

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan juga acuan serta menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Maka dari itu peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

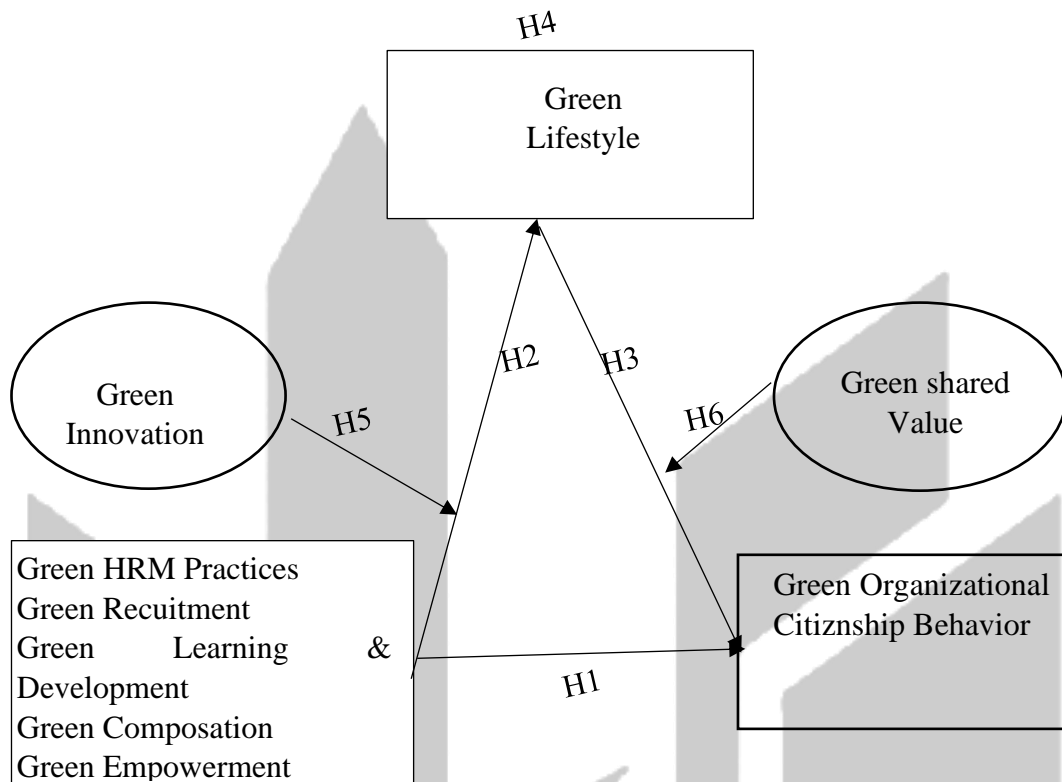
2.1.1 Jinafeng Meng, Majid Muarad, Cai Li, Ayesha Bakwar, Seikh Farhan Asharaf (2022)

Penelitian yang dilakukan Jinafeng Meng, Majid Muarad, Cai Li, Ayesha Bakwar, Seikh Farhan Asharaf (2022) yang berjudul “*Green Liferdyle: A Tie between Green Human Resource Management Practices and Green Organizational citizenship Behavior*” jurnal ini volume 15 dengan nomor 44 tahun 2023 dan diterbitkan pada Sustainability dan berpusat pada kota di Basel, Swiss. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara praktik Manajemen GREEN HRM dan Green OCB di karyawan dalam industri perhotelan di Tiongkok khususnya di Provinsi Jiangsu menggunakan metode kuantitatif melibatkan 347 responden menggunakan analisis PLS – SEM.

Hasil dari penelitian tersebut adalah sebagai berikut

1. H1: hipotesis H1 menunjukkan bahwa praktik GHRM memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi hijau hal ini dapat menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan praktik

2. GHRM yang berkelanjutan karyawan cenderung lebih berperilaku proaktif dan mendukung inisiatif lingkungan.
3. H2: Hipotesis H2 menemukan bahwa dalam praktik GHRM berpengaruh positif terhadap gaya hidup hijau dari karyawan juga terlibat dalam lingkungan kerja yang mendukung praktik hijau sehingga akan lebih memungkinkan untuk mengadopsi perilaku ramah lingkungan
4. H3: Hipotesis H3 membuktikan bahwa gaya hidup hijau terbukti sebagai go between yang signifikan yang dimana memiliki arti karyawan yang mengadopsi gaya hidup hijau cenderung menunjukkan perilaku karyawan yang lebih baik dalam organisasi.
5. H4: Hipotesis H4 menunjukkan bahwa gaya hidup hijau memperkuat hubungan positif antara praktik GHRM dan GOCB sehingga menjadikan gaya hidup hijau sebagai faktor yang penting dalam mendorong keterlibatan karyawan.
6. H5: Hipotesis h5 menunjukkan efek dari moderasi inovasi hijau yang tidak signifikan yang dimana inovasi hijau tidak berperan penting dalam memperkuat hubungan antara praktik GHRM dengan gaya hidup hijau 6 H6 hipotesis
7. H6: menunjukkan nilai nilai lingkungan diintegrasikan dalam sebuah organisasi yang dimana gaya hidup hijau dan Green Organization Citizenship Behavior akan lebih kuat sehingga dengan hal ini menunjukkan bahwa H6 menunjukkan pengaruh signifikan.



Gambar 2.1
Kerangka Penelitian Meng *et al* (2022)

Persamaan dalam penelitian ini

1. Persamaannya memiliki 3 variabel yang sama yaitu *Green Human Resource Management Management*, *Green Organizational Citizenship Behavior* dan *Green Innovativ Behavior*
2. Pengukuran data menggunakan skala 1-5 dengan menyebarkan kuisioner untuk mengumpulkan data dan diuji oleh Sem-PLS

Perbedaan dalam penelitian terdahulu dan penelitian sekarang :

1. Perbedaan penelitian terdahulu memilih objek hotel yang berada di Tiongkok sedangkan penelitian sekarang berlokasi di Indomaret yang ada di Sidoarjo
2. Variabel yang digunakan yaitu lebih dari 4 dengan gaya hidup sebagai pemediasi dan nilai-nilai hijau sebagai pemoderasi.

2.1.2. Fery Riyanto, Amron, Jamanto Sujipto (2023)

Penelitian berjudul “*Green HRM In Improving Employee Performmance By Mediating Role Of Green OCB And Green Behavior:Study On Manufacturing Companies In Singapore*” yang dipublikasikan di jurnal International Journal of Energy Economics and Policy, vol 9, 251-258. terbit di kota semarang Jurnal tersebut membahas pengaruh *Green Human Resource Management* (GHRM) terhadap kinerja karyawan di industri manufaktur,khususnya di Blue Pearls Pte Ltd,Singapura. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel sensus,menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan software Smart PLS. Melibatkan 106 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert 1-5.

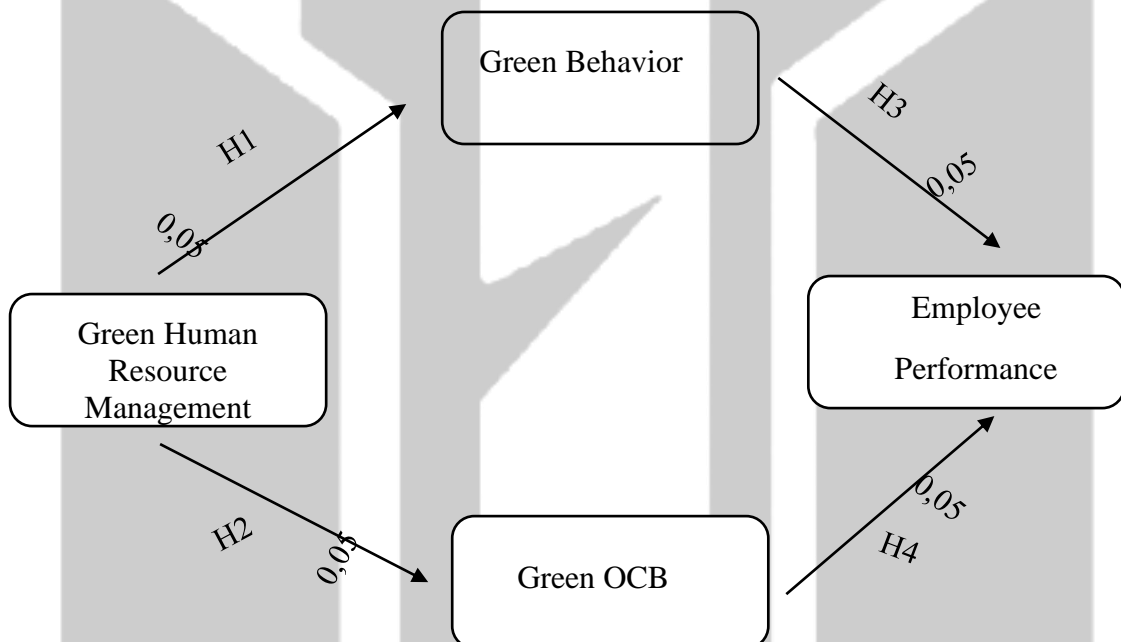
Hasil penelitian menunjukkan enam hipotesis diterima dan satu hipotesis ditolak. Uji interpretasi hubungan antar variabel menunjukkan bahwa :

1. Hubungan antara manajemen sumber daya manusia hijau dengan kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,310 yang lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan nilai manajemen sumber daya manusia hijau. Green HR tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. . Kinerja yang sesuai dengan hipotesis di atas dijelaskan bahwa terdapat hipotesis yang ditolak
2. Hubungan antara manajemen sumber daya manusia hijau dengan perilaku hijau mempunyai nilai signifikansi 0000 lebih kecil dari 005. Oleh karena itu hipotesis kedua diterima, hal ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia hijau memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku hijau. Manajemen memiliki dampak positif pada perilaku hijau.

3. Hubungan antara manajemen sumber daya manusia hijau dengan perilaku hijau mempunyai nilai signifikansi 0000 yang lebih kecil dari 005. Oleh karena itu hipotesis kedua diterima yang menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia hijau mempunyai pengaruh positif terhadap perilaku hijau. perilaku. Hijau. ... Manajemen dengan perilaku kewarganegaraan organisasi hijau memiliki nilai signifikansi 0000 kurang dari 005 sehingga hipotesis 3 diterima, oleh karena itu manajemen sumber daya manusia hijau memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi hijau. Orang-orang Organisasi Hijau.
4. Hubungan antara perilaku hijau dengan kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi 0000 kurang dari 005, oleh karena itu hipotesis 4 diterima. diterima dan menunjukkan bahwa perilaku kewarganegaraan hijau organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
5. Hubungan antara perilaku kewarganegaraan hijau organisasi dengan kinerja karyawan mempunyai nilai signifikansi 0000 lebih kecil dari 005 Oleh karena itu hipotesis 5 diterima dan menunjukkan bahwa perilaku kewarganegaraan hijau organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. dampak positif pada kinerja karyawan. 5 Hubungan antara perilaku kewarganegaraan hijau organisasi dan kinerja karyawan memiliki dampak positif pada kinerja karyawan. Nilai signifikan adalah 0000 kurang dari 005 Karena dampak positif yang signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa secara teoritis dapat memberikan bukti empiris tentang pengaruh manajemen hijau GHRM dalam meningkatkan kinerja karyawan

melalui media karena perilaku hijau dan organisasi warga hijau berperan. Faktanya, penelitian ini berkontribusi dalam mendorong perusahaan di sektor manufaktur untuk menerapkan manajemen hijau (GHRM) sebagai sarana meningkatkan kinerja individu karyawan. Menurut data yang dilakukan, Karyawan cenderung sangat produktif karena mereka peduli terhadap aspek lingkungan saat bekerja.

Kerangka pemikiran penelitian terdahulu dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Gambar 2.2
Kerangka Penelitian Riyanto *et al*

Persamaan penelitian :

1. Persamaan dengan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu menggunakan 3 (Tiga) variabel yang sama yaitu *Green Human Resource Management Management*, *Green Behavior* dan *Green Organizational Citizenship Behavior*

2. Persamaan dengan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu pengumpulan data menggunakan kuisioner yang disebarakan kemudian diuji menggunakan SEM-PLS

Perbedaan penelitian :

1. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu menggunakan mediasi *Employee Performance* sedangkan penelitian sekarang menggunakan *moderasi Environment Managerial Support*
2. Perbedaan Penelitian terdahulu memilih objek penelitian nya menggunakan responden karyawan manufaktur PT Blue Pearl Company sedangkan penelitian sekarang menggunakan responden dari Indomaret yang berlokasi Sidoarjo”

2.1.3. K. Piwowar – Sulej, A. Austen Q. Iqbal (2023)

Penelitian berjudul” *Fostering Three of green behavior trough green HRM in the energy sector:the conditional role of environmrntal managerial support*” terbit pada volume 18,no 4 tahun 2023 diterbitkan oleh jurnal manajemen baltik oleh Emerland Publishing Limited. Penelitian ini menjelaskan tentang hubungan antara *Green Human Resource Management(GHRM)* terhadap perilaku pro-lingkungan karyawan di sector energi fdi polandia dengan responden 419 karyawan,dengan analisis data menggunakan SPSS.

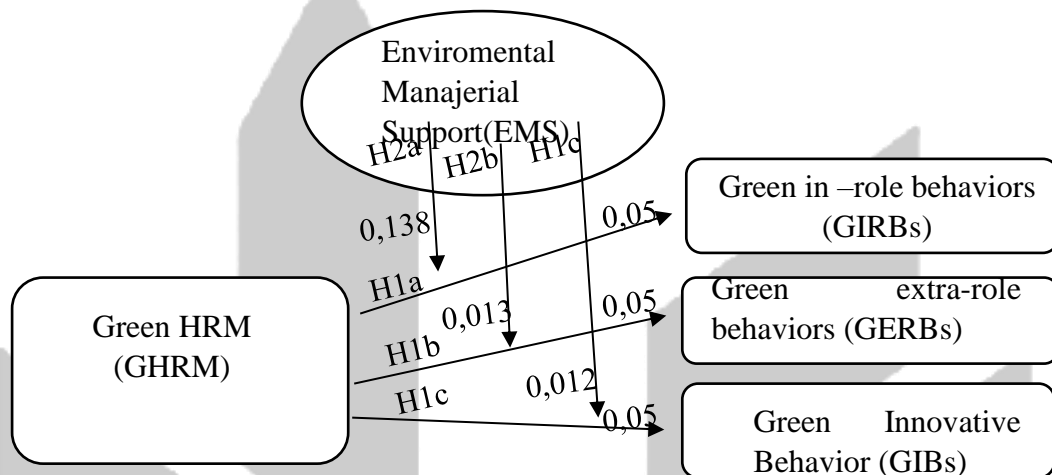
Pada kajian kajian di atas, hasil hipotesis telah diuraikan sebagai berikut:

1. Hipotesis H1a, Hipotesis H1a menghasilkan hubungan positif antara GHRM dengan perilaku peran pro lingkungan, sehingga dalam hal ini praktik GHRM memiliki pelatihan dan evaluasi kinerja yang berfokus pada lingkungan.

keramahan, sehingga dalam hal ini dapat mendorong karyawan untuk lebih cenderung

2. Hipotesis H1b H1b menciptakan hubungan positif antara GHRM dan perilaku peran pro-lingkungan, menunjukkan bahwa praktik GHRM ini dapat memotivasi karyawan untuk mengambil tindakan yang mendukung keberlanjutan di luar pra- tanggung jawab yang ditentukan.
3. Hipotesis H1c H1c menunjukkan hubungan positif antara GHRM dan perilaku peran pro-lingkungan. inovasi ramah lingkungan, yang menunjukkan bahwa penerapan GHRM mendorong perilaku ramah lingkungan konvensional tetapi juga dapat mendorong karyawan untuk berinovasi dalam solusi ramah lingkungan.
4. Hipotesis H2a H2a menjelaskan bahwa EMS memoderasi positif hubungan antara GHRM dan GIRB, yang berarti bahwa dukungan manajemen lingkungan akan memperkuat Dampak positif praktik GHRM terhadap perilaku ramah lingkungan. Iklim karyawan
5. Hipotesis H2b H2b menunjukkan bahwa EMS memoderasi hubungan antara GHRM dan GERB secara positif dengan menunjukkan bahwa ketika mendukung dampak manajemen lingkungan yang kuat dari GHRM terhadap perilaku ekstra-peran, keramahan lingkungan menjadi signifikan. 6 Hipotesis Hipotesis H2c H2c menunjukkan bahwa EMS memoderasi positif hubungan antara GHRM dan GIB, hasilnya menjelaskan bahwa dukungan manajemen dalam konteks lingkungan dapat meningkatkan inovasi dan kemampuan produksi karyawan. ramah lingkungan

Kerangka pemikiran penelitian terdahulu dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Gambar 2.3
Kerangka Penelitian Piowar et al (2023)

Persamaan:

1. Sama-sama menggunakan metode kuantitatif
2. Sama-sama menuji dukungan *managerial* sebagai variabel mediasi

Perbedaan:

1. Responden yang digunakan di penelitian terdahulu berjumlah 419 dan di penelitian sekarang menggunakan 100 responden
2. Perbedaan lokasi penelitian terdahulu berada di Polandia dan penelitian saya berada di Indomaret yang ada di Sidoarjo.

2.1.4. Zonghua Liu, Shiye Mei, dan Yulang Guo (2020)

Penelitian berjudul "*Green human resource management, green organization identity and organizational citizenship behavior for the environment:*

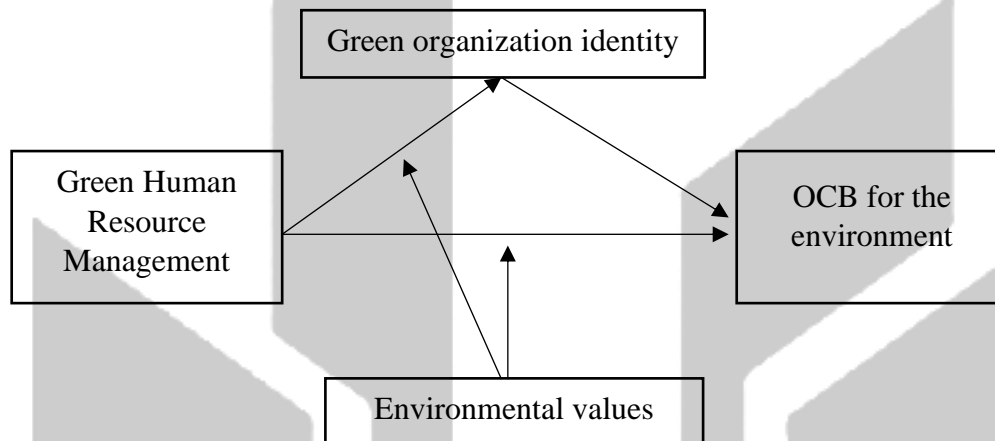
the moderating effect of environmental values" terbit di dalam jurnal Chinese Management Studies, pada volume 14. jurnal ini dipublikasikan di halaman 1750-614X dan terbit pada tahun 2020. Jurnal ini menjelaskan hubungan antara *Green Human Resource Management* (GHRM), identitas organisasi hijau (GOI), nilai-nilai lingkungan, dan perilaku kewarganegaraan organisasi untuk lingkungan (OCBEs) di tiga perusahaan manufaktur yang bersertifikat sistem manajemen lingkungan ISO 14001. Penelitian ini melibatkan 201 sampel efektif dan menggunakan analisis data dengan teknik statistik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

1. **Hipotesis H1:** GHRM memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviors for the Environment (OCBE). Hasil ini didukung, dengan analisis menunjukkan bahwa GHRM berkontribusi positif ($b = 0.390, p < 0.001$).
2. **H2:** GOI berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara GHRM dan OCBE. Hasil penelitian mendukung hipotesis ini, menunjukkan bahwa GOI memainkan peran mediasi yang signifikan dalam hubungan tersebut.
3. **Hipotesis H3:** Nilai-nilai lingkungan secara positif memoderasi hubungan antara GHRM dan GOI. Hasil penelitian mendukung bahwa nilai-nilai lingkungan meningkatkan dampak positif GHRM terhadap GOI ($M7, b = 0.177, p < 0.05$).
4. **H4:** Nilai-nilai lingkungan juga secara positif memoderasi hubungan antara GHRM dan OCBE. Penelitian ini menemukan bahwa ketika nilai-nilai

lingkungan tinggi, efek positif GHRM terhadap OCBE semakin kuat (M9, $b = 0.131$, $p < 0.005$).

Kerangka pemikiran penelitian terdahulu dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Gambar 2.4
Kerangka Penelitian *Liu et al* (2020)

Persamaan:

1. Keduanya menggunakan metode kuantitatif dalam pengumpulan dan analisis data.
2. Keduanya menyelidiki variabel moderasi dalam hubungan antara GHRM dan perilaku pro-lingkungan.

Perbedaan:

1. Responden yang digunakan dalam penelitian terdahulu berjumlah 201, sementara penelitian saat ini menggunakan 100 responden.
2. Penelitian terdahulu dilakukan di perusahaan manufaktur yang bersertifikat ISO 14001 di Tiongkok, sedangkan penelitian saya dilakukan di Indomaret yang berlokasi di Sidoarjo.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Jinafeng Meng,Majid Muarad,Cai Li,Ayesha Bakwar,Seikh Farhan Asharaf(2022)	<i>Green Lifrdtyle: A Tie between Green Human Resource Management Practices and Green Organizational citizensip Behavior</i>	<i>Green Hrm Practic,Green Lifestyle,Green Organizational Citizep Behavior,Green innovation,Green Shared Value</i>	347 Responden	PLS-SEM	<i>Green Human Resource Management Practic</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>GRENb</i>
2	Fery Riyanto,Amron Amron,Jamanto Sujipto (2023)	<i>“Green HRM In Improving Employee Performmance By Mediating Role Of Green OCB And Green Behavior:Study On Manufacturing Companies In Singapore</i>	<i>Green Human Resource Management,Green OCB,Green Behavior, Employee Performane</i>	106 Responden	<i>Partial Least Square (PLS)</i>	GHRM memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan,dengan keterlibatan karyawan dalam praktik ramah lingkungan
3	. Piwowar – Sulej, A. Austen,Q.iqbal(2023)	<i>Fostering Three of green behavior trough green HRM in the energy sector:the conditional role of environmrntal managerial support</i>	<i>Green HRM (GHRM), Enviromental Managerial Support(EMS), Green in – role behaviors (GIRBs), Green extra-role behaviors (GERBs, reen Innovative Behavior (GIBs)</i>	419 Responden	Regresi Linear Berganda	bahwa GHRM memiliki dampak positif yang signifikan terhadap 3 jenis prilaku hijau karyawan: <i>Green In Role Behaviors(GIRBs),Green Extra-Role Behaviors(GERBs),dan Green Innovative Behaviors(GIBs)</i>
4	Zonghua Liu, Shiye Mei, Yulang Guo (2020)	<i>Green human resource management, green organization identity and</i>	<i>Green Human Resource Management (GHRM), Green Organization Identity</i>	201 responden	Regresi Linear Berganda	GHRM berpengaruh positif signifikan terhadap OCBes; GOI sebagai variabel mediasi; nilai-nilai

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
		<i>organizational citizenship behavior for the environment: the moderating effect of environmental values</i>	(GOI), <i>Environmental Values</i> , <i>Organizational Citizenship Behavior for the Environment</i> (OCBEs)			lingkungan memoderasi hubungan GHRM dengan GOI dan OCBEs.

Sumber : Santoso *et al.* (2019), Thrasher *et al.* (2020), Artuz & Bayraktar (2021), Liu et al (2020)

2.2 Landasan Teori

Landasan teori berisi bahan-bahan pendukung penelitian tentang pengaruh *Green HRM* terhadap perilaku karyawan:

2.2.1 Green Human Resource Management

Carla Freire & Pietra Pieta (2022) *Green Human Resource Management (GHRM)* adalah pendekatan dalam manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada pengelolaan lingkungan dan keberlanjutan. Praktik-praktik ini mencakup rekrutmen dan seleksi karyawan yang peduli lingkungan, pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, serta evaluasi kinerja yang mempertimbangkan aspek-aspek ramah lingkungan.

Menurut University of Ziane Achour, Djelfa, Algeri (2023) *Green Human Resource Management (GHRM)* adalah pendekatan yang bertujuan untuk mengintegrasikan keberlanjutan lingkungan ke dalam proses sumber daya manusia (HR) di organisasi. GHRM melibatkan penerapan kebijakan dan praktik HR yang bertanggung jawab secara lingkungan, yang mendorong karyawan untuk terlibat dalam perilaku berkelanjutan sekaligus mengurangi dampak organisasi terhadap lingkungan. Beberapa inisiatif yang termasuk dalam GHRM adalah rekrutmen karyawan yang sadar lingkungan, pelatihan dan pengembangan hijau, serta pengembangan kebijakan dan prosedur yang mendukung perilaku berkelanjutan di kalangan karyawan

Penelitian ini merujuk pada definisi dan indikator GHRM Carla Freire dan Pietra Pieta (2022) GHRM mencakup beberapa indikator utama yang dijelaskan sebagai berikut:

1. *Green Training*

Indikator ini berfokus pada pengembangan keterampilan dan pengetahuan karyawan mengenai praktik keberlanjutan. *Green Training* bertujuan untuk membekali karyawan dengan kemampuan yang diperlukan untuk menerapkan dan mendukung inisiatif ramah lingkungan di tempat kerja. Dalam praktiknya, organisasi dapat menyelenggarakan pelatihan terkait efisiensi energi, manajemen limbah, atau inovasi hijau untuk meningkatkan kesadaran dan kompetensi karyawan dalam mendukung tujuan keberlanjutan. Dengan adanya pelatihan ini, karyawan dapat berkontribusi secara lebih efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih hijau dan berkelanjutan..

2. *Green Job Description*

Indikator ini berfokus pada integrasi aspek keberlanjutan dalam deskripsi pekerjaan. *Green Job Description* bertujuan untuk menetapkan tanggung jawab dan ekspektasi karyawan terkait praktik ramah lingkungan dalam peran mereka. Dalam praktiknya, organisasi dapat mencantumkan tugas seperti pengurangan limbah, efisiensi energi, atau keterlibatan dalam proyek lingkungan dalam deskripsi pekerjaan. Dengan demikian, karyawan memiliki pemahaman yang jelas mengenai peran mereka dalam mendukung keberlanjutan organisasi, sehingga praktik hijau dapat diintegrasikan dalam aktivitas kerja sehari-hari.

3. *Green Recruitmen*

Indikator ini berfokus pada proses perekrutan karyawan yang mendukung keberlanjutan lingkungan. *Green Recruitment* bertujuan untuk menarik individu yang memiliki nilai, keterampilan, atau komitmen terhadap isu-isu lingkungan.

Dalam praktiknya, organisasi mencari kandidat yang memahami pentingnya keberlanjutan dan memiliki kemampuan untuk menerapkan praktik ramah lingkungan di tempat kerja. Dengan merekrut individu yang memiliki kesadaran lingkungan, organisasi dapat memastikan bahwa nilai-nilai keberlanjutan tertanam sejak awal dalam budaya kerja mereka.

4. *Performance Appraisal*

Indikator ini berfokus pada evaluasi kinerja karyawan dengan mempertimbangkan kontribusi mereka terhadap keberlanjutan lingkungan. *Green Performance Appraisal* bertujuan untuk menilai dan mengapresiasi karyawan berdasarkan keterlibatan mereka dalam praktik ramah lingkungan. Dalam implementasinya, organisasi dapat memasukkan kriteria keberlanjutan dalam sistem penilaian kinerja, seperti pengurangan jejak karbon individu, efisiensi penggunaan sumber daya, atau keterlibatan dalam proyek hijau. Dengan cara ini, organisasi tidak hanya meningkatkan kesadaran lingkungan tetapi juga memastikan bahwa keberlanjutan menjadi bagian dari standar kinerja karyawan.

5. *Compensation*

Indikator ini berfokus pada sistem kompensasi yang mendukung keberlanjutan lingkungan. *Green Compensation* bertujuan untuk memberikan insentif kepada karyawan yang berkontribusi dalam praktik ramah lingkungan di tempat kerja. Dalam praktiknya, organisasi dapat memberikan penghargaan berupa bonus, kenaikan gaji, atau bentuk apresiasi lain bagi karyawan yang aktif dalam program keberlanjutan, seperti pengurangan limbah, efisiensi energi, atau

inovasi hijau. Dengan menerapkan skema kompensasi yang mendukung praktik lingkungan, organisasi dapat mendorong perilaku hijau dan memperkuat budaya keberlanjutan di tempat kerja.

University of Ziane Achour, Djelfa, Algeri (2023) menguraikan enam indikator dari *Green Human Resource Management (GHRM)* sebagai berikut:

1. Rekrutmen Hijau

Proses perekrutan yang mempertimbangkan kesadaran lingkungan dan pengalaman kandidat dalam praktik berkelanjutan.

2. Pelatihan dan Pengembangan

Program pelatihan yang mendidik karyawan tentang pentingnya mengurangi konsumsi energi, mengurangi limbah, dan mengadopsi praktik berkelanjutan.

3. Sistem Manajemen Kinerja Hijau

Penerapan sistem manajemen kinerja yang mengenali dan menghargai karyawan yang menunjukkan perilaku berkelanjutan.

4. Insentif untuk Perilaku Berkelanjutan

Penghargaan bagi karyawan yang berpartisipasi dalam inisiatif lingkungan dan menunjukkan tanggung jawab terhadap lingkungan.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan adalah indikator menurut Piwowar-Sulej et al. (2023)

2.2.2 Green Innovative Behavior

Piwowar-sulej et al. (2023) Green Innovative Behavior (GIB) merujuk pada perilaku inovatif hijau didefinisikan sebagai serangkaian tindakan yang dilakukan oleh karyawan dalam organisasi, untuk menghasilkan, mempromosikan, dan

menerapkan ide-ide inovatif yang berorientasi pada kelestarian lingkungan. Perilaku ini mencerminkan upaya untuk mengintegrasikan keberlanjutan dalam proses kerja dengan tujuan mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan serta meningkatkan efisiensi sumber daya.

Temuan ini menunjukkan bahwa ketika organisasi mengimplementasikan praktik Green Human Resource Management (GHRM) secara efektif dan membangun lingkungan kerja yang mendukung inisiatif hijau, karyawan cenderung lebih aktif dalam perilaku inovatif yang berorientasi pada keberlanjutan lingkungan. Hal ini menggarisbawahi pentingnya strategi manajemen sumber daya manusia yang proaktif serta komitmen organisasi terhadap praktik berkelanjutan dalam mendorong Green Innovative Behavior di tempat kerja.

Bataineh et al. (2024) menemukan bahwa dengan mengendalikan investasi dalam penelitian dan pengembangan (R&D), perusahaan yang berfokus pada inovasi hijau dapat memperoleh daya saing yang lebih kuat. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku inovatif yang berorientasi pada lingkungan di antara karyawan dapat berkontribusi signifikan terhadap keunggulan kompetitif perusahaan.

Temuan ini menyoroti pentingnya investasi dalam R&D dan penerapan praktik inovasi hijau untuk mendorong perilaku inovatif yang ramah lingkungan di kalangan karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan.

Penelitian ini merujuk pada definisi dan indikator Piwowar et al. (2023), *Green Innovative Behavior* dijelaskan melalui empat indikator sebagai berikut.

1. *Green Idea Generation*

Indikator ini menekankan pada penyelesaian tugas dengan mempertimbangkan dampak lingkungan. Dalam konteks GIB, karyawan tidak hanya memenuhi standar kerja yang telah ditentukan, tetapi juga mencari metode baru yang lebih ramah lingkungan. Sebagai contoh, di Indomaret, ini melibatkan pengurangan penggunaan limbah plastik. Indikator ini menyoroti pentingnya integrasi nilai-nilai keberlanjutan dalam aktivitas kerja rutin untuk mencapai hasil yang mendukung pelestarian lingkungan.

2. *Green Idea Promotion*

Memenuhi tanggung upaya karyawan dalam mengomunikasikan, mendukung, dan mendorong penerimaan ide-ide inovatif yang berorientasi pada keberlanjutan lingkungan dalam organisasi. Indikator ini menekankan pentingnya advokasi dan persuasi dalam meyakinkan rekan kerja serta manajemen untuk mengadopsi solusi yang lebih ramah lingkungan..

3. *Green Idea Realization*

Indikator ini merujuk pada pada proses implementasi ide-ide inovatif yang telah diusulkan dan dipromosikan, sehingga menghasilkan perubahan nyata dalam operasional organisasi yang lebih ramah lingkungan. Indikator ini menekankan bagaimana karyawan tidak hanya berhenti pada penciptaan dan promosi ide, tetapi juga berperan dalam mewujudkan inovasi hijau dalam praktik kerja sehari-hari.

Menurut Bataineh et.al (2024), *green innovative behavior* memiliki beberapa indikator yang menggambarkan kontribusi individu terhadap inovasi berbasis keberlanjutan. Indikator-indikator tersebut meliputi:

a. *Idea Generation*

Individu yang menunjukkan perilaku inovatif berbasis lingkungan mampu menghasilkan ide-ide baru yang berorientasi pada keberlanjutan. Mereka terlibat dalam proses pemikiran kreatif yang dapat mengarah pada solusi ramah lingkungan, seperti pengembangan produk atau teknologi baru yang lebih efisien dan ramah lingkungan.

b. *Idea Promotion*

Individu dengan perilaku inovatif ini tidak hanya menghasilkan ide, tetapi juga aktif dalam mempromosikan dan menyebarkan ide-ide tersebut di dalam organisasi. Mereka berusaha untuk meyakinkan pihak lain tentang pentingnya ide ramah lingkungan yang dapat membawa manfaat bagi organisasi dan lingkungan sekitar.

c. *Idea Realization*

Selain itu, green innovative behavior juga mencakup kemampuan untuk merealisasikan ide-ide yang telah dipromosikan. Ini berarti individu mampu mengimplementasikan ide-ide inovatif yang mereka kembangkan untuk memperkenalkan perubahan nyata dalam proses kerja atau produk yang lebih ramah lingkungan.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan adalah indikator menurut Riyanto et al (2023).

2.2.3 Environmental Managerial Support

Piwowar-Sulej et al. (2023) Environmental Managerial Support (EMS) mengacu pada dukungan yang diberikan oleh manajemen organisasi untuk mempromosikan dan memfasilitasi inisiatif-inisiatif yang berkelanjutan dan ramah lingkungan. Dukungan ini dapat berupa penyediaan sumber daya, pembentukan

kebijakan pro-lingkungan, serta pemberian insentif bagi karyawan yang terlibat dalam praktik-praktik hijau.

pentingnya EMS dalam mendorong perilaku hijau di tempat kerja. Mereka menemukan bahwa ketika manajemen secara aktif mendukung inisiatif lingkungan, hal ini dapat meningkatkan partisipasi karyawan dalam praktik-praktik berkelanjutan dan inovatif yang ramah lingkungan. Dukungan manajerial yang kuat terhadap inisiatif hijau juga berperan penting dalam menciptakan budaya organisasi yang berorientasi pada keberlanjutan. EMS berfungsi sebagai pendorong utama dalam implementasi strategi-strategi hijau dalam organisasi, memastikan bahwa upaya-upaya keberlanjutan didukung dan diprioritaskan di semua tingkat manajemen.

Daily dan Huang (2001) Environmental Managerial Support (EMS) merujuk pada dukungan yang diberikan oleh manajemen organisasi untuk mempromosikan dan memfasilitasi inisiatif-inisiatif yang berkelanjutan dan ramah lingkungan. Dukungan ini dapat berupa penyediaan sumber daya, pembentukan kebijakan pro-lingkungan, serta pemberian insentif bagi karyawan yang terlibat dalam praktik-praktik hijau.

sumber daya manusia memainkan peran sentral dalam mencapai manajemen lingkungan yang sukses. Mereka berpendapat bahwa integrasi praktik-praktik lingkungan ke dalam operasi perusahaan memerlukan partisipasi aktif dari karyawan, yang dapat difasilitasi melalui dukungan manajerial yang tepat.

Penelitian ini merujuk pada definisi dan indikator Piwowar-Sulej et al. (2023) menjelaskan tiga indikator utama yang menjadi dasar teori ini:

1. *Encouraging and Supporting Environmental Initiatives*

Indikator ini menggambarkan peran manajer dalam memberikan motivasi dan dukungan bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam berbagai inisiatif lingkungan di tempat kerja. Manajer tidak hanya berfungsi sebagai pendorong, tetapi juga sebagai fasilitator yang memberikan penghargaan, pengakuan, dan alokasi sumber daya yang diperlukan untuk keberhasilan proyek-proyek ramah lingkungan. Peran manajer dalam aspek ini sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang proaktif terhadap keberlanjutan, dengan mendorong karyawan mengajukan ide-ide inovatif dan mendukung implementasi praktik yang berorientasi pada pelestarian lingkungan.

2. *Ensuring Environmental Competence and Providing Information*

Indikator ini menyoroti pentingnya peran manajer dalam memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang memadai untuk menjalankan tugas mereka dengan cara yang ramah lingkungan. Hal ini mencakup penyediaan pelatihan yang relevan, pembaruan informasi terkini terkait isu-isu lingkungan, serta pengadaan sumber daya yang dibutuhkan untuk mendukung pekerjaan yang berkelanjutan. Selain itu, pemberian informasi yang lengkap dan akurat oleh manajer membantu karyawan dalam membuat keputusan yang mempertimbangkan dampak lingkungan dari aktivitas kerja mereka, sehingga meningkatkan kualitas pengelolaan lingkungan di tingkat operasional.

3. *Engaging in Environmental Discussions and Problem Solving*

Indikator ini menggambarkan keterlibatan aktif manajer dalam diskusi dan pemecahan masalah yang berkaitan dengan isu-isu lingkungan. Partisipasi

manajer dalam forum atau pertemuan yang membahas tantangan dan solusi lingkungan menunjukkan komitmen terhadap penciptaan lingkungan kerja yang sadar lingkungan. Dengan melibatkan karyawan dalam proses ini, manajer dapat mendorong kolaborasi tim, mengidentifikasi solusi yang inovatif, dan mengatasi hambatan yang mungkin dihadapi perusahaan dalam upaya mewujudkan keberlanjutan.

Menurut Daily & Huang dalam Amjad et.al (2021), dukungan manajerial terhadap lingkungan merupakan salah satu faktor kunci dalam keberhasilan praktek keberlanjutan organisasi. Terdapat beberapa indikator yang menunjukkan sejauh mana manajemen mendukung inisiatif ramah lingkungan, antara lain:

1. *Policy Implementation*

Manajemen yang mendukung keberlanjutan lingkungan akan mengimplementasikan kebijakan yang jelas dan terukur terkait pengelolaan lingkungan di dalam organisasi. Ini termasuk kebijakan yang mendorong pengurangan dampak negatif terhadap lingkungan, seperti pengelolaan limbah dan efisiensi energi.

2. *Resource Allocation*

Manajer memberikan alokasi sumber daya yang cukup untuk mendukung aktivitas lingkungan, seperti investasi dalam teknologi ramah lingkungan atau fasilitas daur ulang, serta memastikan bahwa keberlanjutan menjadi prioritas dalam pengambilan keputusan organisasi.

3. *Motivation and Encouragement*

Dukungan juga dapat berupa motivasi dan penghargaan terhadap karyawan yang menunjukkan komitmen terhadap praktek ramah lingkungan, yang dapat mencakup bonus atau pengakuan bagi mereka yang mengusulkan dan mengimplementasikan inisiatif keberlanjutan.

4. *Training and Awareness*

Pemberian pelatihan dan kesadaran kepada karyawan mengenai pentingnya keberlanjutan lingkungan merupakan bentuk dukungan manajerial. Hal ini membantu membangun budaya kerja yang lebih sadar lingkungan di seluruh tingkat organisasi.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan adalah indikator menurut Piowar – Sulej et al (2023).

2.2.4 Green Organizational Citizenship Behavior (GOCB)

Fery Riyanto et al. (2023) *Green Organizational Citizenship Behavior (GOCB)*, GOCB mengacu pada perilaku sukarela dan proaktif yang didorong oleh karyawan untuk mendukung praktik-praktik ramah lingkungan di dalam organisasi mereka. Ini mencakup partisipasi dalam kegiatan-kegiatan yang mengurangi dampak lingkungan negatif, seperti pengurangan limbah, penghematan energi, dan promosi gaya hidup berkelanjutan di tempat kerja. GOCB muncul dari kesadaran akan pentingnya kontribusi individu dalam menciptakan perubahan positif terhadap lingkungan. Dalam era di mana masalah lingkungan semakin mendesak, GOCB menjadi penting karena dapat meningkatkan efektivitas upaya keberlanjutan organisasi dan memperkuat hubungan antara organisasi dan karyawan.

Boiral & Paillé dalam Manuel et.al (2023) menyatakan bahwa *green organizational citizenship behavior* mencakup perilaku sukarela karyawan yang mendukung keberlanjutan lingkungan tanpa diharuskan oleh organisasi

Penelitian ini merujuk indikator dan definisi penelitian Piwowar et al. (2022), GOCB terdiri atas empat indikator yang menggambarkan bagaimana karyawan secara proaktif mendukung keberlanjutan lingkungan:

1. *Give Suggestions* (Memberikan Saran)

Indikator ini mengacu pada perilaku proaktif karyawan dalam memberikan saran untuk meningkatkan efisiensi dan keberlanjutan lingkungan di perusahaan. Karyawan yang terlibat dalam GOCB secara aktif mengusulkan ide-ide baru, seperti pengelolaan sumber daya alam yang lebih baik, pengurangan limbah, atau metode untuk meningkatkan efisiensi energi. Di Indomaret, perilaku ini memainkan peran penting dalam menciptakan inovasi hijau, karena ide-ide yang berasal dari karyawan dapat membantu perusahaan mengidentifikasi cara-cara kreatif untuk mencapai tujuan keberlanjutan.

2. *Contributions to the Environment* (Kontribusi terhadap Lingkungan)

Indikator ini mencerminkan tindakan sukarela karyawan dalam berkontribusi langsung pada aktivitas yang mendukung keberlanjutan lingkungan. Hal ini mencakup partisipasi dalam program daur ulang, pengurangan konsumsi energi, atau keterlibatan dalam inisiatif hijau lainnya. Di Indomaret, kontribusi semacam ini tidak hanya membantu perusahaan mencapai target lingkungan tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk keberlanjutan.

Karyawan yang terlibat secara aktif menunjukkan komitmen terhadap isu-isu lingkungan di luar tanggung jawab formal mereka.

3. *Behavioral Friendly Environment* ()

Dorongan perilaku mencerminkan motivasi internal karyawan untuk berpartisipasi dalam kegiatan ramah lingkungan tanpa bergantung pada insentif eksternal. Karyawan dengan dorongan perilaku hijau akan secara konsisten menunjukkan komitmen terhadap praktik-praktik yang mendukung lingkungan, baik melalui tindakan individu maupun partisipasi dalam program perusahaan. Di Indomaret, perilaku ini dapat menciptakan budaya kerja yang berorientasi pada keberlanjutan, di mana karyawan secara sukarela mendorong inovasi hijau melalui tindakan sehari-hari mereka.

Boiral & Paillé dalam Manuel et.al (2023) menyatakan bahwa *green organizational citizenship behavior* mencakup perilaku sukarela karyawan yang mendukung keberlanjutan lingkungan tanpa diharuskan oleh organisasi. Indikator-indikator dari perilaku ini meliputi:

1. *Eco-Initiatives*

Karyawan dengan *green organizational citizenship behavior* secara aktif mengusulkan dan melaksanakan inisiatif-inisiatif yang mendukung keberlanjutan lingkungan, seperti mengurangi penggunaan energi atau mengoptimalkan penggunaan sumber daya alam di tempat kerja.

2. *Eco-Civic Virtue*

Perilaku ini mengarah pada partisipasi aktif dalam kegiatan organisasi yang terkait dengan kepedulian terhadap lingkungan, seperti berpartisipasi dalam

program penghijauan atau kampanye pengurangan emisi karbon yang diselenggarakan oleh organisasi.

3. *Eco-Helping*

Karyawan yang menunjukkan *eco-helping* akan membantu rekan kerja mereka dalam mengimplementasikan praktik ramah lingkungan. Ini termasuk memberikan bantuan atau informasi terkait pengelolaan sampah atau penggunaan bahan ramah lingkungan di tempat kerja.

4. *Eco-Conscientiousness*

Perilaku *eco-conscientiousness* berarti bahwa karyawan selalu memastikan bahwa tugas pekerjaan mereka dilakukan dengan meminimalkan dampak negatif terhadap lingkungan.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan adalah indikator menurut Fery Riyanto et al (2022).

2.3 Hubungan antar Variabel

2.3.1 Green HRM dan Green Innovative Behavior

Berbagai penelitian telah menunjukkan adanya hubungan positif antara *Green HRM* dan *Green Innovative Behavior*. Studi oleh Dumont et al. (2017) menemukan bahwa praktik *Green HRM* secara signifikan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam aktivitas inovasi hijau. Praktik seperti rekrutmen hijau, pelatihan hijau, dan penghargaan hijau menciptakan kesadaran lingkungan yang lebih tinggi di kalangan karyawan, yang kemudian mendorong mereka untuk berpartisipasi dalam perilaku inovatif yang ramah lingkungan.

Penelitian lain oleh Tang et al. (2018) menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara *Green HRM* dan perilaku inovatif hijau di perusahaan manufaktur. Praktik *Green HRM* seperti pelatihan dan pengembangan hijau serta sistem penghargaan hijau meningkatkan keterampilan dan motivasi karyawan untuk melakukan inovasi yang ramah lingkungan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan memberikan pelatihan khusus tentang praktik-praktik hijau dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berinovasi dalam bidang lingkungan, perusahaan mampu menciptakan tenaga kerja yang lebih kompeten dan termotivasi untuk menghasilkan ide-ide inovatif yang mendukung keberlanjutan lingkungan.

Selanjutnya, penelitian oleh Kim et al. (2019) menunjukkan bahwa *Green Innovative Behavior* berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *Green HRM* dan perilaku hijau karyawan. Artinya, *Green HRM* tidak hanya berdampak langsung pada perilaku hijau karyawan tetapi juga meningkatkan perilaku inovatif hijau yang pada gilirannya mempengaruhi perilaku hijau keseluruhan. Ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan perilaku hijau karyawan, perusahaan perlu fokus pada mempromosikan perilaku inovatif hijau melalui praktik *Green HRM*.

2.3.2 Green Human Resource Management dan Green OCB

Penelitian terbaru telah menunjukkan hubungan yang kuat antara *Green HRM* dan *Green OCB*. Studi oleh Pham et al. (2021) menemukan bahwa praktik *Green HRM* secara signifikan meningkatkan *Green OCB* di kalangan karyawan. Praktik seperti pelatihan hijau dan penghargaan hijau tidak hanya meningkatkan

kesadaran lingkungan karyawan tetapi juga memotivasi mereka untuk terlibat dalam perilaku sukarela yang mendukung tujuan lingkungan organisasi.

Penelitian lain oleh Cheema et al. (2022) menunjukkan bahwa *Green HRM* mempengaruhi *Green OCB* melalui peningkatan keterlibatan karyawan dan penciptaan budaya organisasi yang mendukung keberlanjutan. Dengan menerapkan praktik-praktik *Green HRM*, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menginspirasi karyawan untuk berpartisipasi dalam inisiatif lingkungan secara sukarela. Studi ini juga menekankan bahwa penghargaan hijau memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan untuk terlibat dalam *Green OCB*.

Selain itu, penelitian oleh Tang et al. (2021) menunjukkan bahwa *Green HRM* memiliki efek mediasi pada *Green OCB* melalui peningkatan komitmen organisasi terhadap lingkungan. Praktik-praktik *Green HRM* yang efektif dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap tujuan keberlanjutan organisasi, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk terlibat dalam perilaku sukarela yang mendukung lingkungan. Hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya integrasi kebijakan *Green HRM* dalam strategi manajemen sumber daya manusia untuk mendorong *Green OCB*.

2.3.3 Green Human Resource Management dan Environment Managerial Support

Penelitian terbaru telah menunjukkan hubungan yang kuat antara *Green HRM* dan *Environmental Managerial Support*. Studi oleh Pham et al. (2021) menemukan bahwa praktik *Green HRM* secara signifikan meningkatkan persepsi karyawan terhadap dukungan *managerial* untuk lingkungan. Praktik seperti

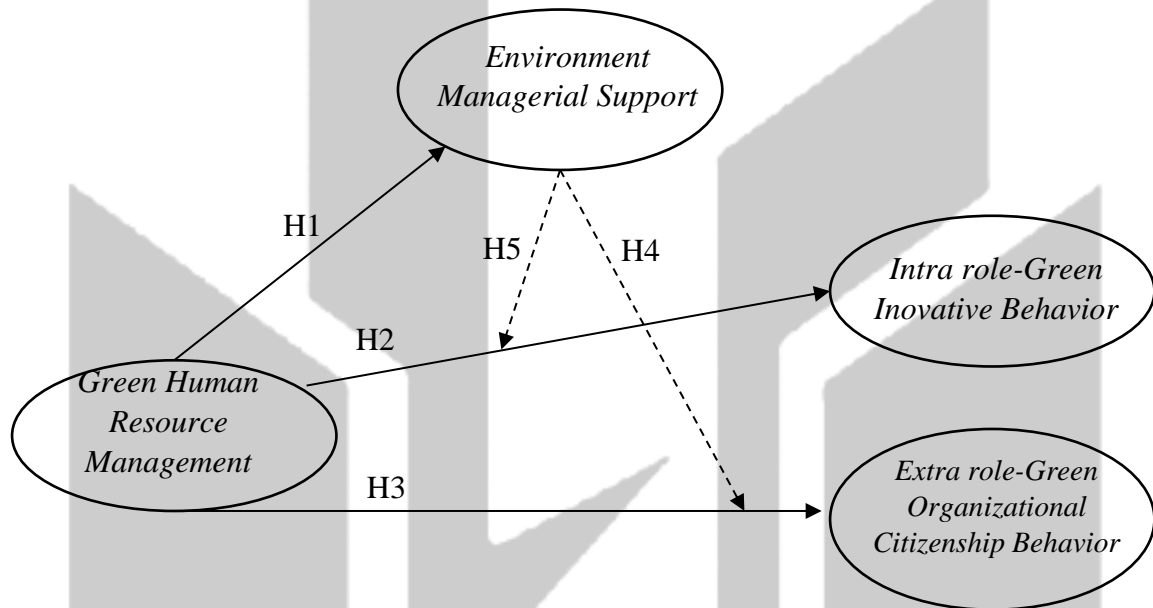
pelatihan hijau dan penghargaan hijau tidak hanya meningkatkan kesadaran lingkungan karyawan tetapi juga memperkuat dukungan *managerial* untuk inisiatif lingkungan.

Penelitian lain oleh Zientara dan Zamojska (2021) menunjukkan bahwa *Green HRM* mempengaruhi *Environmental Managerial Support* melalui peningkatan keterlibatan karyawan dan penciptaan budaya organisasi yang mendukung keberlanjutan. Dengan menerapkan praktik-praktik *Green HRM*, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menginspirasi manajer untuk memberikan dukungan lebih kepada karyawan dalam inisiatif lingkungan. Studi ini juga menekankan bahwa penghargaan hijau memainkan peran penting dalam memotivasi manajer untuk mendukung *Green HRM*.

Selain itu, penelitian oleh Jabbour et al. (2022) menunjukkan bahwa *Green HRM* memiliki efek mediasi pada *Environmental Managerial Support* melalui peningkatan komitmen organisasi terhadap lingkungan. Praktik-praktik *Green HRM* yang efektif dapat meningkatkan komitmen *managerial* terhadap tujuan keberlanjutan organisasi, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk memberikan dukungan lebih kepada karyawan dalam upaya lingkungan. Hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya integrasi kebijakan *Green HRM* dalam strategi manajemen sumber daya manusia untuk mendorong *Environmental Managerial Support*.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian dirancang berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang telah dirumuskan sebelumnya. Rancangan kerangka pemikiran penelitian dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Gambar 2.5
Kerangka Pemikiran Erika Tri

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitian yang terbentuk adalah sebagai berikut.

H1 : *Green human resource management* berpengaruh signifikan positif terhadap *environment managerial support*

H2 : *Green human resource management* berpengaruh signifikan positif terhadap *intra role-green innovative behavior*

H3 : *Green human resource management* berpengaruh signifikan positif terhadap *extra role-green organizational citizen behavior*

H4 : *Green human resource management* berpengaruh terhadap *extra role-green organizational citizen behavior* dimoderasi oleh *environment managerial support*

H5 : *Green human resource management* berpengaruh terhadap *intra role-green innovative behavior* dimoderasi oleh *environment managerial support*