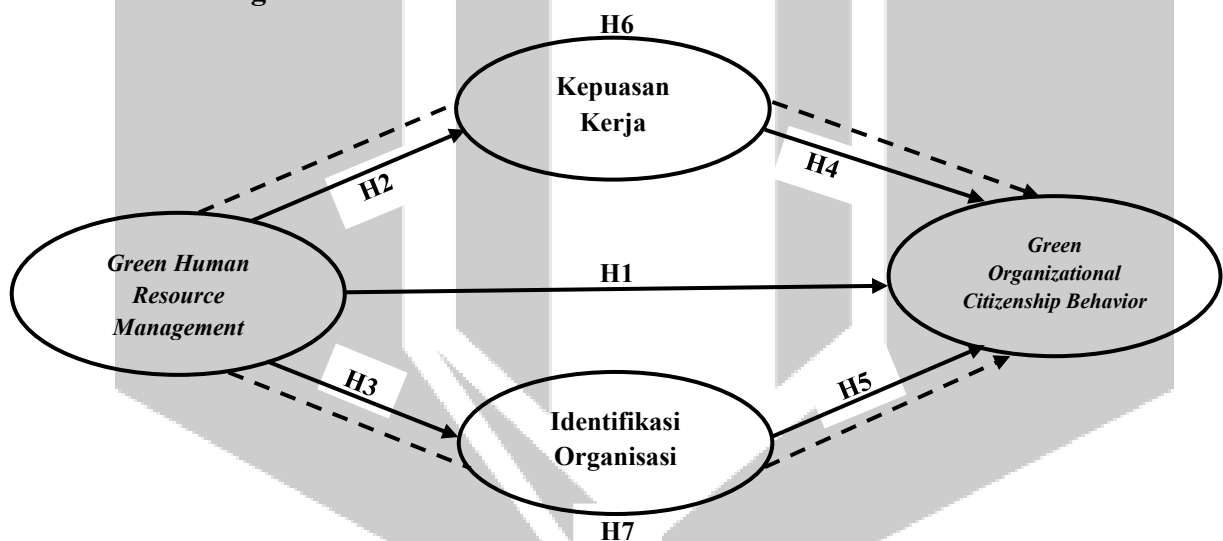
Perusahaan yang bertanggung jawab terhadap lingkungan mendapatkan kekaguman dari karyawan sebagai pemangku kepentingan internal. Dalam hal ini, penerapan praktik *Green Human Resource Management* dapat mendukung citra organisasi dan berkontribusi terhadap reputasi baik perusahaan. Karyawan dapat dengan kuat mengidentifikasi perusahaan sebagai organisasi yang bertanggung jawab ketika pekerjaan karyawan tersebut memberikan kemungkinan untuk mencapai sesuatu yang memiliki tujuan dan makna bagi kehidupan karyawan (Freire & Pieta, 2022).

Selain itu *Green Human Resource Management* menyalurkan nilai-nilai ramah lingkungan kepada karyawan melalui serangkaian praktik, yang secara terus-menerus meningkatkan kemauan dan rasa tanggung jawab untuk melindungi lingkungan (Zhu *et al.*, 2021). Karyawan memiliki perasaan positif terhadap nilai-nilai lingkungan organisasi dan berharap untuk mengupayakan lebih banyak

manfaat lingkungan bagi organisasi untuk melakukan tugas-tugas yang organisasi perlukan, untuk menyelesaikan pekerjaan karyawan dengan cara yang lebih ramah lingkungan. Karena karyawan merasa sangat terhubung dengan organisasi yang akan membuat karyawan mengembangkan perilaku yang lebih bertanggung jawab terhadap lingkungan dan juga meningkatkan kinerja lingkungan hijau dan keberlanjutan organisasi (Ribeiro *et al.*, 2022).

Identifikasi ini berhubungan positif dengan perilaku yang mendukung keberlanjutan organisasi, seperti *Organizational Citizenship Behavior*. Akibatnya, ketika terdapat identifikasi yang tinggi terhadap organisasi, karyawan cenderung menunjukkan perilaku membantu yang melampaui apa yang telah diharapkan dari karyawan (Freire & Pieta, 2022). Sehingga dapat disimpulkan *Green Human Resource Management* berdampak positif terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior* dengan peran Identifikasi Organisasi sebagai mediasi.

2.4 Kerangka Pemikiran



Sumber: Diolah peneliti Nicodimus Bayu Setiawan

Gambar 2.7

Kerangka Pemikiran Penelitian Nicodimus Bayu Setiawan

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan hubungan antara variabel dan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis penelitian yang dibuat sebagai berikut:

H1: *Green Human Resource Management* berpengaruh secara positif signifikan terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior* Pada karyawan PT. Sungai Emas Alam Persada

H2: *Green Human Resource Management* berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada karyawan PT. Sungai Emas Alam Persada

H3: *Green Human Resource Management* berpengaruh secara positif signifikan terhadap Identifikasi Organisasi Pada karyawan PT. Sungai Emas Alam Persada

H4: Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior* Pada karyawan PT. Sungai Emas Alam Persada

H5: Identifikasi Organisasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior* Pada karyawan PT. Sungai Emas Alam Persada

H6: *Green Human Resource Management* berpengaruh secara positif signifikan terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior* dengan Kepuasan Kerja sebagai pemediasi Pada karyawan PT. Sungai Emas Alam Persada

H7: *Green Human Resource Management* berpengaruh secara positif signifikan terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior* dengan Identifikasi Organisasi sebagai pemediasi Pada karyawan PT. Sungai Emas Alam Persada