BAB II

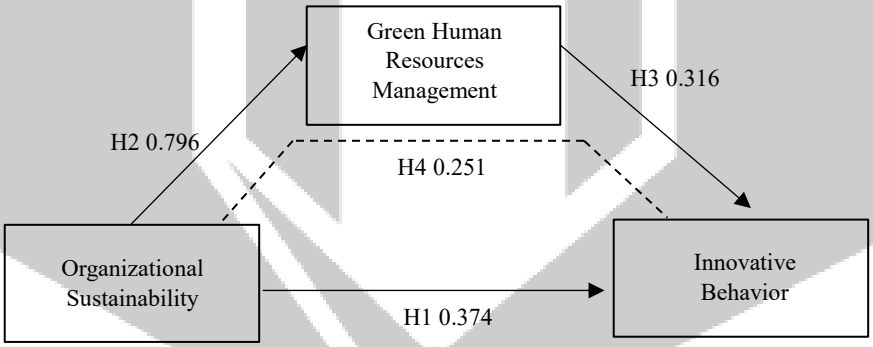
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang akan dilakukan memiliki tujuan untuk mengetahui serta menganalisis mengenai Pengaruh *Green Innovative Behavior* dan *Green Organizational Citizenship* terhadap *Green Human Resources Management* yang dimediasi oleh *Satisfaction* di Gojek di Surabaya. Penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu yang memiliki topik serupa yang akan diteliti. Berikut adalah tinjauan hasil penelitian terdahulu:

2.1.1 Ergün Kara, Melda Akbaba, dan Emre Yakut (2023)

Penelitian ini berjudul "*The Mediating Effect of Green Human Resources Management on the Relationship between Organizational Sustainability and Innovative Behavior*" yang terbit pada Januari 2023 oleh jurnal MDPI di Basel, Switzerland pada kategori Sustainability vol. 15. Penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan bukti empiris. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 615 responden dari perusahaan akomodasi yang berada di kota Mugla.



Sumber: Kara et al., (2023)

Gambar 2.1
Kerangka Penelitian Kara et al., (2023)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:

1. H1: *Organizational Sustainability* berpengaruh positif pada *Innovative Behaviour.*
2. H2: *Organizational Sustainability* berpengaruh positif cukup besar pada *Green Human Resources Management*.
3. H3: *Green Human Resources Management* berpengaruh secara positif pada *Innovative Behaviour.*
4. H4: *Green Human Resources Management* memediasi secara postif antara *Organizational Sustainability* dan *Innovative Behaviour.*

Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah:

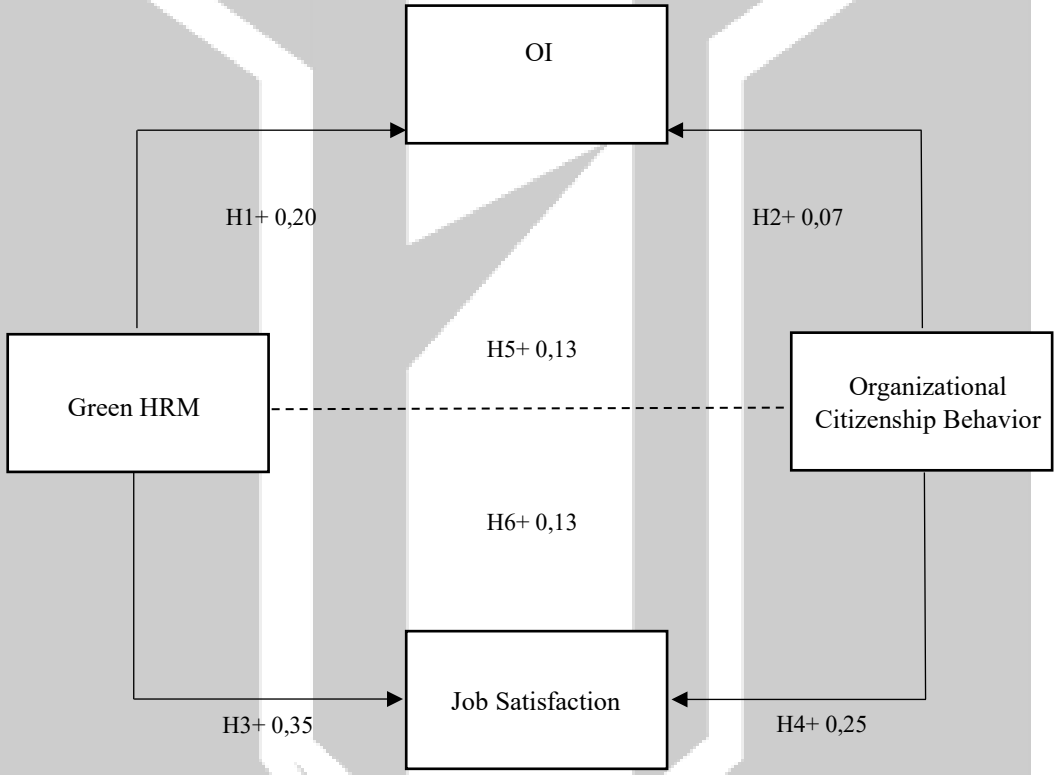
1. Variabel terikat yang digunakan sama, yaitu perilaku inovatif.
2. Menggunakan variabel *Green Human Resources Management*.

Perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah:

1. Pada penelitian yang akan dilakukan variabel bebasnya adalah *Green Human Resources Management*, sedangkan penelitian terdahulu variable bebasnya adalah *Organizational Sustainability.*
2. Pada penelitian yang akan dilakukan terdapat *satisfaction* sebagai variabel mediasi, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan *green human resources management*.

2.1.2 Carla Freire dan Pietra Pieta (2022)

Penelitian ini berjudul "*The Impact of Green Human Resource Management on Organizational Citizenship Behaviors: The Mediating Role of OI and Job Satisfaction*" yang terbit pada tanggal Juni 2022 di Basel, Switzerland dikategorikan Sustainability pada vol. 14. Penelitian ini bertujuan untuk menngetahui hubungan *green human resources management* dan OCB. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan antara *green human resources management* dan OCB.



Sumber: Carla et al., (2022)

Gambar 2.2

Kerangka Penelitian Carla et al., (2022)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:

1. H1: *Green Human Resource Management* memiliki dampak positif pada *Organizatinal Citizenship Behaviour*.
2. H2: *Organizational Identification* tidak memberikan dampak positif siginifkan pada *Organizatinal Citizenship Behaviour.*
3. H3: *Green Human Resource Management* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Identification.*
4. H4: *Job Satisfaction* memiliki hubungan positif dengan *Organizational Identification.*
5. H5: *Organizational Identification* memediasi secara positif antara *Green Human Resource Management* dan *Organizatinal Citizenship Behaviour.*

Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah:

1. Variabel bebas yang digunakan oleh penelitian terdahulu dan penelitian sekarang sama-sama menggunakan *green human resources management.*
2. Variabel terikat yang digunakan oleh penelitian terdahulu dan penelitian sekarang sama-saam menggunakan *Organizational Citizenship Behavior*.

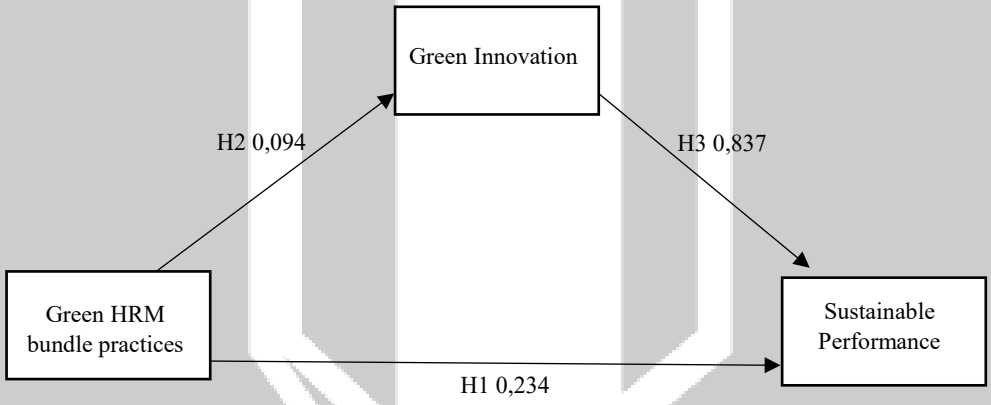
Perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah:

1. Pada penelitian yang akan dilakukan tidak menggunakan alat analisis yang sama.

2. Pada penelitian yang akan dilakukan dimediasi oleh *satisfaction* saja, sedangkan pada penelitian terdahulu menggunakan *job satisfaction* dan OI.

2.1.3 Awwad Saad Awwal Al-Shammari, Shaher Alshammrei, dan Nishad Nawaz (2022)

Penelitian ini berjudul "*Green Human Resource Management and Sus tainable Performance with the Mediating Role of Green Innovation: A Perspective of New Technological Era*" yang terbit pada Juni 2022 pada jurnal *Frontiers* dalam kategori *environmental science* vol. 10. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *green human resources management* dan *green innovative behavior*. Sampel yang digunakan sebanyak 335 responden. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan antara *green human resources management* dan *green innovative behavior*.



Sumber: Awwad et al., (2022)

Gambar 2.3

Kerangka Penelitian Awwad et al., (2022)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:

1. H1: *Green Human Recource Management Bundle Practice* berpengaruh positif signifikan terhadap *Sustainable Performance*.
2. H2: *Green Human Recource Management Bundle Practice* memiliki dampak positif signifikan terhadap *Green Innovation*.
3. H3: *Green Innovation* memiliki pengaruh positif signifikan pada *Sustainable Performance.*

Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah:

1. Variabel bebas yang digunakan sama dengan penelitian terdahulu yaitu *green human resources management*.
2. Variabel yang digunakan sama dengan penelitian terdahulu yaitu perilaku hijau.

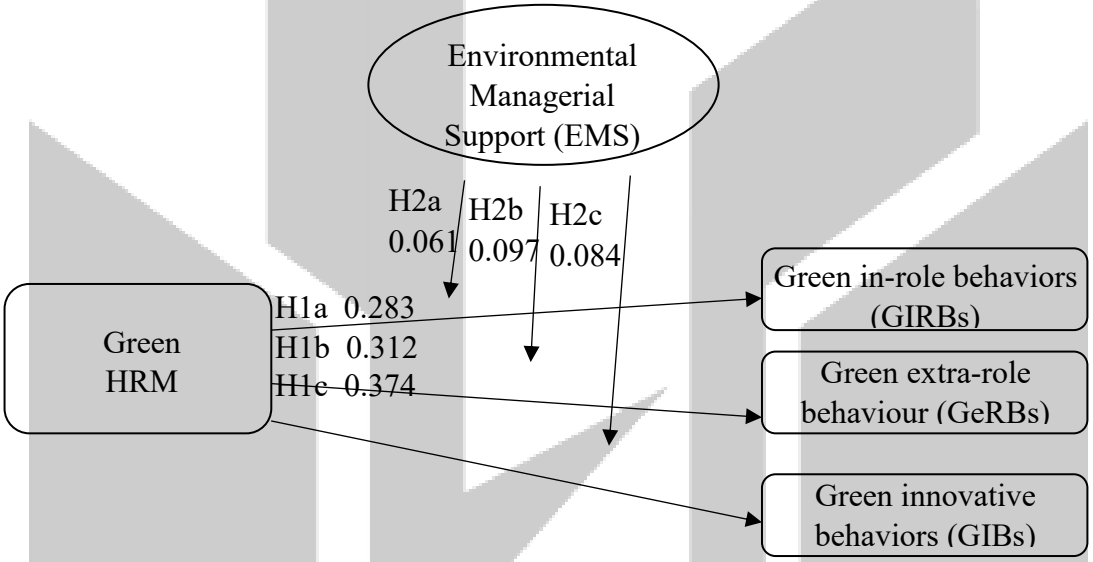
Perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah:

1. Pada penelitian yang terdahulu variabel terikatnya menggunakan *sustainable performance*.
2. Pada penelitian yang akan dilakukan variabel mediasinya adalah *satisfaction*, sedangkan pada penelitian terdahulu menggunakan variabel perilaku hijau.

2.1.4 Kataryzna Piwowar-Sulej (2023)

Penelitian ini berjudul "*Fostering Three Types of Green Behavior Tgrough Green HRM in The Energy Sector: The Condiitonal Role of Environmental*

Managerial Support" yang terbit pada Juli 2023 pada *Baltic Journal of Management* Vol. 18 No. 4. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan bahwa *green human resources management* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *green innovative behavior*.



Sumber: Piwowar-sulej et al., (2023)

Gambar 2.5
Kerangka Penelitian Piwowar-sulej et al., (2023)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:

1. H1a: *Green Human Recource Management* berpengaruh secara positif signifikan terhadap *Green In-Role Behaviors.*
2. H2a: *Green Human Recource Management* memiliki pengaruh positif signifikan pada *Green Extra-Role Behaviour.*
3. H3a: *Green Human Recource Management* memiliki dampak positif signifikan teerhadap *Green Innovative Behaviors.*

4. H1b: *Environmental Managerial Support* tidak memoderasi hubungan antara *Green Human Recource Management* dan *Green In-Role Behaviors.*
5. H2b: *Environmental Managerial Support* memoderasi secara positif signifikan antara *Green Human Recource Management* dan *Green Extra-Role Behaviour.*
6. H3b: Environmental *Managerial Support* memoderasi secara positif signifikan antara *Green Human Recource Management* dan *Green Innovative Behaviors.*

Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah:

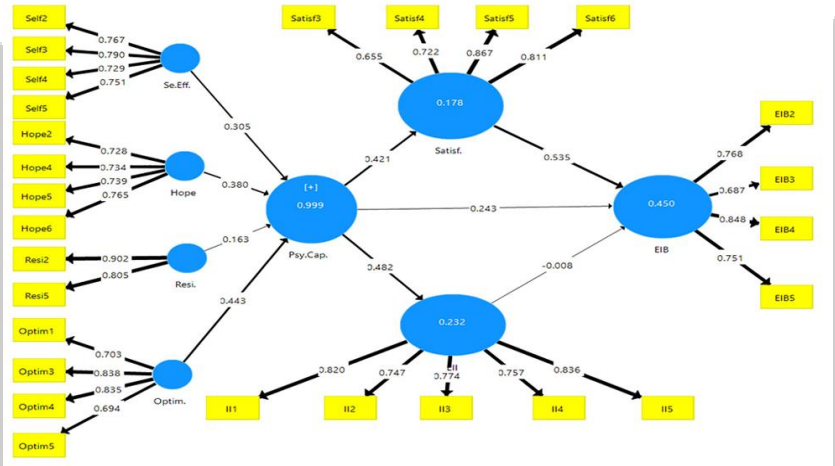
1. Variabel bebas yang digunakan sama dengan penelitian terdahulu yaitu *green human resources management*.
2. Variabel terikat yang digunakan sama dengan penelitian terdahulu yaitu *green innovative behavior*.

Perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah:

3. Pada penelitian yang terdahulu variabel moderasi yaitu *environmental managerial support* (EMS).
4. Pada penelitian yang akan dilakukan variabel mediasianya adalah *satisfaction*, sedangkan pada penelitian terdahulu tidak terdapat variabel mediasi.

2.1.5 Kataryzna Piwowar-Sulej (2023)

Penelitian ini berjudul "*The Influence of Psychology Capital on Employee's Innovative Behavior: Mediating Role of Employees' Innovative Intention and Employees's Job Satisfaction"* yang terbit pada September 2021 pada SAGE Open Vol. 11 No. 3. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan bahwa modal psikologis berdampak pada perilaku inovatif karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja dan niat inovatif karyawan di sektor usaha kecil dan menengah di Arab Saudi.



Sumber: Ali Saleh Alshebami, (2021)

Gambar 2.6
Kerangka Penelitian Ali Saleh Alshebami., (2021)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:

1. Modal Psikologis memiliki pengaruh secara positif kepuasan kerja karyawan.
2. Modal Psikologis memiliki pengaruh secara positif perilaku inovatif karyawan
3. Modal Psikologis memiliki pengaruh secara positif niat inovatif karyawan

4. Intensi inovatif karyawan tidak memiliki hubungan dengan perilaku inovatif karyawan.
5. Kepuasan kerja karyawan memediasi hubungan antara modal psikoloogis dan perilaku inovatif karyawan.
6. Niat inovatif karyawan tidak memediasi hubungan antara modal psikologis dan perilaku inovatif karyawan.

Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah:

1. Variabel bebas yang digunakan sama dengan penelitian terdahulu yaitu kepuasan kerja.
2. Teknik analisi data menggunakan metode SEM-PLS.

Perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah:

5. Pada penelitian yang terdahulu terdapat variabel modal psikologis.
6. Pada penelitian terdahulu terdapat variabel niat inovatif karyawan.

Tabel 2.1
Ringkasan PenelitianTerdahulu

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Peneltitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Ergün Kara, Melda Akbaba, Emre Yakut, Makbule Hürmet Çetinel, dan Mehmet Mert Pasli (2023)	*The Mediating Effect of Green Human Resources Management on the Relationship between Organizational Sustainability and Innovative Behavior: An Application in Turkey*	Variabel eksogen: *Organizational Sustainability* Variabel endogen: *Innovative Behavior* Variabel mediasi: *Green Human Resources Management*	615 karyawan yang bekerja di kota Mugla	SmartPLS	Terdapat hubungan positif yang signifikan antara *Organizational Sustainability Perception* dan *Innovational behaviror perception, green human resources management perception.* Hubungan positif *innovational behavior perception* dan *green human resources management.*

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Peneltitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
2	Carla Freire dan Pietra Pieta (2022)	*The Impact of Green Human Resource Management on Organizational Ctizenship Behaviors: The Mediating Role of OI and Job Satisfaction*	Vatiabel eksogen: *Green HRM* Variabel endogen: *Organizational Citizenship Behavior* Variabel mediasi 1: *OI* Variabel mediasi 2: *Job Satisfaction*	120 respon dari 10 karyawan setiap 287 perusahaan	*Regresi Linear Berganda*	Terdapat pengaruh positif yang signifikan dari *green HRM* pada OCB *Green HRM* mempengaruhi OI dan *Job Satisfaction* OI tidak memediasi secara signifikan hubungan dengan OCB *Job satisfaction* memediasi OCB
3	Awwad Saad Awwad Al-Shammari, Shaher Alshammrei, Nishad Nawaz,	*Green Human Resource Management and Sustainable Performance of Green Innovation: A*	Variabel eksogen: *Green HRM bundle Practices*	335 responden yang beekerja di Saudi Arabia	SEM-PLS	*Green HRMP* berpengaruh positif yang signifikan terhadap *sustainable performance*

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Peneltitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
	dan Muhammad Tayyab (2022)	*Perspective of New Technological Era*	Variabel endogen: *Sustainable Performance* Variabel mediasi: *Green Innovation*			*Green HRM practices* berhubungan positif yang signifikan dengan *green innovation* *Green Innovation* memediasi hubungan antara GHRMP dan *Sustainable Performance*
4	Kataryzna Piwowar-Sulej, Agata Austen & Qaisar Iqbal (2023)	*Fostering three types of green behavior through green HRM in the energy sector: the conditional role of environmental managerial support*	Variabel eksogen: *Green HRM* Variabel endogen: *Green in-role behaviour* (GIRBs), *Green extra-role behaviors* (GERBs), *Green*	419 partisipan	SEM-PLS	Hasilnya menunjukkan bahwa GHRM berdampak positif terhadap tiga jenis EGB. EMS memoderasi secara positif hubungan GHRM dengan perilaku peran ekstra hijau dan perilaku kerja

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Peneltitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
			innovative bahviors (GIBs) Variabel moderasi: *Environmental Managerial Support* (EMS)			inovatif, namun EMS tidak memainkan peran moderat dalam hubungan antara GHRM dan perilaku hijau.
5.	Ali Saleh Alshebami (2021)	*The Influence of Psychology Capital on Employees' Innovative Behavior: Mediating Role of Employees' Job Satisfaction*	Variabel eksogen: *Psychological Capital* Variabel endogen: *Employees' Innovative Behaviour* Variabel mediasi: *Employees' Job Satisfacion* dan *Employees'*	204 responden	SEM-PLS	Haisl penelitian: Modal Psikologis memiliki pengaruh secara positif kepuasan kerja, perilaku inovatif, niat inovatif karyawan. Intensi inovatif karyawan tidak memiliki hubungan dengan perilaku inovatif karyawan.

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Peneltitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
			Innovative Intention			Kepuasan kerja karyawan memediasi hubungan antara modal psikoloogis dan perilaku inovatif karyawan. Niat inovatif karyawan tidak memediasi hubungan antara modal psikologis dan perilaku inovatif karyawan.

Sumber: (Ergün, Melda, Emre, Makbule, & Mehmet, 2023), (Carla Freire & Pietra Pieta, 2022), (Awwad, Shaher, Nishad, & Muhammad, 2022), (Piwowar-sulej, Austen, & Iqbal, 2023), (Ali Saleh Alshebami, 2021)

2.2 Landasan Teori

2.2.1 *Green Innovative Behavior*

Green innovative behavior sendiri salah satu dari hasil *green human resources management* yang berhasil memengaruhi karyawan untuk melakukan hal-hal baru yang ramah lingkungan atas dasar kemauan mereka sendiri. Dengan adanya *green innovative behavior* akan membantu performa perusahaan menjadi lebih baik (Awwad et al., 2022). Menurut Aboramadan (2022) dalam (Dimas Faisal & Amiartuti et al., 2024) *green innovative behavior* dalam bekerja adalah tindakan karyawan dalam menciptakan ide-ide baru untuk menjaga lingkungan dan kemudian menerapkannya di tempat kerja. Menurut Piwowar-sulej (2023) terdapat indikator dari *green innovative behaviour* yaitu *green idea generation*, *green idea promotion,* dan *green idea realization.*

Adapun indikatornya yang merujuk pada Piwowar-sulej et al., (2023):

1. *Green Idea Generation* merupakan identifikasi masalah dan pengembangan ide yang terkait lingkungan menjadi solusi baru.
2. *Green Idea Promotion* merupakan pengukuran upaya karyawan menemukan pihak yang mendukung dalam mewujudkan ide ramah lingkungan.
3. *Green Idea Realization* merupakan realisasi ide yang dimiliki dengan cara membuat prototype atau model yang dapat disentuh atau dirasakan.

Green Innovation mengacu pada penerapan praktik organisasi yang bertujuan untuk mengembangkan produk dan proses ramah lingkungan, meningkatkan

efisiensi penggunaan sumber daya, serta mengurangi dampak lingkungan (Bataineh et al., 2024)

Berdasarkan definisi tersebut, maka indikator *green innovation* menurut Bataineh, (2024) sebagai berikut:

1. *Idea Generation* adalah orang-orang yang inovatif dalam bidang lingkungan bias menghasilkan ide-ide baru yang bermanfaat bagi lingkungan, orang yang berpikir kreatif menemukan cara baru yang lebih ramah lingkungan, seperti mencitakan produk atau teknologi yang lebih efisien.
2. *Idea Promotion* adalah seseorang yang pandai meyakinkan dan membuat orang lain tertarik serta mendukung ide solusi-solusi ramah lingkungan.
3. *Idea Realization* adalah seseorang yang bias mengubah ide menjadi kenyataan dan mampu menerapkan ide-ide inovatif untuk membuat perubahan yang signifikan dalam perusahaan.

Berdasarkan definisi mengenai *green innovative behaviour* diatas, maka penelitian ini menggunakan indikator menurut Piwowar-sulej et al., (2023)

2.2.2 *Green Organizational Citizenship Behavior*

Green organizational citizenship behavior adalah kebiasaan perusahaan yang menerapkan ramah lingkungan. Dimana kita melihat perspektif menjaga lingkungan dari kebiasaan yang diterapkan oleh perusahaan. Para karyawan juga diharapkan dapat membantu untuk menerapkan keb aiasaan bahkan lebih dari yang diekspektasikan oleh perusahaan (Carla Freire dan Pietra Pieta et al., 2022). Dalam penelitian tersebut ditemukan dimensi dari *organizational citizenship behaviour* yaitu *altruism, courtesy, conscientiousness,* dan *civic virtue.* Emilisa

(2022) dalam (G Wijonarko et al., 2022) menjelaskan bahwa perilaku *green organizational citizenship behaviour* adalah tindakan karyawan yang tidak hanya terbatas pada tugas yang telah ditentukan, tetapi juga mencakup inisiatif tambahan yang dilakukan tanpa mengharapkan imbalan langsung. Tindakan ini dilakukan semata-mata untuk memberikan kontribusi positif bagi perusahaan.

Indikator GOCB meliputi (Carla Freire & Pietra Pieta, 2022):

1. *Altruism* merupakan tindakan karyawan yang secara sukarela membantu rekan kerja atau perusahaan dalam upaya lingkungan tanpa mengharapkan imbalan. Contoh perilaku ini termasuk membantu rekan kerja dalam mengelola limbah atau mendaur ulang, serta mendukung proyek lingkungan perusahaan secara sukarela.
2. *Conscientiousness* merupakan cara menunjukkan sejauh mana karyawan melakukan tugas-tugas mereka dengan kesadaran penuh terhadap dampak lingkungan. Ini termasuk tindakan seperti meminimalkan penggunaan sumber daya, mematuhi prosedur lingkungan dengan ketat, dan selalu mencari cara untuk mengurangi jejak karbon dalam pekerjaan sehari-hari.
3. *Courtesy* merupakan keterlibatan perhatian dan pertimbangan terhadap dampak lingkungan dalam interaksi sehari-hari dengan orang lain. Contohnya, karyawan yang mempromosikan praktik ramah lingkungan kepada rekan kerja, memberikan informasi tentang cara-cara untuk menghemat energi atau mengurangi limbah, dan mendorong budaya peduli lingkungan di tempat kerja.

4. *Civic Virtue* merupakan keterlibatan aktif karyawan dalam kegiatan lingkungan perusahaan, termasuk partisipasi dalam program atau inisiatif hijau, serta menunjukkan komitmen terhadap keberlanjutan lingkungan di luar tugas formal mereka. Ini juga mencakup karyawan yang berkontribusi pada perencanaan dan pelaksanaan kebijakan lingkungan perusahaan.

Organizational Citizenship Behaviour adalah perilaku yang tidak bertujuan utnuk memenuhi kepentingan diri sendiri, tetapi selalu memprioritaskan kepentingan orang lain untuk menciptakan kesejahteraan bagi orang lain (Audi Noram & Zainal Mustafa, 2022)

Indikator *organizational citizenship behaviour* meliputi:

1. Mendorong karyawan lain untuk mengadopsi perilaku yang lebih sadar lingkungan.

2. Karyawan yang secara sukarela melakukan proyek atau kegiatan yang berkaitan dengan masalah lingkungan hotel.

3. Meningkatkan informasi tentang upaya lingkungan.

4. Karyawan membuat rekomendasi kebijakan baru yang dapat membantu meningkatkan kinerja lingkungan dan perlindungan.

5. Karyawan menyumbangkan waktu mereka untuk membantu rekan kerja dalam mengambil tindakan lingkungan yang menguntungkan citra perusahaan.

Dari penjelasan mengenai GOCB diatas, maka penelitian ini mengggunakan indikator dari Carla Freire & Pietra Pieta., (2022).

2.2.3 *Satisfaction*

Satisfaction mengacu pada perasaan puas atau kepuasan yang dirasakan oleh individu terhadap pekerjaannya. Penelitian telah menunjukkan bahwa kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dan individu menghasilkan sikap positif, seperti kepuasan kerja (Carla Freire dan Pietra Pieta et al., 2022). Dalam penelitian tersebut terdapat indikator kepuasa yaitu *activity, independence, variety, social sttaus, supervision-human relations, supervision-technical, security, social service, authority, ability utilization, company policies, advancement, responsibility, creativity, working conditions, co-workers, recognition,* dan *achievement.* Menurut Alown dkk. (2020) dalam (G Wijonarko et al., 2022) kepuasan kerja adalah reaksi emosional positif yang muncul ketika seseorang merasa telah memenuhi tuntutan pekerjaan dan seberapa positif perasaan mereka terhadap pekerjaan tersebut.

Berikut adalah indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur *job satisfaction* (Carla Freire & Pietra Pieta, 2022):

1. *Activity* (Aktivitas) adalah tingkat kegiatan atau kesibukan yang dirasakan oleh individu dalam pekerjaannya sehari-hari.
2. *Independence* (Kemandirian) adalah sejauh mana individu memiliki kebebasan dan otonomi dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya.
3. *Variety* (Variasi) adalah keberagaman tugas dan tanggung jawab yang dimiliki oleh individu dalam pekerjaannya.
4. *Social Status* (Status Sosial) adalah pengakuan dan penghormatan yang diterima individu dari orang lain karena pekerjaannya.

5. *Supervision-Human Relations* (Supervisi-Hubungan Manusiawi) adalah kualitas hubungan dan dukungan yang diterima individu dari atasan langsungnya dalam konteks interpersonal.
6. *Supervision-Technical* (Supervisi-Teknis) adalah tentang kualitas bantuan dan bimbingan teknis yang diberikan oleh atasan dalam konteks pekerjaan.
7. *Security* (Keamanan) adalah tingkat keamanan kerja yang dirasakan individu, termasuk stabilitas pekerjaan dan keamanan finansial.
8. *Social Service* (Layanan Sosial) adalah kesempatan bagi individu untuk membantu dan melayani orang lain melalui pekerjaannya.
9. *Authority* (Otoritas) adalah tingkat kewenangan yang dimiliki individu dalam membuat keputusan terkait pekerjaan.
10. *Ability Utilization* (Pemanfaatan Kemampuan) adalah sejauh mana pekerjaan memungkinkan individu untuk menggunakan keterampilan dan kemampuannya secara maksimal.
11. *Company Policies* (Kebijakan Perusahaan) adalah pandangan individu terhadap kebijakan dan prosedur yang diterapkan oleh perusahaan.
12. *Advancement* (Pengembangan Karir) adalah kesempatan bagi individu untuk berkembang dan maju dalam karirnya.
13. *Responsibility* (Tanggung Jawab) adalah tingkat tanggung jawab yang dimiliki individu dalam pekerjaan mereka.
14. *Creativity* (Kreativitas) adalah kesempatan bagi individu untuk mengekspresikan kreativitas dan inovasi dalam pekerjaan.

15. *Working Conditions* (Kondisi Kerja) adalah kondisi fisik dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kenyamanan dan kesehatan individu.
16. *Co-workers* (Rekan Kerja) adalah kualitas hubungan dan kerjasama dengan rekan kerja lainnya.
17. *Recognition* (Pengakuan) adalah tingkat pengakuan dan penghargaan yang diterima individu atas prestasi dan kontribusinya.
18. *Achievement* (Pencapaian) adalah rasa pencapaian dan kepuasan yang dirasakan individu dari hasil kerjanya.

Job satisfaction adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai kinerja kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peran mereka dalam perusahaan Jufrizen & Kanditha., (2021)

Berdasarkan definisi tersebut, indikator *job satisfaction* menurut Jufrizen & Kandhita., (2021) adalah sebagai berikut:

1. *Work Itself* yaitu karyawan yang merasa puas jika pekerjaan mereka memberikan tanggung jawab, menarik minat mereka, dan memungkinkan mereka untuk terus berkembang.
2. *Monitoring Quality* yaitu kepuasan kerja meningkat jika karyawan mendapatkan dukungan dan bantuan teknis yang baik dari atasan mereka.
3. *Relationship with Colleagues* yaitu hubungan yang baik dengan rekan kerja, ditandai adanya harmoni dan saling menghormati, dapat meningkatkan kepuasan kerja.

4. *Promotion Opportunities* yaitu karyawan yang meras apuas jika mereka memiliki kesempatan untuk berkembang dan mendapatkan promosi di masa depan.
5. *Paid* yaitu kepuasan kerja dipengaruhi oleh apakah gaji yang diterima dianggap adil dan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka variabel *job satisfaction* pada penilitan ini merujuk pada penggunaan indikator menurut Carla Freire & Pietra Pieta., (2022)

2.2.4 *Green Human Resources Management*

Green human resources management didefinisikan sebagai mengatur maupun mengondisikan orang-orang untuk melindungi lingkungan, mengurangi polusi yang ada. Tujuan dari *green human resources management* adalah menerapkan ramah lingkungan disetiap kegiatan pekerjaan (Ergün Kara et al., 2023). Menurut Freire & Pieta (2022) berpendapat bahwa *green human resources management* adalah pendekatan yang efektif untuk meningkatkan kesadaran dan keterampilan lingkungan karyawan. Dengan melibatkan karyawan dalam berbagai program seperti rekrutmen yang berfokus pada nilai-nilai lingkungan, pelatihan yang berorientasi pada praktik-praktik hijau, serta oemberian penghargan atas kontribusi mereka, perusahaan dapat menciptakan budaya organisasi yang berkelanjutan. Dalam penelitian tersebut disebutkan indicator dari *green human resources management* adalah *training, development,* dan *green employee involvement.*

Menurut Carla Freire & Pietra Pieta (2022), GHRM memiliki tiga indikator sebagai berikut:

1. *Training* merupakan pelatihan yang diberikan kepada karyawan berfokus pada pengetahuan dan keterampilan terkait praktik-praktik ramah lingkungan. Program pelatihan ini mencakup cara mengurangi limbah, efisiensi energi, daur ulang, dan penggunaan sumber daya yang lebih bijaksana. Dengan demikian, karyawan akan lebih sadar dan mampu menerapkan tindakan yang mendukung keberlanjutan lingkungan dalam pekerjaan sehari-hari.
2. *Development* merupakan pengembangan karyawan melibatkan peningkatan kemampuan mereka dalam mengadopsi teknologi hijau dan praktik berkelanjutan. Ini mencakup pemberian kesempatan untuk mengikuti kursus, seminar, atau sertifikasi yang berhubungan dengan keberlanjutan lingkungan. Dengan adanya pengembangan yang kontinu, karyawan dapat terus meningkatkan efektivitas mereka dalam mendukung tujuan hijau organisasi.
3. *Recruitment* merupakan suatu pendekatan perekrutan karyawan yang menempatkan aspek lingkungan sebagai salah satu pertimbangan utama dalam proses seleksi.
4. *Evaluation* merupakan proses menilai seberapa aktif karyawan terlibat dalam kegiatan ramah lingkungan di tempat kerja dan seberapa berhasil perusahaan menerapkan kebijakan ramah lingkungan.
5. *Compensation* merupakan suatu sistem pemberian penghargaan yang dirancang untuk mendorong karyawan agar lebih aktif dalam upaya pelestarian lingkungan sebagai imbalan atas kontribusi mereka dalam meningkatkan kinerja lingkungan perusahaan.

Green Human Resources Management adalah cara perusahaan mendorong karyawannya untuk berperilaku ramah lingkungan dalam keseharian. Ini dilakukan dengan menyelaraskan berbagai kegiatan perusahaan seperti pelatihan, penilaian kinerja, perekrutan karyawan baru, dan sistem penggajian dengan tujuan menjaga lingkungan. Dengan GHR, karyawan diajak untuk terlibat aktif dalam kegiatan-kegiatan yang ramah lingkungan, mendapat pengakuan atas tindakan ramah lingkungan mereka, dan melihat isu perusahaan dapat lebih proaktif dalam menjaga lingkungan dan memenuhi segala persyaratan lingkungan yang berlaku (Ababneh 2021:5)

Berdasarkan pemaparan tersebut, indikator *green human resource management* menurut Ababneh, (2021) adalah sebagai berikut:

1. Rekrutmen dan seleksi ramah lingkungan adalah proses perusahaan mencari dan memilih calon karyawan baru yang peduli dengan lingkungan dengan cara meningkatkan jumlah calon pelamar dan memilih yang paling cocok untuk melalui berbagai tes.
2. Pelatihan dan pengembangan merupakan serangkaian kegiatan pembelajaran yang diselenggarakan oleh perusahaaan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan menyeleraskan perilaku mereka dengan tujuan organisasi.
3. Manajemen ramah lingkungan adalah suatu mekanisme utnuk mengukur pencapaian karyawan terhadap tujuan strategis organisasi, termasuk tujuan berkelanjutan.
4. Penghargaan dan kompensasi ramah lingkungan adalah serangkaian upaya yang menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan yang kompeten,

sehingga mereka dapat berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi, termasuk tujuan berkelanjutan.

5. Pemberdayaan dan partisipasi ramah lignkungan adalah keterlibatan aktif karyawan dalam proses operasional perusahaan, disertai komitmen untuk mencapai keberhasilan organisasi dan kontribusi aktif dalam berbagai aspek untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka variabel *green human resource management* pada penilitan ini merujuk pada penggunaan indikator dari Carla Freire & Pietra Pieta, (2022).

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan *Green Human Resources Management* dengan *Green Innovative Behavior*

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Ergün Kara., et al (2023) memberi hasil bahwa *green human resources management* berpengaruh terhadap *green innovative behavior* Penelitian menunjukkan bahwa karyawan akan lebih inovatif jika lingkungan kerja mereka mendukung dan jika perusahaan memiliki komitmen kuat terhadap keberlanjutan. Karyawan yang memiliki ide-ide inovatif sangat berharga bagi perusahaan karena mereka dapat memberikan inovasi baru dan solusi untuk masalah yang ada. Praktik *green human resources management* berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendorong inovasi. Kesimpulan dari hasil penelitian ini yaitu jika perusahaan ingin karyawan lebih kreatif dan inovatif, maka perusahaan perlu memperhatikan aspek sosial dan lingkungan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

2.3.2 Hubungan *Green Human Resources Management* dengan *Sastisfaction*

Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Carla Freire dan Pietra Pieta (2022) bahwa *green human resources management* tidak hanya bermanfaat bagi lingkungan, tetapi juga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dengan menerapkan *green human resources management*, perusahan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan menarik bagi karyawan. Maka dari itu karyawan akan merasakan *satisfaction*, mereka merasa lebih bangga menjadi bagian dari perusahaan dan menikmati pekerjaan mereka.

2.3.3 Hubungan *Satisfaction* dengan *Green Innovative Behavior*

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka lebih mungkin untuk terlibat aktif dalam mengembangkan ide-ide baru yang ramah lingkungan. Lingkungan kerja yang positif, yang dipicu oleh kepuasan kerja, mendorong karyawan untuk merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk berpartisipasi dalam inisiatif keberlanjutan. Rasa puas yang tinggi pada karyawan menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi munculnya inovasi hijau. Karyawan yang merasa dihargai dan termotivasi akan lebih bersemangat untuk memberikan ide-ide kreatif yang dapat mendukung tujuan keberlanjutan perusahaan Kurniawan Mardi, (2024).

2.3.4 Hubungan *Green Human Resources Management* dengan *Green Innovative Behavior* dimediasi oleh *Satisfaction*

Dengan mengadopsi praktik *green human resources management*, organisasi tidak hanya meningkatkan rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan, tetapi juga mendorong mereka untuk terlibat aktif dalam menciptakan inovasi-inovasi baru yang berkelanjutan. Kepuasan karyawan yang meningkat sebagai hasil

dari praktik-praktik hijau ini, pada gilirannya, memicu semangat untuk berkontribusi lebih banyak pada tujuan lingkungan organisasi.

2.3.5 Hubungan *Green Human Resources Management* dengan *Green Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Freire dan Pieta (2022), penelitian menujukkan bahwa ketika perusahaan menerapkan praktik manajemen sumber daya menusia hijau, karyawan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan memicu munculnya *green organizational citizenship behavior*. Rasa puas mendorong mereka untuk melakukan tindakan positif bagi perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara manajemen sumber daya menusia hijau dan *organizational citizenship behaviour.*

2.3.6 Hubungan *Satisfaction* dengan *Green Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Freire dan Pieta (2022) karyawan yang merasakan kepuasan dengan pekerjaan mereka, mereka akan lebih termotivasi untuk melakukan tindakan yang positif bagi perusahaa, seperti bekerja lebih keras atau membantu rekan kerja mereka. Hal ini dikarenakan karyawan merasa memiliki ikatan yang kuat dengan perusahaan dan ingin membalas kebaikan yang telah diberikan oleh perusahaan mereka.

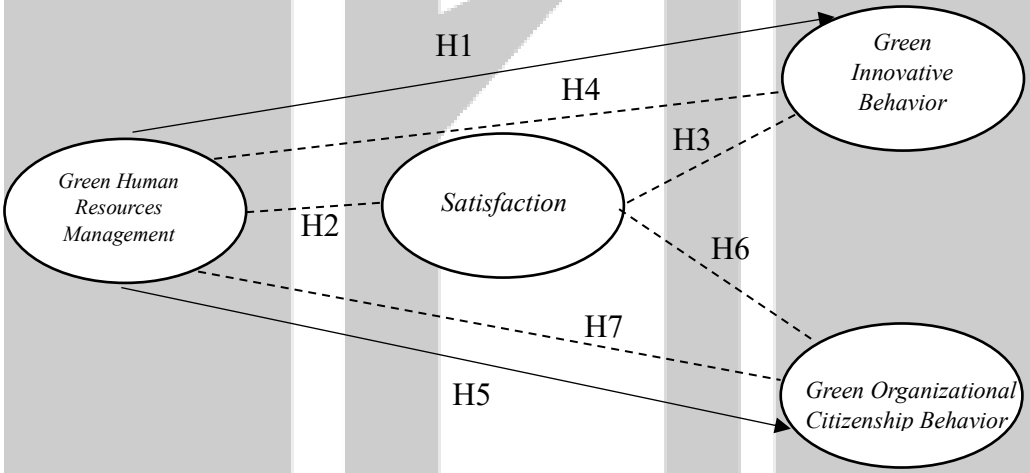
2.3.7 Hubungan *Green Human Resources Management* dengan *Green Organizational Citizenship Behavior* yang dimediasi oleh *Satisfaction*

Menurut Freire dan Pieta (2022), terdapat hubungan yang kuat antara *green human resources management*, kepuasan kerja, dan perilaku positif karyawan.

Ketika perusahaan menerapkan kebiasaan yang ramah lingkungan, karyawan cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mreka. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung bersedia melakukan tindakan yang bermanfaat bagi perusahaan, seperti membantu rekan kerja atau menjaga lingkungan kerja. Rasa puas ini yang kemudian mendorong karyawan untuk melakukan tindakan yang bermanfaat bagi perusahaan.

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pemamparan yang telah diuraikan maka kerangka pemikiran mengenai pengaruh *green human resources management* terhadap *green innovative behavior* dan *green organizational citizenship behavior* yang dimediasi oleh *Satidfaction* adalah sebagai berikut:



Gambar 2.4
Kerangka Pemikiran Sabrina Nova

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada permasalahan, rumusan masalah serta tujuan penelitian dan susunan dalam keranka berfikir. Adapun hipotesis dari penilitian ini yaitu:

H1: *Green human resources management* berpengaruh signifikan positif terhadap *green innovative behavior* karyawan Gojek di Surabaya

H2: *Green human resources management* berpengaruh signifikan positif terhadap *satisfaction* karyawan Gojek di Surabaya

H3: *Satisfaction* berpengaruh signifikan positif terhadap *green innovative behavior* karyawan Gojek di Surabaya

H4: *Green human resources management* mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap *green innovative behavior* dengan dimediasi oleh *satisfaction* Gojek di Surabaya

H5: *Green human resources management* berpengaruh signifikan positif terhadap *green organizational citizenship behaviour* karyawan Gojek di Surabaya

H6: Kepuasan berpengaruh signifikan positif terhadap *green organizational cictizenship behaviour* karyawan Gojek di Surabaya

H7: *Green human resources management* mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap *green organizational citizenship behaviour* dengan dimediasi oleh *satisfaction* Gojek di Surabaya