

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

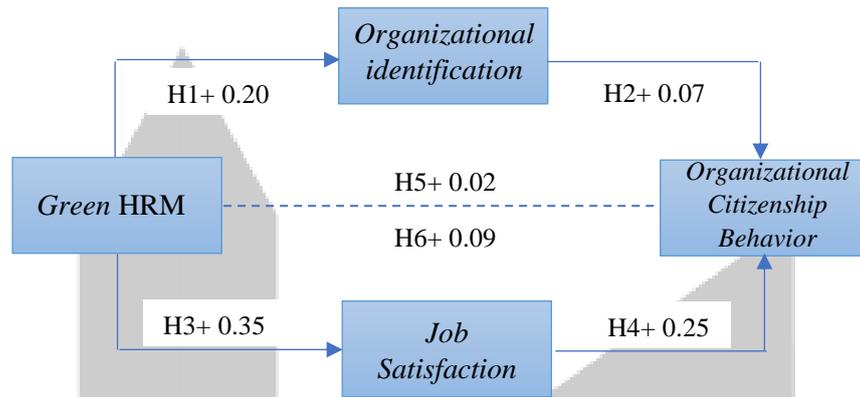
#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tidak terlepas dari penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu, sehingga penelitian yang akan dilaksanakan ini akan menampilkan perbedaan dan kesamaan dalam objek yang akan diteliti.

##### 2.1.1 Carla Freire & Pietra Pieta (2022)

Penelitian berjudul "*The Impact of Green Human Resource Management on Organizational Citizenship Behaviors: The mediating Role Organizational Identification and Job Satisfaction*", terbit pada jurnal MDPI dan masuk pada kategori *Sustainability* vol. 14 No. 13 tahun 2022 di Basel, Switzerland bertujuan untuk menganalisis dampak *Green Human Resource Management* terhadap OCB melalui peran mediasi *organizational identification* dan *satisfaction*. Responden yang digunakan pada penelitian ini adalah dari sekitar 287 perusahaan dan memperoleh 120 tanggapan yang valid. Hasil dari penelitian secara umum menunjukkan bahwa *green human resource management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, ketika kesadaran lingkungan dan "*green*" *skills* meningkat melalui implementasi praktek-praktek *green human resource management* (*green HRM*) dalam organisasi, karyawan mencoba bereaksi dengan cara yang bermanfaat bagi organisasi melalui *green organizational citizenship behavior*. Kemudian, berdasarkan hipotesisnya, H1 ( $\beta = 0.20$ ;  $t_{120} = 3.17$ ;  $p < 0.001$ ) dan H3 ( $\beta = 0.35$ ;  $t_{120} = 7.56$ ;  $p < 0.001$ ) dikonfirmasi karena *green human resource*

*management* berpengaruh terhadap *Organizational Identification* dan *Satisfaction*, dengan kata lain manajemen yang berfokus pada tujuan lingkungan meningkatkan identifikasi karyawan dengan nilai-nilai organisasi dan meningkatkan *job satisfaction*. Pada penelitian ini, H2 ditolak ( $\beta = 0.07$ ;  $t_{120} = 1.26$ ;  $p = 0.213$ ), karena hasil menunjukkan bahwa variabel mediasi *organizational identification* tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan OCB. Selanjutnya, H4 ( $\beta = 0.25$ ,  $t_{120} = 3.03$ ;  $p < 0.05$ ) dikonfirmasi karena *job satisfaction* memiliki hubungan yang positif dengan OCB dan mendukung prediksi bahwa *green HRM* berhubungan positif dengan *job satisfaction*. Hasil penelitian terkait H5 dan H6 mengindikasikan bahwa hanya karyawan yang merasa paling puas dengan kebijakan lingkungan organisasi yang cenderung menunjukkan *extra-role behavior*. Selain itu, meskipun penerapan *green HRM* dapat meningkatkan *identifikasi karyawan* terhadap organisasi, hal tersebut tampaknya tidak cukup untuk memotivasi mereka dalam memberikan upaya tambahan demi kepentingan organisasi. Oleh karena itu, temuan ini menolak H5 (0.02; 95% CI: -0.01; 0.05) peran *organizational identification* sebagai variabel mediasi dan mengonfirmasi H6 (0.09; 95% CI: 0.03; 0.15) bahwa *job satisfaction* memiliki peran mediasi yang lebih signifikan.



Sumber: (Freire & Pieta, 2022)

Gambar 2. 1  
Kerangka Penelitian Freire & Pieta (2022)

Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu:

- a. Penelitian terdahulu dan penelitian sekarang menggunakan variabel eksogen yang sama yaitu *Green Human Resource Management*.
- b. Penelitian terdahulu dan peneliti sekarang menggunakan variabel endogen yang sama yaitu *Organizational Citizenship Behavior*

Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu:

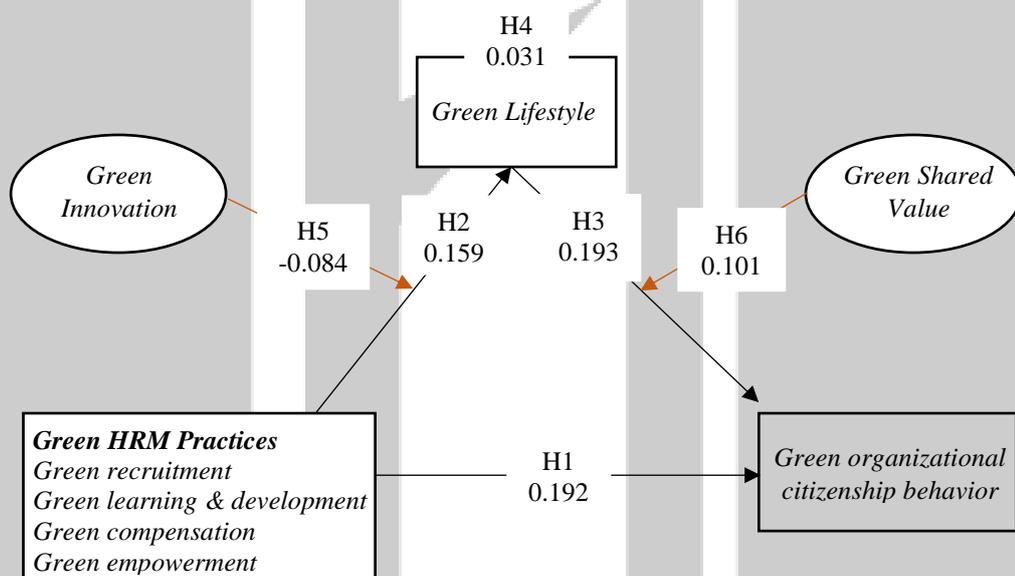
- a. Penelitian saat ini hanya menggunakan satu variabel mediasi yaitu *job satisfaction*, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan dua variabel mediasi yaitu *job satisfaction* dan *organizational identification*.
- b. Analisis data pada penelitian terdahulu menggunakan SPSS, sedangkan penelitian saat ini menggunakan SEM-PLS.

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

Penelitian terdahulu ini berjudul “*Green Lifestyle: A Tie between Green Human Resource Management Practices and Green Organizational Citizenship Behavior*”, penelitian ini terbit pada jurnal MDPI dan masuk pada kategori *Sustainability* vol. 15 No. 1 tahun 2023 di Basel, Switzerland. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti *green human resource management* terhadap *green organizational citizenship behavior*, dengan menggunakan *green lifestyle* sebagai variabel moderasi dan *green shared value* sebagai moderator. Penelitian ini diambil dengan menggunakan metode “*Purposive Sampling*” dan mengumpulkan 347 responden penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa H1 diterima ( $\beta = 0.192$ ,  $t = 3.078$ ,  $p = 0.002$ ), karena *green HRM* berdampak positif dan signifikan terhadap *green organizational citizenship behavior*. Penelitian ini juga menerima H2 ( $\beta = 0.159$ ,  $t = 3.011$ ,  $p = 0.003$ ), karena *green HRM* berdampak positif dan signifikan terhadap *green lifestyle*. H3 juga diterima ( $\beta = 0.193$ ,  $t = 3.293$ ,  $p = 0.001$ ) dan hasilnya menunjukkan bahwa *green lifestyle* berpengaruh positif terhadap *green organizational citizenship behavior*. Penerapan *green lifestyle* dalam lingkungan kerja serta pembentukan budaya hijau yang positif telah terbukti efektif dan menghasilkan dampak signifikan dalam mendorong karyawan untuk berperilaku lebih proaktif dalam mendukung *green organizational citizenship behavior*.

Hasil penelitian H4 diterima ( $\beta = 0.031$ ,  $t = 2.184$ ,  $p = 0.024$ ) dan menunjukkan bahwa *green lifestyle* secara positif memediasi hubungan antara *green HRM* dan *green organizational citizenship behavior*. Selanjutnya, hasil H5

ditolak ( $\beta = -0.080$ ,  $t = 1.540$ ,  $p = 0.124$ ) karena menunjukkan bahwa *green innovation* tidak memiliki efek moderasi yang signifikan terhadap hubungan antara praktik *green HRM* dan *green lifestyle*. Selain itu, H6 diterima ( $\beta = 0.101$ ,  $t = 2.262$ ,  $p = 0.024$ ) karena menunjukkan bahwa *green shared value* secara signifikan memoderasi hubungan antara *green lifestyle* dan *green organizational citizenship behavior*. Temuan ini menekankan bahwa faktor internal, seperti *green organizational citizenship behavior* harus menjadi fokus utama bagi organisasi dalam meningkatkan *green shared value* yang dimiliki bersama, sehingga mendukung hipotesis yang diajukan.



Sumber: Meng et al., (2023)

Gambar 2. 2  
Kerangka Penelitian Meng et al., (2023)

Persamaan Penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu:

- Variabel endogen yang digunakan pada penelitian terdahulu dan penelitian saat ini adalah *Green Organizational Citizenship Behavior*.

- b. Variabel eksogen yang digunakan pada penelitian terdahulu dan penelitian saat ini adalah *Green Human Resource Management*.

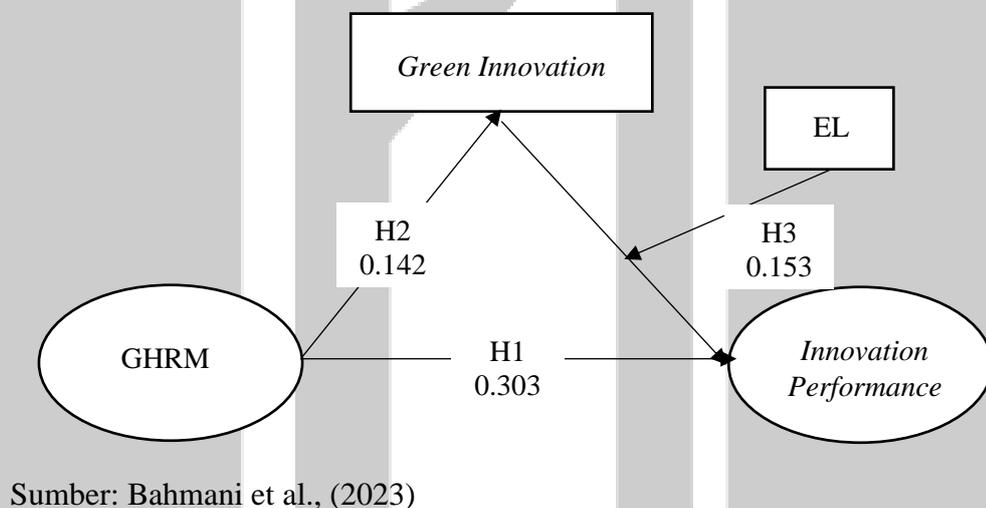
Perbedaan Penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu:

- a. Variabel endogen pada penelitian saat ini ada dua yaitu *Green Organizational Citizenship Behavior* dan *Green Innovative Behavior*, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan satu variabel endogen yaitu *Green Organizational Citizenship Behavior* saja.
- b. Pada penelitian saat ini, *Green Innovative Behavior* digunakan sebagai variabel endogen, sedangkan pada penelitian terdahulu digunakan sebagai moderator.

### **2.1.3 Sirous Bahmani, Panteha Farmanesh & Amir Hossein Khademoloom (2023)**

Penelitian terdahulu ini berjudul “*Effect of Green Human Resource Management on Innovation Performance through Green Innovation: Evidence from Northern Cyprus on Small Island Universities*” penelitian ini terbit pada jurnal MDPI dan masuk pada kategori *Sustainability* vol. 15 No. 5 tahun 2023 di Basel, Switzerland. Tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk memahami efek *green human resource management* terhadap kinerja inovasi di kalangan karyawan universitas. Sampel yang dihasilkan adalah 133 dan menjadi 182 dari penyesuaian referensi statistik. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini mendukung H1 ( $\beta = 0.303$ ,  $t = 4.203$ ), dapat disimpulkan bahwa penerapan praktik dan kegiatan *Green HRM* (GHRM) berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan *innovation performance* dari perspektif tenaga akademik, seperti guru dan administrator. Selanjutnya, Peran mediasi *green innovation* terbukti signifikan

secara statistik dalam hasil penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa dengan menerapkan strategi hijau dalam perencanaan strategis inti perusahaan, aktivitas inovasi hijau dapat secara signifikan meningkatkan kecenderungan karyawan untuk berperilaku inovatif dalam pekerjaan mereka. Hasil ini mendukung H2 ( $\beta = 0.142$ ,  $t = 2.852$ ) dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa H3 juga didukung ( $\beta = 0.153$ ,  $t = 2.602$ ), *environmental leadership* terbukti berperan dalam meningkatkan *green innovation* serta *innovation performance*. Temuan ini mengindikasikan bahwa pemimpin dengan visi lingkungan yang kuat dapat secara signifikan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif bagi karyawan, memungkinkan karyawan untuk berperilaku inovatif dalam menyelesaikan masalah maupun menjalankan tugas.



Gambar 2. 3  
Kerangka Penelitian Bahmani et al., (2023)

Persamaan Penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu:

- a. Menggunakan *green human resource management* sebagai variabel eksogen.

- b. Baik penelitian terdahulu maupun penelitian saat ini menggunakan objek non pariwisata.

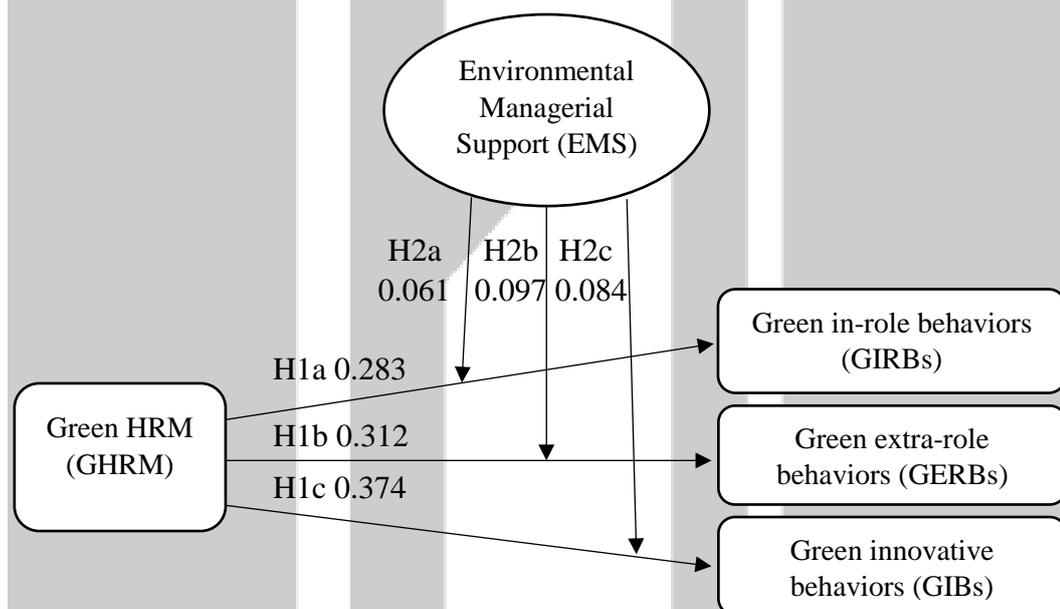
Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu:

- a. Penelitian terdahulu menggunakan *Green Innovative Behavior* sebagai variabel mediasi, sedangkan pada penelitian sekarang *green innovative behavior* digunakan sebagai variabel endogen.
- b. Pada penelitian terdahulu memiliki variabel moderasi dan penelitian saat ini hanya variabel mediasi.

#### **2.1.4 Kataryzna Piwowar-Sulek, Agata Austen & Qaisar Iqbal (2023)**

Penelitian terdahulu ini berjudul “*Fostering three types of green behavior through green HRM in the energy sector: the conditional role of environmental managerial support*” penelitian ini terbit pada *Baltic Journal of Management* Vol. 18 No. 4 tahun 2023 di Basel, Switzerland. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dampak *green human resource management* pada tiga jenis perilaku hijau karyawan (EGB) - *Green In-Role Behaviors* (GIRBs), *Green Extra-Role Behaviors* (GERBs), dan *Green Innovative Behaviors* (GIBs) di hadapan dukungan manajerial lingkungan (EMS) sebagai faktor kondisional. Hasilnya menunjukkan bahwa *Green Human Resource Management* berdampak positif terhadap tiga jenis EGB, analisis statistik mengungkapkan bahwa *Green HRM* (GHRM) memiliki pengaruh signifikan terhadap *Green In-Role Behaviors* (GIRBs) ( $\beta = 0.283$ ;  $\rho < 0.05$ ), *Green Extra-Role Behaviors* (GERBs) ( $\beta = 0.312$ ;  $\rho < 0.05$ ), dan *Green Innovative Behaviors* (GIBs) ( $\beta = 0.374$ ;  $\rho < 0.05$ ). Oleh karena itu, hipotesis H1a, H1b, dan H1c diterima. Selanjutnya, analisis model struktural mengonfirmasi bahwa variabel

interaksi (hasil perkalian antara EMS dan GHRM) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Green In-Role Behaviors* (GIRBs) ( $\beta = 0.061$ ;  $p = 0.138 > 0.05$ ) (Tabel 2). Oleh karena itu, EMS tidak memoderasi hubungan antara GHRM dan GIRBs, sehingga Hipotesis H2a ditolak. Namun, variabel interaksi tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Green Innovative Behaviors* (GIBs), di mana EMS secara signifikan memoderasi hubungan antara GHRM dan *Green Extra-Role Behaviors* (GERBs) ( $\beta = 0.084$ ;  $p = 0.022 < 0.05$ ) serta antara GHRM dan GERBs ( $\beta = 0.097$ ;  $p = 0.013 < 0.05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa GHRM mempengaruhi GIBs. Oleh karena itu, hipotesis H2b dan H2c didukung.



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

Gambar 2. 4  
Kerangka Penelitian Piwowar-sulej et al., (2023)

Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu:

- a. Penelitian terdahulu dan saat ini menggunakan variabel eksogen yang sama yaitu *Green Human Resource Management*.

- b. Penelitian terdahulu dan saat ini menggunakan variabel endogen *Green Innovative Behavior* (GIB)

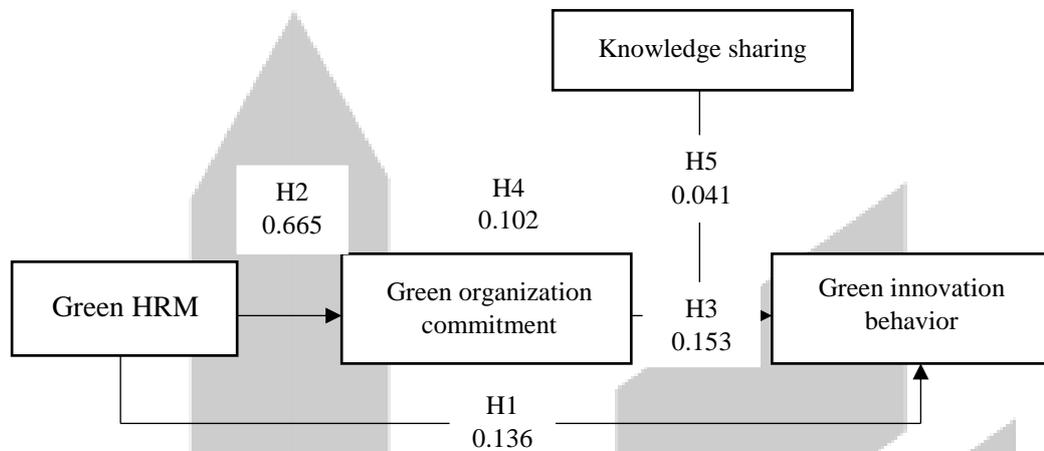
Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu:

- a. Penelitian saat ini memiliki variabel mediasi yaitu *job satisfaction*, sedangkan pada penelitian terdahulu menggunakan variabel moderasi EMS.
- b. Penelitian saat ini tidak menggunakan variabel moderasi.

### 2.1.5 Min Yang & Zhongbin Li (2023)

Penelitian ini berjudul “*The Influence of Green Human Resource Management on Employees’ Green Innovation Behavior: The Role of Green Organizational Commitment and Knowledge Sharing*”. Penelitian ini terbit pada jurnal *Heliyon* Vol. 9 No. 11, tujuan penelitian ini adalah menganalisis 436 karyawan dari 28 perusahaan teknologi tinggi di Provinsi Fujian yang menunjukkan bahwa *Green Human Resource Management* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *green innovation* pekerja. GOC karyawan memiliki pengaruh mediasi positif pada interaksi antara *Green Human Resource Management* dan *green innovative behavior* karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa GHRM memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap GIB karyawan ( $\beta = 0.136$ ,  $t = 3.864$ ,  $p = 0.000$ ), yang mendukung H1. Dengan adanya variabel mediasi, GHRM juga memiliki dampak positif yang signifikan terhadap GOC karyawan ( $\beta = 0.665$ ,  $t = 29.150$ ,  $p = 0.000$ ), yang mengonfirmasi H2. Di sisi lain, GOC berperan signifikan dalam mempengaruhi GIB ( $\beta = 0.153$ ,  $t = 4.591$ ,  $p = 0.000$ ), sehingga H3 didukung. GOC berfungsi sebagai mediator parsial antara GHRM dan GIB karyawan ( $\beta = 0.102$ ,  $t = 4.725$ ,  $p = 0.000$ ), yang mendukung H4. Selain itu, H5

didukung karena variabel interaksi antara GOC dan KS berpengaruh positif terhadap GIB ( $\beta = 0.041$ ,  $t = 2.737$ ,  $p = 0.022$ ) yang menunjukkan bahwa KS memainkan peran moderasi positif dalam pengaruh GOC terhadap GIB. Analisis kemiringan sederhana terhadap efek moderasi ini (Gambar 3) menunjukkan bahwa pada tingkat KS yang lebih tinggi (rata-rata ditambah satu deviasi standar), GOC karyawan memberikan dampak yang lebih besar terhadap GIB (eff. = 0.264,  $t = 4.869$ ,  $p = 0.000$ ). Sebaliknya, pada tingkat KS yang lebih rendah (rata-rata dikurangi satu deviasi standar), pengaruh GOC terhadap GIB lebih rendah (eff. = 0.157,  $t = 2.834$ ,  $p = 0.005$ ). Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya KS, pengaruh GOC terhadap GIB juga meningkat secara bertahap. Selanjutnya, pengaruh moderasi KS dalam model mediasi "GHRM  $\rightarrow$  GOC  $\rightarrow$  GIB" diuji (Tabel 7). Indeks mediasi termodifikasi menunjukkan nilai 0.128, dengan standar error Boot sebesar 0.027, dan interval kepercayaan 95% [0.075, 0.183], tidak mencakup nol. Ini menunjukkan bahwa pengaruh mediasi termodifikasi signifikan, dan semakin tinggi tingkat KS, semakin mudah GHRM mempengaruhi GIB melalui GOC karyawan. Oleh karena itu, H6 didukung.



Sumber: (Yang & Li, 2023)

Gambar 2. 5  
Kerangka Penelitian Yang & Li (2023)

Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu:

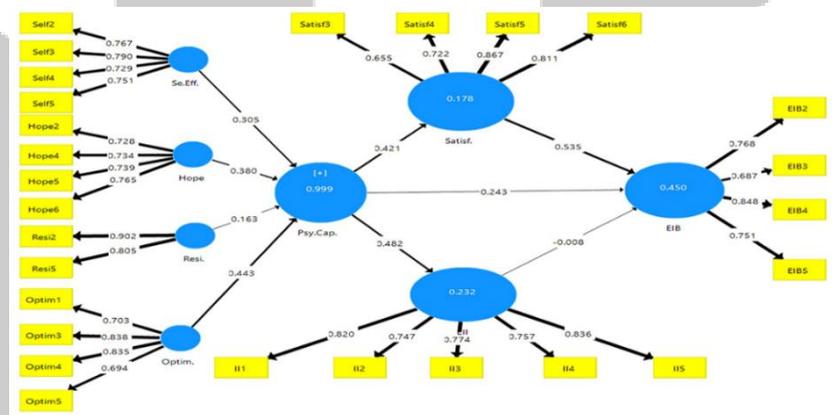
- a. Penelitian terdahulu dan saat ini menggunakan eksogen yang sama yaitu *Green Human Resource Management*.
- b. Analisis data penelitian terdahulu dan saat ini menggunakan SEM-PLS
- c. Objek yang digunakan untuk penelitian adalah objek non pariwisata.
- d. Salah satu variabel endogen pada penelitian saat ini sama dengan penelitian terdahulu, yaitu *green innovative behavior* atau *green innovative behavior*.

Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu:

- a. Penelitian terdahulu menggunakan satu variabel endogen dan penelitian saat ini menggunakan dua variabel endogen.
- b. Variabel mediasi penelitian terdahulu adalah *green organization commitment*, sedangkan penelitian saat ini adalah *job satisfaction*.
- c. Pada penelitian saat ini tidak menggunakan variabel mediasi seperti penelitian terdahulu.

### 2.1.6 Ali Saleh Alshebami (2021)

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 psikologis 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 analisis data menggunakan metode SEM-PLS.

Perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah:

1. Pada penelitian yang terdahulu terdapat variabel modal psikologis.
2. Pada penelitian terdahulu terdapat variabel niat inovatif karyawan.

Tabel 2. 1  
RINGKASAN PENELITIAN TERDAHULU

No.	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Carla Freire & Pietra Pieta (2022)	<i>The Impact of Green Human Resource Management on Organizational Citizenship Behaviors: The mediating Role of Organizational Identification and Job Satisfaction</i>	Variabel eksogen: Green HRM  Variabel endogen: OCB  Variabel mediasi: Organizational Identification dan Job satisfaction	278 perusahaan di Portugis	<i>Exploratory factor analysis</i> (EFA)	<i>Green HRM</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB  <i>Green HRM</i> berpengaruh terhadap OI dan <i>Satisfaction</i>  <i>Job Satisfaction</i> memediasi <i>Green HRM</i> dan OCB
2	Jianfeng Meng, Majid Murad, Cai Li, Ayesha Bakhtawar & Sheikh Farhan Ashraf (2023)	<i>Green Lifestyle: A Tie between Green Human Resource Management Practices and Green Organizational Citizenship Behavior</i>	Variabel eksogen: Green HRM  Variabel endogen: G-OCB	347 partisipan dari industry perhotelan di China	SEM-PLS	<i>Green human resource managment</i> dan <i>G-OCB</i> memiliki dampak positif dan signifikan dalam meningkatkan <i>green lifestyle</i> para anggotanya. Inovasi hijau telah

No.	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
						<p>menghasilkan efek yang tidak signifikan, menunjukkan bahwa praktik HRM hijau secara positif memengaruhi inovasi hijau tetapi tidak secara signifikan memengaruhi hubungan antara praktik HRM hijau dan gaya hidup hijau. Sementara itu, nilai bersama hijau telah terbukti menjadi moderator yang signifikan dalam meningkatkan gaya hidup hijau dan perilaku kewarganegaraan organisasi hijau di antara manajer HR hotel di China</p>

No.	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
3	Sirous Bahmani, Panteha Farmanesh & Amir Hossein Khademoloom (2023)	<i>Effects of Green Human Resource Management on Innovation Performance through Green Innovation: Evidence from Northern Cyprus on Small Island Universities</i>	Variabel eksogen: GHRM Variabel endogen: <i>Innovation performance</i>	133 partisipan	<i>Multivariate analysis</i>	<i>Green human resource manaagment</i> di universitas dapat memainkan peran utama dalam menentukan sejauh mana kinerja inovasi dalam organisasi.
4	Kataryzna Piwowar-Sulej, Agata Austen & Qaisar Iqbal (2023)	<i>Fostering three types of green behavior through green HRM in the energy sector: the conditional role of environmental managerial support</i>	Variabel eksogen: Green HRM  Variabel endogen: <i>Green in-role behaviors (GIRBs), Green extra-role behaviors (GERBs), Green innovative behaviors (GIBs)</i>  Variabel moderasi: <i>Environmental Managerial Support (EMS)</i>	419 partisipan	SPSS, <i>Data Screening</i>	Hasilnya menunjukkan bahwa GHRM berdampak positif terhadap tiga jenis EGB. EMS memoderasi secara positif hubungan GHRM dengan perilaku peran ekstra hijau dan perilaku kerja inovatif, namun EMS tidak memoderasi GHRM dan <i>Green Behavior</i> .

No.	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
5	Min Yang & Zhongbin Li (2023)	<i>The Influence of Green Human Resource Management on Employees' Green Innovation Behavior: The Role of Green Organizational Commitment and Knowledge Sharing</i>	<p>Variabel Eksogen: Green HRM</p> <p>Variabel Endogen: Green Innovative Behavior</p> <p>Variabel mediasi: Green Organizational Commitment</p> <p>Variabel moderasi: Knowledge sharing</p>	436 partisipan	SEM-PLS	GHRM memiliki pengaruh signifikan positif terhadap green innovation pekerja. GOC karyawan memiliki pengaruh mediasi positif pada interaksi antara GHRM dan green innovative behavior karyawan.
6	Ali Saleh Alshebami (2021)	<i>The Influence of Psychology Capital on Employees' Innovative Behavior: Mediating Role of Employees' Job Satisfaction</i>	<p>Variabel eksogen: Psychological Capital</p> <p>Variabel endogen: Employees' Innovative Behaviour</p> <p>Variabel mediasi: Employees' Job Satisfacion dan</p>	204 responden	SEM-PLS	Hasil penelitian: Modal Psikologis memiliki pengaruh secara positif kepuasan kerja, perilaku inovatif, niat inovatif karyawan. Intensi inovatif karyawan tidak memiliki hubungan

No.	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
			<i>Employees' Innovative Intention</i>			Dengan perilaku inovatif karyawan. Kepuasan kerja karyawan memediasi hubungan antara modal psikologis dan perilaku karyawan. Niat inovatif karyawan tidak memediasi hubungan antara modal psikologis dan perilaku inovatif karyawan.

Sumber: (Freire & Pieta, 2022), (Meng, Murad, Li, Bakhtawar, & Ashraf, 2023), (Bahmani, Farmanesh, & Khademolomoom, 2023), (Piowar-sulej, Austen, & Iqbal, 2023), (Min Yang & Zhongbin Li, 2023), (Ali Saleh Alshebami, 2021)

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Green Organizational Citizenship Behavior

*Green organizational citizenship behavior* mengacu pada perilaku sukarela individu yang berkontribusi pada manajemen organisasi yang efektif untuk mencapai kesejahteraan lingkungan kolektif dan perilaku-perilaku ini tidak dihargai secara resmi. *Green Organizational Citizenship Behavior* disebut sebagai perilaku individualistik, karena perilaku tersebut dikembangkan secara intrinsik dalam diri karyawan, dan mereka merasa termotivasi secara mandiri (Meng et al., 2023). Menurut Freire & Pieta (2022) konsep *organizational citizenship behavior* mengacu pada perilaku sukarela dan sipil yang membantu organisasi untuk mencapai tujuannya dan menjadi lebih berkelanjutan. Dalam penelitiannya, disebutkan dimensi dari *organizational citizenship behavior* adalah *altruism*, *courtesy*, *conscientiousness*, dan *civic virtue*.

1. *Altruism* dapat dijelaskan sebagai kesukarelaan untuk membantu rekan-rekan dan kolega, yang menghasilkan hubungan profesional yang baik dan dianggap sebagai kesiapan untuk memberikan bantuan kepada orang lain.
2. *Courtesy* dapat dijelaskan sebagai kesadaran akan bagaimana perilaku seseorang memengaruhi pekerjaan orang lain, hal ini juga mencakup perilaku diskresioner yang mencegah konflik terkait pekerjaan dengan orang lain.
3. *Conscientiousness* dijelaskan sebagai kesediaan seseorang untuk mematuhi peran organisasi guna menjaga ketertiban sosial.
4. *Civic Virtue* disebut sebagai partisipasi aktif dalam urusan organisasi, dengan berpartisipasi dalam isu-isu yang lebih besar yang melibatkan organisasi,

mencakup berbagi ide dan saran berharga untuk meningkatkan efektivitas departemen dalam organisasi.

Menurut Ardiza, Nawangsari, & Sutawijaya, (2021) *green organizational citizenship behavior* merupakan praktik pengelolaan yang berkontribusi terhadap efisiensi lingkungan. Dimensi dari *green organizational citizenship behavior* adalah:

1. *Eco-initiatives* yang didasarkan pada inisiatif individu
2. *Eco-helping* adalah perilaku sukarela dengan tujuan membantu rekan kerja agar mengintegrasikan masalah lingkungan di tempat kerja
3. *Eco-civic engagement* perilaku sukarela karyawan dalam meningkatkan citra perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka penelitian saat ini menggunakan indikator yang merujuk pada Freire & Pieta (2022).

### **2.2.2 Green Innovative Behavior**

Menurut Yang & Li, (2023) *Green Innovative Behavior* digambarkan sebagai perilaku karyawan yang mengusulkan konsep baru, mengadopsi pendekatan baru, atau memperkenalkan sistem inovatif untuk mempromosikan inovasi hijau perusahaan dalam meningkatkan perlindungan lingkungan dan konservasi sumber daya. *Green Innovative Behavior* juga didefinisikan sebagai pengembangan teknologi ramah lingkungan, fungsi manajemen, desain produk, dan proses produk. Organisasi cenderung berinvestasi pada produk ramah lingkungan dan konsumsi yang menggunakan bahan baku yang aman, serta mengurangi penggunaan listrik, pasokan air, dan emisi (Meng et al., 2023). Inovasi hijau menggabungkan strategi

dan tindakan yang didorong oleh keahlian, pengetahuan tentang lingkungan, desain, serta dampak kegiatan dan bahan pada ekosistem. Hal ini digambarkan sebagai kegiatan pro-ekologis yang dilakukan oleh karyawan. Menurut Aboramadan (2022) dalam (Piwowar-sulej et al., 2023), pada jenis *Employee Green Behavior* (EGB) harus diberikan perhatian khusus dalam bentuk *green innovative behavior*, karena keduanya memiliki dampak positif pada penciptaan nilai. Hal itu dapat didefinisikan sebagai perilaku karyawan yang ditujukan untuk generasi, promosi, dan realisasi ide-ide hijau. Dalam penelitian Piwowar-sulej et al., (2023), indikator dari *green innovative behavior* yaitu:

1. *Green idea generation* yaitu menghasilkan ide-ide baru dan berguna untuk produk, layanan, atau proses yang lebih ramah lingkungan.
2. *Green ide promotion* yaitu pencarian sponsor yang ramah lingkungan atas ide-ide yang ada.
3. *Green idea realization* yaitu implementasi model dari ide dalam kelompok kerja atau organisasi yang lebih ramah lingkungan.

Dalam penelitian Yang & Li, (2023) indikator yang digunakan adalah:

1. *Green Process Innovation* yaitu proses mengurangi emisi yang terkait dengan energi, air, dan udara dengan peningkatan efisiensi energi dan sumber daya dalam proses produksi.
2. *Green Product Innovation* yaitu peningkatan inovasi produk yang mempertimbangkan dampak lingkungan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka penelitian saat ini menggunakan indikator yang merujuk pada Piwowar-sulej et al., (2023).

### 2.2.3 *Green Human Resource Management*

*Green Human Resource Management* menekankan pada aspek lingkungan dan masa depan dalam proses dan fungsi kerja, serta perilaku hijau diantara anggota organisasi untuk mencapai hasil positif seperti peningkatan kinerja dan inovasi, motivasi, dan kepuasan diantara karyawan (Bahmani et al., 2023). Menurut Freire & Pieta (2022) berdasarkan kelestarian lingkungan, *green human resource management* adalah praktik yang dapat mempromosikan pengembangan keterampilan lingkungan dan memberi kesempatan karyawan untuk terlibat dalam inisiatif hijau. Aspek dari manajemen sumber daya manusia hijau ini adalah:

1. *Training* yang merupakan pelatihan untuk meningkatkan efek terhadap perilaku pro-lingkungan karyawan.
2. *Development* fokus dalam mengedukasi dan mempersiapkan karyawan dalam keberlanjutan lingkungan.
3. *Recruitment* adalah proses menghasilkan kumpulan kandidat orang yang memiliki potensi dan bakat yang dicari oleh perusahaan terutama memiliki pengetahuan dalam pelaksanaan hijau.
4. *Evaluation* adalah manajemen kinerja yang memperhitungkan pekerjaan karyawan dalam keberlanjutan lingkungan dan dampak terhadap lingkungan.
5. *Compensation* merupakan kompensasi atau imbalan yang berbasis tunai, non-tunai, dan penghargaan yang berbasis pengakuan. Imbalan ini diberikan untuk meningkatkan motivasi karyawan yang pro-lingkungan.

Menurut Meng et al., (2023) mengatakan bahwa praktik *green human resource management* ini mencakup:

1. *Recruitment* yang didefinisikan sebagai proses perekrutan individu yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang sejalan dengan lingkungan dan sistem manajemen organisasi.
2. *Learning and development* yang didefinisikan sebagai pemberian pelatihan lingkungan kepada karyawan dan anggota organisasi untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan yang dapat meningkatkan kinerja lingkungan.
3. *Reward and compensation* yang didefinisikan sebagai pemberian penghargaan kepada karyawan untuk lebih memotivasi mereka terlibat dalam meningkatkan *green organizational citizenship behavior* dan kinerja lingkungan.
4. *Empowerment* didefinisikan sebagai strategi yang memotivasi dan membantu karyawan dalam membuat keputusan serta menjadi lebih terlibat.

Dalam konteks *green human resource management*, praktik-praktik tersebut dimodifikasi dan diimplementasikan dalam organisasi sehingga organisasi mematuhi kriteria ramah lingkungan dan menerapkannya sedemikian rupa sehingga berkontribusi pada kesejahteraan lingkungan (Meng et al., 2023). Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka penelitian saat ini menggunakan indikator yang merujuk pada penelitian Freire & Pieta (2022).

#### **2.2.4 Job Satisfaction**

*Satisfaction* merujuk pada perasaan puas atau kepuasan yang dialami seseorang terhadap pekerjaannya. Penelitian menunjukkan bahwa keselarasan antara nilai-nilai organisasi dan individu dapat menghasilkan sikap positif, seperti

kepuasan kerja (Freire & Pieta, 2022). Dalam penelitian tersebut, terdapat indikator dari *satisfaction* yaitu:

1. *Activity* adalah kesibukan yang dirasakan individu dalam pekerjaannya.
2. *Independence* adalah kebebasan individu dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. *Variety* adalah keberagaman tugas yang dilakukan oleh individu.
4. *Social status* adalah pengakuan yang diterima individu karena pekerjaannya.
5. *Supervision-human relations* adalah hubungan yang diterima individu dari atasannya.
6. *Supervision-technical* adalah bantuan yang diberikan atasan terhadap individu.
7. *Security* adalah tingkat keamanan kerja yang dirasakan individu terhadap stabilitas pekerjaannya.
8. *Social service* adalah kesempatan individu untuk membantu orang lain melalui pekerjaannya.
9. *Authority* adalah kewenangan individu terhadap pekerjaannya.
10. *Ability utilization* adalah sejauh mana individu dapat menggunakan keterampilannya.
11. *Company policies* adalah pandangan individu terhadap kebijakan dalam perusahaannya.
12. *Advancement* adalah kesempatan individu untuk maju dan berkembang dalam karirnya.
13. *Responsibility* adalah tanggung jawab individu terhadap pekerjaan yang dimiliki.
14. *Creativity* adalah kebebasan individu untuk berkreaitivitas.

15. *Working conditions* adalah kondisi lingkungan kerja yang mempengaruhi individu.
16. *Co-workers* adalah kualitas hubungan dengan kolega atau rekan kerja.
17. *Recognition* adalah pengakuan dan penghargaan yang diterima individu atas kinerjanya.
18. *Achievement* adalah pencapaian yang dirasakan individu dari pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Susanto, (2023) *job satisfaction* adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan. Ketika karyawan mengenali pekerjaannya, *job satisfaction* akan mencerminkan bagaimana perasaan karyawan tentang pekerjaan yang dilakukan. Dalam penelitiannya, terdapat beberapa indikator dari *job satisfaction* yaitu:

1. *Salary* yaitu gaji atau imbalan yang diterima karyawan sebagai bentuk penghargaan dari apa yang telah dilakukan untuk perusahaan.
2. *Promotion* yaitu kesempatan karyawan untuk meningkatkan posisinya dalam perusahaan.
3. *Supervision* yaitu dukungan atasan dalam bekerja, seperti pengawasan langsung terhadap kompetensi atau pemberian bantuan teknis terhadap tugas yang diberikan.
4. *Allowances* yaitu tunjangan yang diberi perusahaan kepada karyawan.
5. *Productivity awards* yaitu apresiasi yang diberi dalam bentuk materi maupun non-materi untuk kinerja yang maksimal.

6. *Work arrangement and procedure* yaitu peraturan dan prosedur kerja yang mencakup hal-hal yang berkaitan dengan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan untuk karyawan.
7. *Co-worker* yaitu sekelompok orang yang berada dalam satu perusahaan.
8. *Nature of work* yaitu sejauh mana pekerjaan tersebut tidak bertentangan dengan hati nurani seseorang.
9. *Communication* yaitu berkaitan dengan komunikasi yang terjadi dalam perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka penelitian saat ini menggunakan indikator yang merujuk pada penelitian Freire & Pieta (2022)

## **2.3 Hubungan antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan antara *Green Human Resource Management* terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior***

Pada penelitian sebelumnya menyimpulkan bahwa perilaku dan keterampilan karyawan meningkatkan kinerja organisasi. *Green organizational citizenship behavior* sendiri disebut sebagai perilaku individualistik karena perilaku tersebut dikembangkan sendiri oleh karyawan dan mereka merasa termotivasi secara mandiri, hal ini mendorong karyawan untuk melakukan kegiatan ramah lingkungan dengan mengadopsi *Green Human Resource Management* dan mengembangkan *Green organizational citizenship behavior*. Teori AMO menyatakan bahwa organisasi harus peduli dengan pengembangan dorongan untuk mengembangkan keterampilan baru. Organisasi memotivasi karyawan untuk menerapkan dan meningkatkan pengetahuan mereka dan memberi mereka kesempatan khusus untuk

terlibat dalam perilaku dan keterampilan tersebut untuk berkontribusi pada kinerja lingkungan dan organisasi. Karyawan yang diberi kesempatan akan merasa seperti asset bagi organisasi dan hasilnya, karyawan akan membangun *organizational citizenship behavior* dalam organisasi tersebut (Meng et al., 2023).

Menurut Kakar & Khan, (2022) dari perspektif teori AMO, praktik *Human Resource Management* mempengaruhi kinerja individu dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan meningkatkan kemampuan, motivasi untuk bekerja, dan peluang untuk melakukan tugas. Kemampuan individu ditingkatkan melalui serangkaian praktik seperti akuisisi karyawan, pelatihan, dan pengembangan yang memastikan bahwa individu memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup untuk menyelesaikan. Sementara itu, praktik yang terkait dengan motivasi, seperti penilaian kinerja, kompensasi, dan penghargaan, menginspirasi dan mendorong individu untuk terlibat dalam perilaku tertentu. Dari perspektif lingkungan dan sejalan dengan teori AMO, *Green Human Resource Management* meningkatkan kemampuan individu, motivasi, dan partisipasi dalam kegiatan lingkungan. Hal ini akan memberikan hasil yang diinginkan seperti OCB.

### **2.3.2 Hubungan *Green Human Resource Management* dengan *Job***

#### ***Satisfaction***

Penelitian terdahulu menyatakan bahwa keselarasan antara nilai-nilai organisasi dan individu menimbulkan sikap positif seperti *job satisfaction*. Ketika ada penyesuaian antara individu dan nilai-nilai organisasi, hasilnya positif. Namun, jika tidak ada penyesuaian, hasilnya akan negatif seperti stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa praktik *green human resource management* berkontribusi

dalam meningkatkan kepuasan karyawan (Freire & Pieta, 2022). Praktik *green human resource management* akan menumbuhkan rasa kerja yang bermakna dan akhirnya dapat menghasilkan *satisfaction*, karena *green human resource management* adalah cara untuk membantu karyawan menemukan nilai-nilai inti dalam pekerjaan mereka (Susanto, 2023).

### **2.3.3 Hubungan *Job Satisfaction* dan *Green Organizational Citizenship Behavior***

#### ***Behavior***

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara *job satisfaction* dengan *organizational citizenship behavior*. Menurut teori pertukaran sosial, karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan cenderung menunjukkan perilaku timbal balik dan positif dengan tujuan mendukung organisasi. Ketika karyawan lebih puas dengan pekerjaan, maka akan ada tindakan positif dengan tujuan membayar kembali organisasi yang menguntungkan melalui *organizational citizenship behavior* (Freire & Pieta, 2022).

### **2.3.4 Hubungan *Green Human Resource Management* dengan *Green***

#### ***Organizational Citizenship Behavior* yang di mediasi oleh *Job***

#### ***Satisfaction***

Pada penelitian yang dilakukan oleh Carla Freire & Pietra Pieta, (2022) terdapat fakta bahwa *green human resource management* yang dimediasi oleh *job satisfaction* memiliki pengaruh yang positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Peneliti sebelumnya telah menjelaskan bagaimana *green human resource management* mempengaruhi tingkat *job satisfaction* dan teori pertukaran sosial menyebutkan adanya perilaku timbal balik apabila karyawan merasa puas dengan

pekerjaannya. Studi lain mengungkapkan bahwa kegiatan yang bertanggung jawab terkait dengan lingkungan berhubungan positif dengan *organizational citizenship behavior* (Freire & Pieta, 2022).

### **2.3.5 Hubungan *Green Human Resource Management* dan *Green Innovative Behavior***

Menurut, Piwowar-sulej et al., (2023) praktik *green human resource management* yang menyediakan sumber pengetahuan dapat meningkatkan peluang untuk *green innovative behavior*. Pada gilirannya, menetapkan tujuan hijau bagi karyawan dan mengevaluasi perilaku pro-lingkungan karyawan dalam sistem penilaian SDM seharusnya secara positif dapat mempengaruhi *green innovative behavior* pada karyawan. Pendapat lain mengatakan bahwa *green human resource management* akan berdampak pada *green innovative behavior* dengan alasan pertama, perusahaan mulai menetapkan ide dan pengetahuan tentang lingkungan sebagai salah satu kriteria penting ketika merekrut karyawan. Hal ini dapat menarik karyawan yang peduli terhadap inovasi ramah lingkungan untuk bergabung, sekaligus menanamkan nilai-nilai ramah lingkungan perusahaan kepada karyawan. Kedua, perusahaan menyediakan pelatihan dan pengetahuan terkait lingkungan bagi karyawan. Hal ini, dapat membantu meningkatkan keterampilan dan rasa percaya diri karyawan yang menumbuhkan perilaku inovasi hijau, serta mendorong motivasi untuk berinovasi dengan cara yang ramah lingkungan. Ketiga, perusahaan memberikan wewenang atau izin kepada karyawan untuk ikut serta dalam proses pengambilan keputusan terkait pembangunan organisasi hijau. Dengan cara ini,

karyawan dapat secara aktif menyelaraskan tujuan pribadi dengan tujuan perusahaan untuk pembangunan organisasi hijau (Yang & Li, 2023).

### **2.3.6 Hubungan *Job Satisfaction* dan *Green Innovative Behavior***

Karyawan yang memiliki tingkat *satisfaction* yang tinggi cenderung lebih terlibat dalam *green innovative behavior*. *Job Satisfaction* menciptakan lingkungan yang positif, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi terhadap inisiatif keberlanjutan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Chandra et al. (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan. Demikian pula, studi oleh Wijayati (2014) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif.

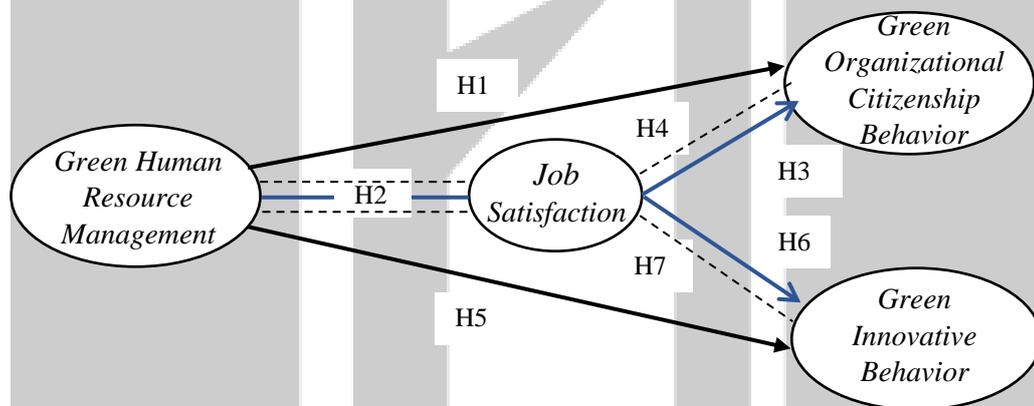
### **2.3.7 Hubungan *Green Human Resource Management* dengan *Green Innovative Behavior* yang di mediasi oleh *Job Satisfaction***

Ketika organisasi mengimplementasikan praktik-praktik *green human resource management*, karyawan cenderung merasa lebih terlibat dan puas dengan pekerjaannya. Praktik *green human resource management* meningkatkan rasa memiliki karyawan terhadap organisasi dan membuat karyawan merasa bahwa kontribusi yang dilakukan pada tujuan lingkungan dihargai. Selanjutnya, ketika karyawan memiliki rasa kepuasan yang tinggi akan cenderung terlibat dalam *green innovative behavior*. Selain itu, menurut Freire & Pieta (2022) menyoroti hubungan antara praktik *green human resource management* dan berbagai hasil, termasuk *green innovative behavior*, *job satisfaction*. Penelitian ini menunjukkan bahwa praktik *green human resource management* dapat meningkatkan *job satisfaction*

karyawan, yang pada gilirannya dapat mendorong *green innovative behavior* karyawan. Meskipun penelitian ini tidak secara eksplisit menyatakan kepuasan kerja sebagai mediator, temuan ini mendukung gagasan bahwa kepuasan kerja dapat memainkan peran penting dalam hubungan antara *green human resource management* dan *green innovative behavior*.

## 2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan, kerangka pemikiran mengenai pengaruh *green human resource management* terhadap *Green organizational citizenship behavior* dan *green innovative behavior* yang dimediasi oleh *Job Satisfaction* adalah sebagai berikut:



Sumber: Diolah

Gambar 2.7  
Kerangka Pemikiran Keyza Ananda (2025)

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, serta kerangka pemikiran dapat diperoleh hipotesis sebagai berikut:

- H1: *Green Human Resource Management* berpengaruh positif signifikan terhadap *Green organizational citizenship behavior* pada karyawan CV. Indigo Sejahtera Sidoarjo.
- H2: *Green Human Resource Management* berpengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction* pada karyawan CV. Indigo Sejahtera Sidoarjo.
- H3: *Job Satisfaction* berpengaruh positif signifikan terhadap *Green organizational citizenship behavior* pada karyawan CV. Indigo Sejahtera Sidoarjo.
- H4: *Green Human Resource Management* berpengaruh positif signifikan terhadap *Green organizational citizenship behavior* dengan peran mediasi *Job Satisfaction* pada karyawan CV. Indigo Sejahtera Sidoarjo.
- H5: *Green Human Resource Management* berpengaruh positif signifikan terhadap *Green Innovative Behavior* pada karyawan CV. Indigo Sejahtera Sidoarjo.
- H6: *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Green Innovative Behavior* pada karyawan CV. Indigo Sejahtera Sidoarjo.
- H7: *Green Human Resource Management* berpengaruh terhadap *Green Innovative Behavior* dengan peran mediasi *Job Satisfaction* pada karyawan CV. Indigo Sejahtera Sidoarjo.