

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang akan digunakan sebagai bahan rujukan dalam penelitian ke depan, berikut beberapa penelitian terdahulu:

##### *2.1.1 Fery Riyanto, Miftachul mujib dan Haunan Damar (2024)*

Penelitian ini diteliti oleh fery riyanto, miftachul mujib dan haunan damar, yang berjudul “Meningkatkan kinerja karyawan melalui *Green Human Resource Management* peran media *Green Organization Citizenship Behavior* dan *Green Behavior*”. Dengan vol.9 yang terbit di kota semarang dengan penerbit jurnal nusantara pada tahun 2024. penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana manajemen hijau (GHRM) dan perilaku inovasi hijau (OCB) memediasi kinerja organisasi di perusahaan, Pengertian dari penelitian ini mengenai GHRM adalah pendekatan manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada peng-integrasian praktik praktik berkelanjutan yang dimana akan mendorong timbulnya *green behavior*. *Green behavior* adalah perilaku individu atau kelompok yang mendukung praktik dan tindakan yang berkelanjutan yang mempertimbangkan ramah lingkungan. *Green behavior* sendiri melibatkan tindakan dan keputusan yang bertujuan untuk mengurangi perilaku yang berdampak buruk kepada lingkungan yang disebabkan oleh orang-orang yang tidak bertanggung jawab.

Penelitian ini menjelaskan bahwasannya implementasi manajemen hijau (GHRM) dapat berdampak kepada kinerja para pegawai, hal ini dapat dibuktikan

dengan hasil penelitian yang di mana manajemen hijau (GHRM) dapat menstimulus para karyawan untuk memaksimalkan dan memberikan efektivitas sumber daya yang akan dipakai dalam pekerjaan. Faktor lain seperti motivasi internal karyawan, tingkat pendidikan, fasilitas pendukung dan lingkungan kerja yang kondusif juga berperan untuk menentukan kinerja karyawan.

*Green Human Resource Management* berpengaruh signifikan positif terhadap *Green Innovative Behavior* karyawan di mana semakin baik implementasi kebijakan *Green Human Resource Management* seperti adanya pelatihan lingkungan, insentif hijau dan partisipasi lingkungan maka akan semakin meningkatkan perilaku proaktif karyawan untuk peduli terhadap lingkungan seperti penghematan energi, pengelolaan limbah dan inisiatif rama lingkungan lainnya. Dalam penelitian ini memiliki 6 hipotesis yaitu :

H1: *Green Human Resource Management* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance*

H2: *Green Human Resource Management* berpengaruh positif terhadap *Green Behavior*

H3 : *Green Human Resource Management* berpengaruh positif terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior*

H4: *Green Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance*

H5: *Green behavior* memediasi pengaruh positif *Green Human Resource Management* terhadap *Employee Performance*

H6: *Green Organizational Citizenship Behavior* memediasi pengaruh positif *Green Human Resource Management* terhadap *Employee Management*

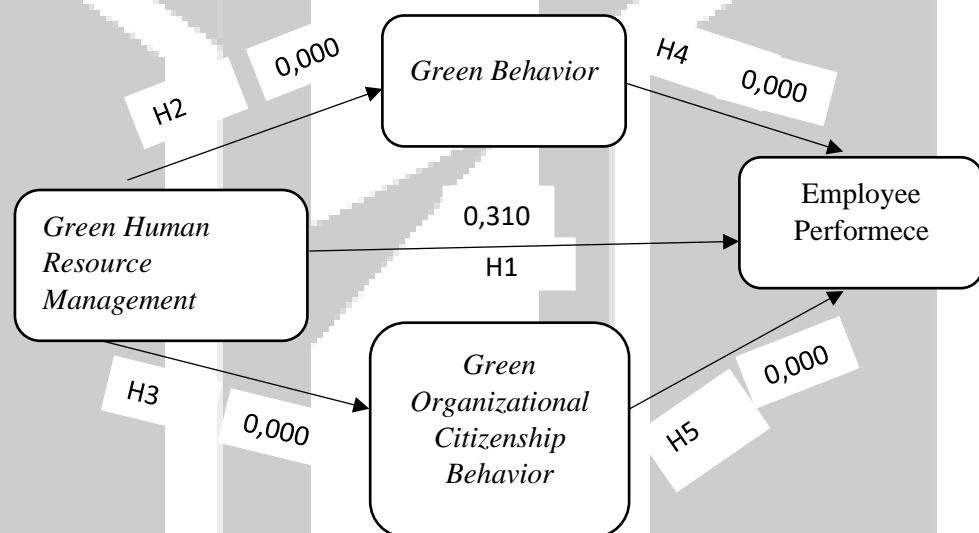
Penelitian ini dilakukan dalam 4 bulan dengan populasi penelitian dari karyawan blue pearl company sebanyak 106 orang. Teknik sampel yang digunakan juga sensus sehingga keseluruhan populasi yang digunakan sehingga menjadi sampel. Pengumpulan data juga dilakukan dengan menyebarkan kuisioner menggunakan skala 1-5. Variabel manajemen hijau (GHRM) diukur juga dengan 4 indikator yang terdiri dari 1: keterikatan karyawan 2: kontribusi terhadap lingkungan 3: pelatihan 4: aktivitas lingkungan variabel green behavior

Hasil dari pengujian yang dilakukan oleh penelitian menggunakan bantuan SEM-PLS yang melalui tahap analisis outer model dan inner model outer model sendiri bertujuan untuk mengevaluasi validitas dan reabilitas indikator yang digunakan untuk mengukur konstruk. Peneliti menggunakan kondisi yang sebenarnya, responden pada objek penelitian didominasi oleh responden yang berpendidikan SMA dengan laki laki sebanyak 80 responden dan 60 responden wanita dengan pendidikan rata rata SMA. Responden dengan jabatan karyawan operasional dengan sebanyak 72 responden

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, nilai signifikan manajemen hijau (GHRM) terhadap kinerja karyawan sebesar 0,310 sehingga hipotesis ditolak hal ini dapat membuktikan bahwa manajemen hijau (GHRM) tidak mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung. Dalam penelitian ini juga peneliti memilih *green behavior* dan *GOCB* menjadi mediator. Dalam penelitian

ini juga menjelaskan bahwa GOCB dapat meningkatkan kinerja karyawan yang berorientasi pada keramahan lingkungan.

Hasil analisis data yang menunjukkan bahwa terdapat 2 hipotesis yaitu GHRM berpengaruh positif signifikan terhadap *green behavior* dapat diterima berdasarkan nilai value  $<0,05$ . Dengan hal ini juga menunjukkan bahwa manajemen hijau (GHRM) berfokus pada pemberdayaan karyawan, partisipasi dan keterlibatan karyawan dalam inisiatif berkelanjutan yang mampu untuk meningkatkan kesadaran lingkungan.



Gambar 2. 1 Konsep pemikiran peneliti Fery Riyanto et.al

Hasil penelitian menunjukkan enam hipotesis yang dapat diterima dan satu hipotesis ditolak. Pengujian tersebut menjelaskan tentang hubungan antar variabel menunjukkan :

1. H1: Hubungan antara *Green Human Resource Management* dengan *Employee Performance* memiliki nilai signifikan sebesar 0,310 lebih besar dari 0,05 sehingga mengakibatkan *Green Human Resource Management* ini tidak

berpengaruh terhadap *Employee Performance* sehingga dengan hipotesis diatas menjelaskan bahwa terdapat satu hipotesis yang ditolak.

2. H2: Hubungan *Green Human Resource Management* dengan *Green Behavior* memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hipotesis kedua diterima yang menunjukkan bahwa *Green Human Resource Management* berpengaruh positif terhadap *Green Behavior*.
3. H3: Hubungan *Green Human Resource Management* dengan *Green Organization Citizenship Behavior* memiliki nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis ke 3 diterima, dengan demikian *Green Human Resource Management* berpengaruh signifikan positif terhadap *Green Organization Citizenship Behavior*.
4. H4: Hubungan antara *Green Behavior* dan *Employee Performance* memiliki nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis 4 diterima dan menunjukkan bahwa *Green Behavior* berpengaruh Positif terhadap *Employee Performance*.
5. H5: Hubungan antara *Green Organizational Citizenship Behavior* dan *Employee Performance* memiliki nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis 5 diterima dan menunjukkan bahwa *Green Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan positif terhadap *Employee Performance*.

Hal ini dapat menjelaskan bahwa secara teoritis dapat memberikan bukti empiris dengan adanya pengaruh manajemen hijau (GHRM) terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui media yang diperankan oleh *Green behavior* dan *Green*

*Organizational Citizenship Behavior*, secara praktis dimana penelitian ini berkontribusi sebagai dorongan perusahaan bagi perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur untuk mengimplementasikan manajemen hijau (GHRM) sebagai cara untuk meningkatkan kinerja individu karyawan. Dalam hasil data yang telah dilakukan karyawan cenderung memiliki kinerja tinggi karena terdapat kepedulian pada aspek lingkungan saat bekerja.

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 kuisisioner 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 penelitiannya menggunakan responden karyawan manufaktur yaitu Blue Pearl Company sedangkan penelitian sekarang menggunakan responden dari “PT Global Jet Express Cabang Menganti Gresik”

3. Perbedaan Penelitian terdahulu memilih objek penelitiannya menggunakan responden karyawan manufaktur yaitu Blue Pearl Company sedangkan penelitian sekarang menggunakan responden dari “PT Global Jet Express Cabang Menganti Gresik”

### **2.1.2 Katarzyna Piwowar, Agata Austen dan Aaisar Iqbal (2023)**

Pada penelitian ini berjudul “*Fostering three types of Green Human Resource Management in the Energy Sector the conditional role of Environmental Managerial Support*” terbit pada volume 18, no 4 tahun 2023 diterbitkan oleh jurnal manajemen baltik oleh Emerland Publishing Limited, pada penelitian ini di mana para pemangku kepentingan untuk membatasi dampak negatif yang akan menimbulkan kerusakan alam. Peneliti tertarik dalam isu lingkungan yang di mana dapat mereka temukan dalam bidang bisnis termasuk operasi ramah lingkungan, pemasaran ramah lingkungan atau akuisisi rumah tangga, peneliti juga menyebutkan bahwa karyawan merupakan faktor yang dapat menjembatani aktivitas ramah lingkungan dalam bidang-bidang yang telah disebutkan di atas perilaku ramah lingkungan dapat digambarkan sebagai aktivitas yang berpusat pada sebuah lingkungan yang dimana didalamnya terdapat peran dari pihak luar atau eksternal untuk bersifat efektif serta melampaui harapan yang diinginkan organisasi tersebut. (Pham, Vo-Thanh, et al., 2020)

Peran *Environment Managerial Support* menjelaskan dan menyatakan bahwa gaya manajemen dapat berpengaruh terhadap signifikan terhadap motivasi setiap individu, manajer sendiri memiliki potensi yang dapat memenuhi karyawan yang akan memiliki kompetensi, berhubungan dengan otonomi yang di mana akan

berpengaruh dalam kinerja karyawan yang dimana karyawan dapat memahami dan menerapkan kebijakan dan prosedur ramah lingkungan dalam operasi sehari-hari. Ketika karyawan tidak di motivasi oleh ekspektasi eksternal melainkan oleh diri sendiri mereka lebih cenderung menunjukkan ketidakpuasan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Manajer juga dapat memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi eksternal bawahannya yang dimana harus sesuai dengan prosedur perusahaan.

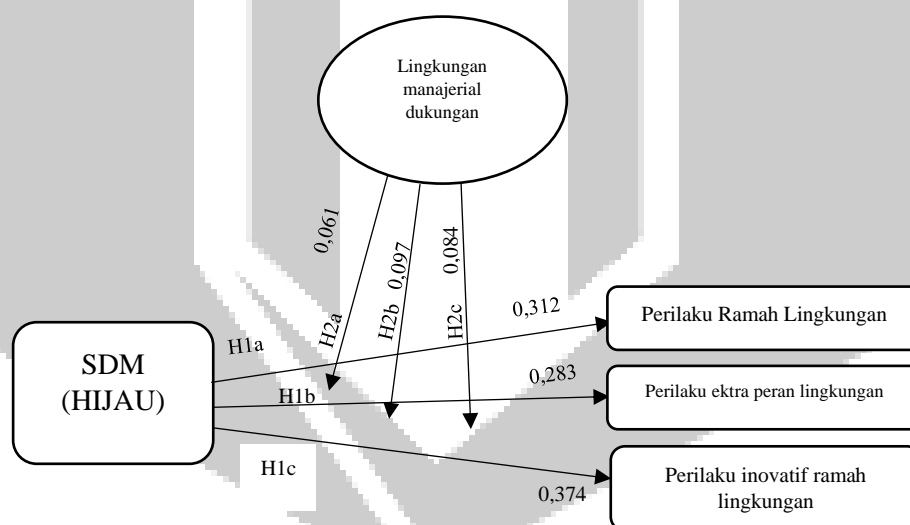
Penelitian ini untuk menguji hubungan antara praktik-praktik manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan dengan karyawan yang ramah lingkungan yaitu perilaku dalam peran, ekstra peran dan inovatif. Hubungan antar karyawan ini dapat dijelaskan berdasarkan teori pertukaran sosial. Selain hal tersebut penelitian ini bertujuan untuk menguji peran dukungan Manajerial Lingkungan terhadap Lingkungan Manajemen Hijau.

Peneliti mengumpulkan data dari perusahaan energi di Polandia dan menggunakan jasa peneliti dimana mereka memberikan tautan kuesioner berbasis web yang didistribusikan kepada karyawan oleh perwakilan departemen SDM melalui email perusahaan bersama dengan adanya surat lamaran yang akan dijaga kerahasiaannya. Penelitian menggunakan 300.000 pekerja yang dibawah sektor energi Polandia dan diukur menggunakan kalkulator untuk ukuran sampel, ditentukan ukuran dengan minimal sebanyak 382 tanggapan. Rata-rata respons dalam penelitian ilmu sosial adalah 35,70%. Badan penelitian tersebut menghubungi 829 karyawan yang bekerja dalam energi Polandia dan menerima total 419 formulir survei yang telah diisi.



Pengukuran menggunakan skala yang disajikan namun untuk meningkatkan validitas isi skala, di mana mengungkapkan adanya tumpang tindih dua item yang berhubungan dengan pelatihan sumber daya manusia. Kemudian, untuk meningkatkan validitas mulai skala, diikuti hukum parsimoni yaitu menggunakan jumlah item minimum yang diperlukan untuk memperoleh pengukuran yang andal. (Diamantopoulos & Siguaw, 2006)

Hasil dari penyaringan data dan analisis deskriptif penulis menguji keberadaan outlier univariat dan multivariat nilai Z-score dan uji jarak mahalanobis. Kasus-kasus ini kemudian dihilangkan dari kumpulan data. Selain itu ditemukan juga 15 kasus yang probabilitas nilai jarak 0,001 yang juga menunjukkan bahwa kasus tersebut merupakan outlier multivariat yang harus dihilangkan dari dataset. Dalam penelitian ini, seluruh variabel kontinyu bersifat reflektif, para penulis telah memeriksanya reabilitas indikator, reabilitas internal dan validasi konstruk melalui model pengukuran analisis.



Gambar 2. 2 konsep pemikiran Katarzyna Piwowa et,al(2023)

Dalam penelitian jurnal diatas menghasilkan dari hipotesis yang sudah digambarkan :

1. H1a : hipotesis H1a menghasilkan hubungan yang positif antara GHRM dan perilaku dalam peran ramah lingkungan, sehingga dalam hal ini praktik GHRM memiliki pelatihan dan penilaian kinerja yang berfokus terhadap ramah lingkungan, sehingga dalam hal ini dapat mendorong karyawan dapat berperilaku lingkungan.
2. H1b: Hipotesis H1b menghasilkan hubungan positif antara GHRM dan perilaku ekstra peran ramah lingkungan, yang menunjukkan bahwa praktik GHRM ini dapat memotivasi karyawan untuk melakukan tindakan yang mendukung keberlanjutan di luar tanggung jawab yang sudah mereka tentukan.
3. H1c: Hipotesis H1c menunjukkan hubungan GHRM dan perilaku inovatif ramah lingkungan, dengan hal ini menunjukkan penerapan GHRM mendorong adanya perilaku ramah lingkungan yang konvensional tetapi juga dapat mendorong karyawan untuk menciptakan inovasi dalam solusi ramah lingkungan
4. H2a: Hipotesis H2a menjelaskan bahwa EMS secara positif memoderasi hubungan antara GHRM dan GIBs, artinya dukungan manajerial lingkungan memperkuat efek positif dari praktik GHRM terhadap perilaku ramah lingkungan karyawan.
5. H2b: Hipotesis H2b membuktikan bahwa EMS secara positif memoderasi hubungan GHRM dan GERBs, dengan menunjukkan bahwa ketika dukungan

manajerial lingkungan kuat, dampak GHRM terhadap perilaku ekstra peran ramah lingkungan menjadi signifikan.

6. H2c: Hipotesis H2c membuktikan bahwa EMS secara positif memoderasi hubungan GHRM dan GIBs yang hasilnya menjelaskan bahwa dukungan dari pimpinan dalam konteks lingkungan dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk berinovasi dan menghasilkan ide-ide ramah lingkungan.

Persamaan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang :

1. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu penelitian menggunakan Variabel yang sama seperti penelitian sekarang yaitu *Green Human Resource Management*, *Green Innovative Behavior* dan *Environment Managerial Support* sebagai Pemoderasi
2. Persamaan Penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan uji data dengan SEM-PLS

Perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang :

1. Penelitian terdahulu dibantu oleh jasa peneliti dimana peneliti hanya memberikan kuisioner kemudian nantinya jasa peneliti akan meneruskan ke perusahaan yang dituju sehingga pengujian data bukan berasal dari peneliti, sehingga nantinya peneliti hanya mendapatkan hasil dari data yang telah dikumpulkan.
2. Penelitian terdahulu menguji dengan melibatkan 3 (tiga) jenis perilaku karyawan sedangkan pada penelitian sekarang menggunakan satu jenis perilaku karyawan yaitu *Green Innovative Behavior*

2.1.3 *Jianfeng meng, Majid Murad, Cai li, Ayesh Bakhwatar and sheikh Farhan Ashraf.(2022)*

Penelitian ini berjudul “*Green Lifestyle A Tie Beetwen Green Human Resource Management Practices And Green Organizational*” jurnal ini volume 15 dengan nomor 44 tahun 2023 dan diterbitkan pada sustainability dan berpusat pada kota di basel,swiss. pada penelitian ini praktik manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan mengintegrasikan, menyelaraskan dan menerapkan ramah lingkungan kegiatan dengan pengelola lingkungan untuk meningkatkan dan memprioritaskan praktik hijau diorganisasi dan menerapkan gaya hidup hijau. Gaya hidup hijau melibatkan preferensi tindakan yang melestarikan dan melindungi sumber daya alam.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji antara manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan (MSDH) dengan perilaku kewarganegaraan organisasi yang ramah lingkungan dengan melibatkan gaya hidup hijau sebagai mediator dan inovasi hijau serta nilai nilai komponen hijau sebagai mediator .dalam penelitian ini menggunakan teori motivasi dalam landasan untuk mengamati praktek Sumber daya hijau, dimana dapat meningkatkan kemampuan,motivasi dan kesempatan karyawan untuk berperilaku lingkungan.

Penelitian sebelum sebelumnya menyatakan bahwa karyawan yang berkomitmen terhadap lingkungan dan mempromosikan kegiatan ramah lingkungan dan perilaku pada tingkat individu memainkan peran penting dalam meningkatkan dan membangun kelestarian. Praktik MSDM yang ramah lingkungan

juga telah diamati praktik yang sama, yaitu perekrutan pembelajaran dan pengembangan, penghargaan dan kompensasi dan penilaian kinerja.

Penelitian ini berkontribusi pada literatur sebagai berikut, yang pertama penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak langsung praktik MSDM ramah lingkungan terhadap organisasi ramah lingkungan perilaku karyawan yang berpengaruh terhadap perkembangan lingkungan gaya hidup. Kedua, peneliti sebelumnya telah menyarankan bahwa gaya hidup ramah lingkungan, inovasi ramah lingkungan, dan nilai-nilai bersama yang ramah lingkungan mungkin berpengaruh pada hubungan ini, oleh karena itu penelitian ini mencoba menyelidiki peran mediasi-moderasi dari variabel-variabel ini dalam hubungan antara praktik MSDM ramah lingkungan dan perilaku warga organisasi ramah lingkungan.

Penelitian ini berpendapat bahwa praktik HRM ramah lingkungan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimana dalam literatur sebelumnya menyimpulkan bahwa perilaku dan keterampilan karyawan meningkatkan kinerja organisasi dengan adanya dapat mengarahkan para karyawan untuk melakukan aktivitas ramah lingkungan dengan mengadopsi perilaku ramah lingkungan perilaku ramah lingkungan dan mengembangkan budaya perilaku kewarganegaraan organisasi yang ramah lingkungan di kalangan karyawan. Seperti yang telah dibahas sebelumnya, perilaku warga organisasi yang ramah lingkungan sangat bergantung pada pendekatan individualisme. Pengelolaan memainkan peran penting dalam mendorong kesadaran diri karyawan dan menerapkan ramah lingkungan praktik dalam kehidupan kerja sehari-hari mereka, serta memberi

mereka budaya oportunistik dimana perilaku dan pengetahuan karyawan mengarah pada peningkatan lingkungan dan stabilitas organisasi.

Penelitian ini memiliki beberapa hipotesis didalamnya yaitu :

H1: Praktik manajemen sumber daya manusia hijau berpengaruh positif terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi hijau

H2: Praktik manajemen sumber daya manusia hijau berpengaruh positif terhadap gaya hidup

H3: Gaya hidup hijau berpengaruh positif terhadap perilaku karyawan organisasi hijau

H4: Praktik manajemen sumber daya manusia hijau dan perilaku kewarganegaraan organisasi hijau berpengaruh positif terhadap efek moderasi gaya hidup hijau

H5: Praktik manajemen sumber daya manusia hijau dan gaya hidup mempengaruhi secara positif oleh efek moderasi inovasi

H6: Gaya hidup hijau dan perilaku kewarganegaraan organisasi hijau dipengaruhi secara positif oleh moderasi nilai bersama hijau.

Penelitian ini berasal dari karyawan industri perhotelan di Tiongkok menggunakan kuisioner dengan teknik analisis PLS-SEM dengan total data 347 karyawan. Pengukuran menggunakan kuisioner dengan skala 1-5.

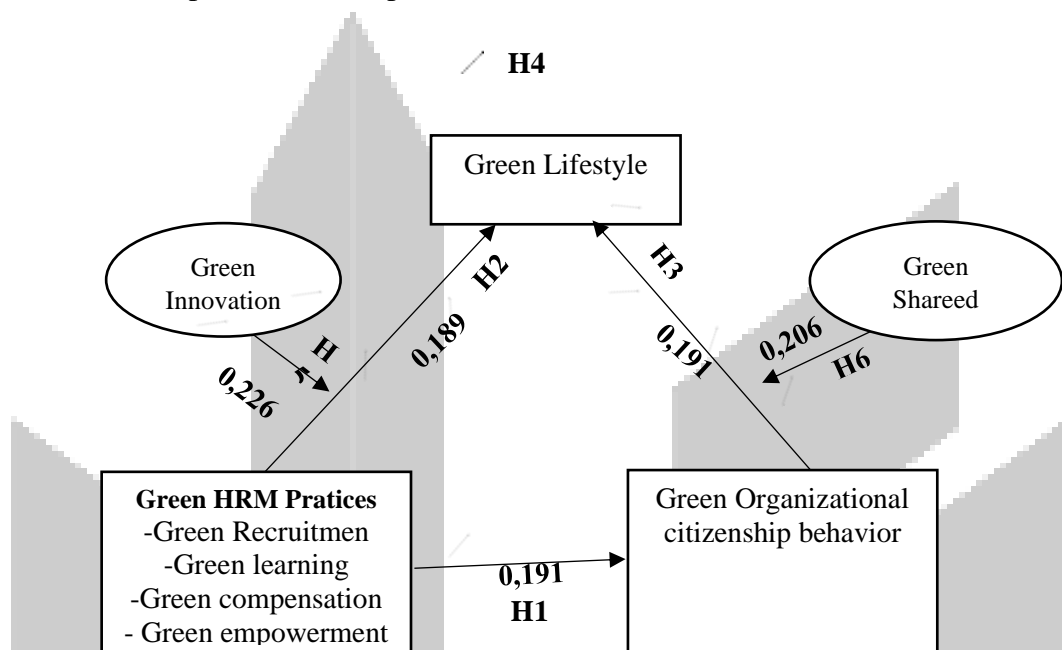
Hasil dari penelitian hipotesis di atas adalah sebagai berikut:

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 GHRM yang

berkelanjutan, karyawan cenderung lebih berperilaku proaktif dan mendukung inisiatif lingkungan.

2. H2: Hipotesis H2 menemukan bahwa dalam praktik GHRM berpengaruh positif terhadap gaya hidup hijau dari karyawan, karyawan juga terlibat dalam lingkungan kerja yang mendukung praktik hijau sehingga akan lebih memungkinkan untuk mengadopsi perilaku ramah lingkungan.
3. H3: Hipotesis H3 membuktikan bahwa gaya hidup hijau terbukti sebagai mediator yang signifikan yang dimana memiliki arti, karyawan yang mengadopsi gaya hidup hijau cenderung menunjukkan perilaku karyawan yang lebih baik dalam organisasi.
4. 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
5. 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 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.

Konsep model dalam penelitian ini :



Gambar 2. 3 Kerangka Pemikiran Jianfeng meng et al,

Persamaan dalam penelitian terdahulu dan penelitian sekarang :

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 menggunakan organisasi Non-profit
2. Variabel yang digunakan yaitu lebih dari 4 dengan gaya hidup sebagai pemediasi dan nilai nilai hijau sebagai pemoderasi.

#### 2.1.4 Humaira Qudsia Yousaf, Muneeb ahmed, Sumaira rehman(2022)

Pada penelitian ini berjudul “*Effects Of Green Human Resource Management On Green Innovation Through Green Human Capital, Environmental*



*Knowledge, And Managerial Environmental Concern*". Jurnal ini diterbitkan oleh Elsevier Ltd. Di Australia Tourism and Hospitality Education dengan volume 52 diterbitkan pada 2022. Masalah pada lingkungan bermunculan akibat pesatnya kemajuan dari pembangunan ekonomi, tindakan dari kegiatan perhotelan dapat menimbulkan kendala lingkungan, seperti hilangnya sumber daya alam, perubahan iklim dan pembuangan berbagai macam limbah tanpa adanya pengelolaan menyebabkan polusi air, udara, cahaya dan kepunahan satwa yang berada pada habitat aslinya.

Beberapa industri telah berupaya mengikuti perilaku yang bertanggung jawab terhadap lingkungan setelah mendapatkan tekanan dari perusahaan, pemangku kepentingan dan aturan lingkungan. Beberapa industri khususnya perhotelan telah melakukan praktik ramah lingkungan dimana mereka berfokus terhadap limbah makanan, dalam penelitian ini juga para akademis mulai menekankan penghijauan di tempat kerja sejak 2007 dan seterusnya. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa jaringan hotel besar telah berhasil meminimalisir penggunaan air dan energi mereka dengan baik antara tahun 2009 dan 2014 dengan mengadopsi tujuan operasional, aturan dan program ramah lingkungan.

Beberapa peneliti melihat subjek dengan dampak praktik yang meliputi, pelatihan hijau, kinerja hijau dan perekrutan hijau dan kompensasi. Praktik tersebut menunjukkan komitmen industri terhadap perlindungan lingkungan yang dapat meningkatkan reputasi jangka panjang dan kinerja lingkungan, pelatihan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia yang merupakan untuk

memperoleh manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan dimana karyawan lebih konstruktif dengan masalah lingkungan dengan pengetahuan lingkungan yang lebih besar dimana mereka lebih menjaga dan memperhatikan lingkungan, program pelatihan berbasis pengetahuan dimana perusahaan akan meningkatkan keterampilan personil yang didorong melalui operasi industri yang dikerjakan melibatkan menemukan, menangkap, menghasilkan dan menerapkan informasi untuk kinerja organisasi meningkatkan daya saing sebagai strategi inovatif. (Pham, Vo Thanh, et al., 2020)

Inovasi hijau adalah jenis inovasi yang meminimalkan dampak lingkungan sekaligus untuk mencapai tujuan lingkungan industri dan memberikan manfaat oleh lingkungan, inovasi adalah kemampuan dan kemauan industri untuk mengadopsi ide, prosedur dan teknologi baru yang menciptakan penawaran layanan yang unik dimana terdapat penelitian sebelumnya menjelaskan sumber daya manusia meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan kapabilitas karyawan sehingga proses perusahaan dan inovasi produk sehingga penelitian ini mencakup dampak positif manajemen sumber daya manusia pada inovasi hijau. (Seeck & Diehl, 2017).

Penelitian terdahulu menekankan bahwa praktik HRM adalah alat yang digunakan untuk menumbuhkan dan mengubah sumber daya industri perhotelan menjadi modal manusia untuk memfasilitasi tujuan dan visi mereka., dalam sebuah penelitian juga menunjukkan bahwa praktik SDM yang ramah lingkungan menjadi sebuah taktik penting untuk menciptakan modal manusia untuk menggunakan masalah lingkungan saat menghadapi tekanan lingkungan eksternal. (Yong et al., 2019). Dalam penelitian terdahulu memiliki GHRM dapat meningkatkan

keterampilan, pengetahuan dan kemampuan karyawan melalui pelatihan dan partisipasi hijau sehingga hal itu dapat meningkatkan modal manusia organisasi melalui organisasi dan penyelesaian masalah lingkungan.

Hipotesis dari penelitian ini adalah:

H1: *Green Human Resource Management* berkorelasi positif dengan inovasi hijau

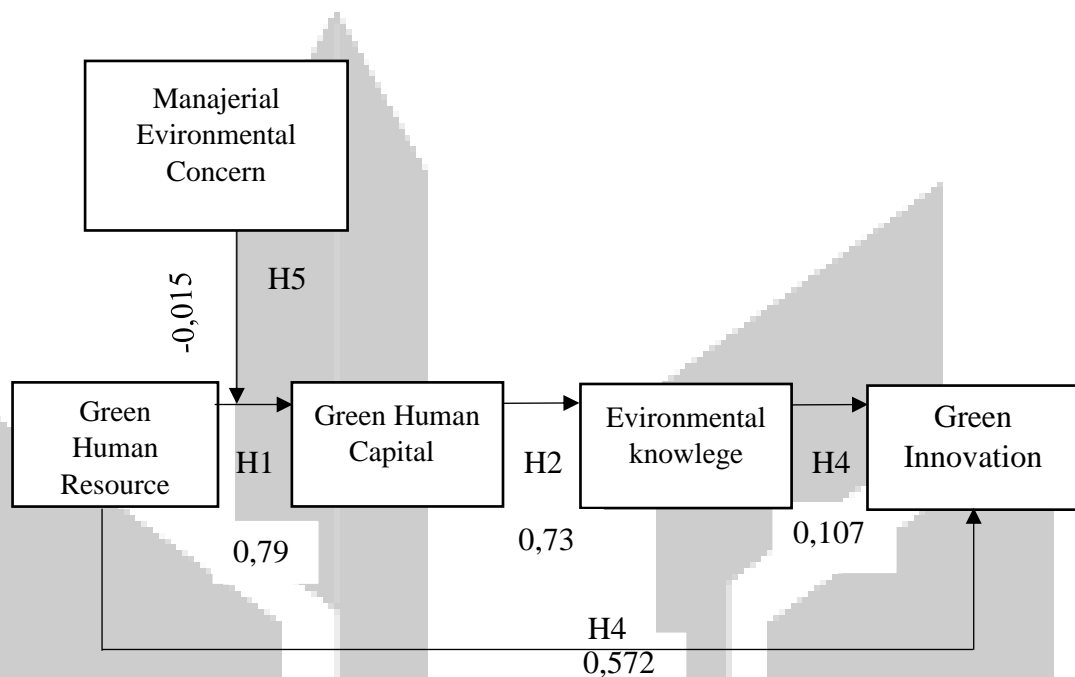
H2: *Green Human Resource Management* berkorelasi positif dengan modal manusia hijau

H3: Modal manusia hijau berkorelasi positif dengan pengetahuan lingkungan

H4: Pengetahuan lingkungan berhubungan positif dengan perilaku hidup bersih dan sehat

H5: *Management Environment Concern* memoderasi hubungan antara *Green Human Resource Management* dan modal manusia hijau

Pengumpulan menggunakan kuisisioner yang membahas tentang GHRM, modal manusia hijau, pengetahuan lingkungan, inovasi hijau, MEC dan faktor demografis (jenis kelamin, pendidikan, nama organisasi dan sifat pekerjaan).



Gambar 2. 4 Konsep Penelitian Humaira Qudsia Yousaf et al,

Penelitian ini ramah lingkungan dengan skala GHRM dengan item “Di organisasi saya, daya tarik karyawan dapat meningkat melalui komitmen lingkungan dengan penghargaan dan kompensasi didalamnya”, “dalam sebuah organisasi keterlibatan karyawan melalui isu yang layak atau penting” dan “pelatihan lingkungan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka” dan “insentif non moneter dan kompensasi variabel berdasarkan lingkungan”(Guerci et al., 2016). Dalam penelitian ini inovasi hijau diukur menggunakan skala empat item. Item item tersebut adalah perusahaan menggunakan bahan yang paling sedikit digunakan untuk menyusun sebuah produk dalam rangka untuk pengembangan sebuah produk dan perusahaan dapat mempertimbangkan dengan seksama apakah sebuah produk dapat digunakan kembali. Penelitian ini juga memiliki variabel kontrol dimana variabel ini adalah faktor demografi karyawan seperti jenis kelamin,usia,pendidikan,nama organisasi, sifat pekerjaan dan lama masa kerja

berdasarkan penelitian sebelumnya. Peneliti juga menyebutkan bahwa usia dan jenis kelamin juga penting dimana para peneliti mengungkapkan bahwa orang muda justru paling banyak melakukan penyimpanan dibandingkan dengan orang yang lebih tua.

Peneliti ini menggunakan SEM-PLS untuk digunakan dalam menguji survei ketika sudah diberikan kepada responden, pengukuran juga dianalisis pada langkah pertama dengan teknik SEM-PLS untuk mengevaluasi reabilitas antar item, validitas konvergen dan reliabilitas konsistensi internal, sedangkan model struktural diperiksa untuk menguji hipotesis. Model pengukuran yang digunakan melalui ekstraksi varians rata-rata (AVE) dan reabilitas komposit (CR) dimana sebagai besar CR melebihi nilai yang disulkan yaitu berupa 0,70 selain itu nilai AVE dari konstruksi tersebut melampaui nilai yang direkomendasikan yaitu 0,50. Item yang paling sedikit kurang dari  $<0,50$  dapat dihilangkan, meskipun kriteria Fornell-Lacker merupakan salah satu metode efektif dan efisien untuk evaluasi dalam situasi tertentu oleh karena itu, untuk validitas diskriminan rasio HTMT digunakan untuk menilai dibawah 0,9 menunjukkan validitas diskriminan. Dalam penelitian ini setelah terjadi pembagian survei kepada responden nilai menunjukkan hubungan yang positif terhadap inovasi hijau dengan keterangan H1 diterima. H2 menunjukkan diterima, inovasi hijau yang signifikan juga memiliki hasil positif sehingga H4 diterima. Dan MEC secara signifikan dan positif memoderasi hubungan antara manusia hijau dan GHRM.

Penelitian menemukan bahwa GHRM berdampak positif pada inovasi hotel hijau yang dimana sejalan dengan harapan penelitian. GHRM juga menunjukkan

bahwa karyawan dimotivasi untuk peduli terhadap lingkungan dan beradaptasi dalam kegiatan ramah lingkungan sehingga berakibat praktik hijau dalam kegiatan ramah lingkungan hotel meningkatkan inovasi. Sehingga hasil hipotesis pada penelitian ini adalah :

H1: hipotesis H1 menunjukkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia hijau memiliki hubungan positif yang signifikan dengan inovasi hijau dalam sebuah industri perhotelan.

H2: Hipotesis ini menunjukkan bahwa *Green Human Resource Management* berkontribusi secara positif terhadap pengembangan modal manusia hijau, yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan pada isu-isu lingkungan.

H3: Hipotesis 3 menunjukkan bahwa modal manusia hijau berhubungan positif dengan lingkungan yang dimana karyawan memiliki modal manusia hijau yang kuat cenderung memiliki pengetahuan yang baik tentang isu-isu yang ada di lingkungan.

H4: Hipotesis 4 menunjukkan bahwa pengetahuan lingkungan yang baik di kalangan karyawan berkontribusi pada peningkatan inovasi hijau yang dimana menunjukkan pemahaman yang baik dengan aspek lingkungan.

H5: Hipotesis 5 menunjukkan bahwa kepedulian lingkungan berperan sebagai moderator yang diperkuat hubungan antara *Green Human Resource Management* dengan modal manusia hijau sehingga menyebabkan hubungan yang positif *Green Human Resource Management* terhadap modal manusia hijau menjadi lebih kuat.

Temuan dalam penelitian ini menguraikan:

1. Hotel mempraktikkan dan mempromosikan perilaku ramah lingkungan di seluruh lini operasional untuk mengelola tantangan lingkungan dimana praktek

ini mendorong kebanggaan diantara para pekerja dalam meninjau bagaimana hotel mereka berkontribusi terhadap lingkungan.

2. Hotel harus merekrut karyawan baru yang memiliki semangat dalam pelestarian lingkungan dan prinsip prinsip ramah lingkungan dan manajer hotel didorong untuk merancang kebijakan perekrutan mereka sesuai dengan tujuan mencapai keberlanjutan lingkungan
3. Peneliti menekankan bahwa karyawan hotel dapat mengubah kemampuan untuk menghijaukan tempat kerja yang mereka miliki dengan sikap positif terhadap lingkungan dan kepedulian lingkungan
4. Peneliti menemukan para manajer untuk mengidentifikasi dan memfokuskan pada praktik praktik tertentu untuk mendorong perilaku lingkungan di antara para anggota staf guna meningkatkan kinerja lingkungan hotel.

Persamaan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang :

1. Menggunakan alat pengukuran yang sama yaitu SEM-PLS
2. Memiliki dua variabel yang sama yaitu GHRM dan Perilaku Inovatif Hijau

Perbedaan Penelitian terdahulu dan penelitian sekarang :

1. Penelitian ini Menggunakan objek perhotelan yang memiliki inovasi hijau sedangkan penelitian sekarang menggunakan perusahaan jasa
2. Penelitian ini memiliki 4 variabel dengan *Environment Managerial Concern* sebagai pemoderasi

Tabel 2. 1 Ringkasan Penelitian

No	Nama & Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisi	Hasil penellitian
1	Fery Riyanto,Miftachul Mujib,Haunan Damar (2024)	<i>“Improving Employee Performance Through Green Human Resource Management: The Mediating Role of Green Organizational Citizenship Behavior and Green Behavior”</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Green Human Resource Management</i></li> <li>2. Management Green Behavior</li> <li>3.Green Organization Citizhip Behavior</li> <li>4.Employee Performance</li> </ol>	SMA 60 orang , S1 50 orang , S2 3 orang.	SEM- PLS	<ol style="list-style-type: none"> <li>a) <i>Green Human Reource Management</i> berpengaruh positif terhadap <i>Green Behavior</i> dengan karyawan.</li> <li>b) <i>Green Human Resource Management</i> berpengaruh terhadap <i>Green Organizational Citizenship Behavior</i> dengan karyawan.</li> <li>c) <i>Green Behavior</i> berpengaruh positif terhadap <i>Employee Perfomance</i></li> <li>d) <i>Green Organizational Citizenship Behavior</i> Berpengaruh positif terhadap karyawan</li> <li>e) <i>Green Behavior</i> dan <i>Green Organization Citizhip Behavior</i> berperan terhadap Mediasi terhadap <i>Green Human Reource Management</i> dengan <i>Employee Performance</i></li> </ol>
2	Katarzyba Piwowar, Agata Austen dan	<i>“Fostering three types of green behavior through</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Green Human Resource Management</i></li> </ol>	Jumlah responden berjumlah 419 yang diambil dari departemen SDM,	SEMPLS	<ol style="list-style-type: none"> <li>a) <i>Green Human Resource Management</i> signifikan positif terhadap Green In-role Behavior</li> </ol>



No	Nama & Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisi	Hasil penellitian
	Qaisae Iqbal (2023)	<i>green HRM in the energy sector: the conditional role of environmental managerial support</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Environment Managerial Support</li> <li>3. Green in-role Behavior</li> <li>4. Green Extra Role Behavior</li> <li>5. <i>Green Innovative Behavior</i></li> </ol>	dengan responden berasal dari generasi X, Y dan Z.		<ol style="list-style-type: none"> <li>b) <i>Green human resource Management</i> signifikan positif terhadap Green Extra role Behavior</li> <li>c) <i>Green human resource management</i> signifikan positif terhadap <i>green innovative behavior</i></li> <li>d) Environment Managerial Support signifikan positif memoderasi antara <i>green human resource Management</i> dan Green In-role Behavior</li> <li>e) Environment Managerial Support signifikan positif terhadap <i>Green Human Resource Management</i> dan Green Extra-role Behavior</li> <li>f) Environment Managerial Support signifikan Positif terhadap <i>Green Human Resource Management</i> dan <i>Green Innovative Behavior</i></li> </ol>
3.	Jiangfeng meng, Majid murad, Ci Li, Ayesha Baktawar dan syekh farhan ashraf (2023)	<i>“Green Lifestyle: A Tie between Green Human Resource Management Practices and Green Organizational Citizenship Behavior”</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Green Innovation</li> <li>2. Green Lifestyle</li> <li>3. <i>Green Human Resource Management Pratices</i></li> </ol>	Pengumpulan data berasal dari 347 karyawan industri perhotelan di tiongkok	PLS-SEM	<ol style="list-style-type: none"> <li>a) <i>Green Human Resource Management</i> secara signifikan positif terhadap Green Organization Citizhip Behavior</li> <li>b) <i>Green Human Resource Management</i> berpengaruh signifikan positif terhadap Green Lifestyle</li> </ol>

No	Nama & Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisi	Hasil penellitian
			4. Green Shared Value <i>Green Organizational Citizenship Behavior</i>			<p>c) Green Lifestyle berpengaruh positif terhadap <i>Green Organizational Citizenship Behavior</i></p> <p>d) Green Lifestyle Signifikan Positif terhadap Green Organization Citizhip Behavior</p> <p>e) Green Innovative tidak signifikan terhadap <i>Green Human Resource Management</i> Manaagement</p> <p>f) Green Shared Value signifikan positif terhadap Green Lifestyle.</p>
4	Humaira Qudsia yousaf, Muneed Ahmad dan Sumaira Rehman(2022)	<i>“The impact of Green Human Resource Management on green innovation through green human capital, environmental knowledge, and managerial environmental concern.”</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Green Human Resource Management</i></li> <li>2. Green Human Capital</li> <li>3. Environmental Knowledge</li> <li>4. Green Innovation</li> <li>5. Managerial Environmental Concern</li> </ol>	Sampel yang diambil sebanyak 209 responden dari berbagai jenjang pekerjaan yang ada di beberapa hotel di pakistan	PLS-SEM	<ol style="list-style-type: none"> <li>a) <i>Green Human Resource Management</i> signifikan positif terhadap Green Innovative</li> <li>b) Green Human Capital signifikan Positif terhadap Green Human Capital</li> <li>c) Green Human Capital berpengaruh positif terhadap Environmental knowledge</li> <li>d) Environmental Knowledge berhubungan positif terhadap Green Innovative</li> <li>e) Managerial Environment Concern memperkuat terhadap Green Human Capital</li> </ol>

## **2.2 Landasan Teori**

Teori teori berikut ini untuk mendukung variabel:

### *2.2.1 Green Human Resource Management*

*Green management* adalah kesadaran organisasi yang diamana berhubungan dengan kebijakan dan kegiatan yang dilakukan organisasi. *Green management* juga bukan sebuah konsep yang memiliki gambaran gaya manajemen bisnis baru namun menggambarkan proses industrialisasi dari bisnis.(Sabita Julianda & Simanjorang, 2022)

Menurut (Sabita Julianda & Simanjorang, 2022) *Green Human Resource Management* memiliki 3 indikator yang terdiri dari :

1. Pelatihan dan pengembangan ramah lingkungan: pelatihan ini mengingatkan pengetahuan karyawan tentang isu isu lingkungan yang dimana memberikan keterampilan untuk praktik ramah lingkungan di tempat kerja dan hal ini mencakup pelatihan untuk mengurangi penggunaan energi dan efisiensi sumber daya
2. Keterlibatan karyawan dalam isu lingkungan : keterlibatan karyawan adalah bagian penting dalam terwujudnya *Green Human Resource Management* dimana perusahaan mendorong karyawan untuk berpartisipasi dalam sebuah inisiatif ramah lingkungan
3. Sistem penghargaan dan kompensasi ramah lingkungan:perusahaan mengintegrasikan elemen ramah lingkungan dalam sistem penghargaan.

*Green Human Resource Management* menurut (Riyanto et al., 2024) adalah pendekatan manajemen sumber daya manusia yang berfokus terhadap hal hal yang

berkelanjutan kepada lingkungan yang dimana dalam fungsi sumber daya manusia didalam organisasi bertujuan untuk mendorong munculkan *Green Behavior*.

Menurut Riyanto, Mujib, dan Damar (2024) *Green Human Resource Management* memiliki 4 Indikator terdiri dari:

1. Keterikatan karyawan pada organisasi: *Green Human Resource Management* mendorong adanya keterlibatan dalam aktivitas yang berorientasi pada keberlanjutan
2. Kontribusi terhadap lingkungan: praktik *Green Human Resource Management* mengintegrasikan kepedulian lingkungan dalam kegiatan kerja untuk mendorong kontribusi aktif karyawan mendukung keberlanjutan
3. Pelatihan: pelatihan terkait ramah lingkungan diberikan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam praktik keberlanjutan
4. Aktivitas lingkungan: kegiatan ini mencakup partisipasi dalam sebuah kampanye hijau untuk mengimplementasikan kebijakan lingkungan

Menurut Ren, Tang, dan Jackson (2020) menyatakan bahwa GHRM memiliki tujuan untuk mengembangkan kesadaran lingkungan yang dimana dapat menciptakan budaya yang mendukung pengelolaan lingkungan. Dalam penelitian ini indikator yang digunakan adalah indikator menurut Riyanto et al., 2024.

### 2.2.2 *Green Innovative Behavior*

Perilaku inovasi hijau adalah dimana munculnya praktik baru yang lebih baik dalam organisasi menuju perubahan dengan meningkatkan solusi ritel, mengurangi sumber daya alam serta mengurangi biaya yang tidak diinginkan dalam rantai pasokan. Perilaku ini memerlukan rencana yang terorganisir untuk

memperbaiki tantangan lingkungan yang didorong secara internal atau responsif terhadap penggunaan sumber daya. Perilaku inovatif tidak terlepas dari kepemimpinan transformasional dimana mereka memainkan peran pentingnya untuk berinovasi melalui pengembangan kompetensi dan kemampuan utama melalui proses pengambilan keputusan kolektif untuk mencapai tujuan kolektif, kepemimpinan juga berkomitmen secara terbuka untuk pembelajaran berkelanjutan dan menggunakan visi kolektif untuk menumbuhkan kesadaran dan pengakuan lebih besar terhadap sebuah misi organisasi. (Guerci et al., 2016)

Menurut (Guerci et al., 2016) indikator dari *Green Human Resource Management* yaitu terdiri atas:

1. Tekanan pemangku kepentingan: dimana hal ini berasal dari pelanggan yang dimana untuk keberlanjutan lingkungan melalui proses dan kepastian tindakan ramah lingkungan
2. Praktik manajemen sumber daya manusia hijau: menerapkan beberapa *Proses Green Management* seperti *Green Hiring*, *Green Training and Engagement* dan *Green Performance*
3. Kinerja lingkungan: hal ini dapat dilakukan dalam salah satu upaya untuk pengurangan emisi polusi dengan mengurangi efisiensi dalam mengurangi jejak lingkungan.

Menurut (Piowar-Sulej et al., 2023) *Green Innovative Behavior* didefinisikan sebagai perilaku karyawan yang inovatif dalam konteks lingkungan yang dimana juga termasuk dalam teknologi, proses hingga teknik yang baru dalam

produk ramah lingkungan. Menurut (Piwowar-Sulej et al., 2023) *Green Innovative Behavior* juga memiliki indikator yang terdiri dari :

1. Green Idea Generation: inovasi digunakan untuk menghasilkan solusi ramah lingkungan
2. Green Idea Promotion :mendorong orang lain untuk mengadopsi atau mendukung inisiatif
3. Green Idea Realization : melaksanakan ide atau solusi lingkungan dalam praktik kerja

Dalam Penelitian ini indikator yang digunakan adalah indikator dari Piwowar-Sulej et al., 2023.

### 2.2.3 *Green Organizational Citizenship Behavior*

*Green Organization Citizenship Behavior* menurut (Hira, Hameed, & Butt, 2023) merupakan perilaku sosial yang sukarela dimana karyawan mengabdikan usahanya demi kinerja organisasi yang berkelanjutan dalam fokus lingkungan dengan mekanisme menghasilkan karyawan yang berkelanjutan dalam sebuah organisasi.

Menurut (Hira, Hameed, & Adnan, 2023) Green organizational citizenship behavior memiliki indikator yang terdiri atas:

1. *Ecological initiative*: inisiatif sukarela karyawan untuk mengurangi dampak lingkungan
2. *Eco-civic engagement*: partisipasi dalam kegiatan lingkungan perusahaan
3. *Eco-helping*: tindakan membantu orang lain untuk memhami dan berkontribusi pada tujuan lingkungan

*Green Organizational Citizenship Behavior* merupakan salah satu tindakan karyawan untuk memperbaiki lingkungan dalam sebuah organisasi yang tidak mendapatkan imblan atau sukarela disetiap individunya. *Green Organizational Citizenship Behavior* juga memiliki tindakan sukarela yang dikerjakan diluar tugas dan tanggung jawab mereka secara resmi dan memiliki banyak manfaat yang signifikan dari organisasi. Penelitian terdahulu menyatakan bahwa *Green Organizational Citizenship Behavior* dapat mengidentifikasi karyawan untuk keterbatasan serta kekuatan untuk perbaikan efisiensi operasi. (Riyanto et al., 2024) *Green Organizational Citizenship Behavior* menurut Riyanto et al. (2024) memiliki 4 indikator yaitu :

1. Memberikan saran: hal ini karyawan dapat memberikan saran ataupun ide yang dapat digunakan untuk perbaikan lingkungan kerja
2. Kontribusi Lingkungan: karyawan maupun *stekholder* dapat secara sukarela untuk kegiatan lingkungan yang berdampak pada kelestariannya
3. Dorongan Perilaku: karyawan dapat mendorong dan melakukan tindakan yang mendukung keberlanjutan.
4. Menimbang Tindakan: karyawan dan *stekholder* dapat memprioritaskan dampak lingkungan yang dimana dapat dibagi menjadi tingkat level paling berimbas atau paling berdampak pada lingkungan

Dalam Penelitian ini indikator yang digunakan adalah indikator dari Riyanto et al., 2024.

#### 2.2.4 *Environment Managerial Support (Dukungan Manajerial)*

Pengetahuan lingkungan serta moderasi menjadi salah satu masalah lingkungan manajerial (MEC). *Environmental Managemnt Conern* menjadi penemuan puncak permasalahan lingkungan yang digunakan para *steckholder* untuk mengambil sikap, sikap manajerial dapat berdampak signifikan terhadap teknik pengelolaan manajemen lingkungan untuk menghadapi tantangan lingkungan. Dalam hal ini dukungan manajerial puncak sangat penting bagi kemampuan organisasi untuk mengelola lingkungan dengan cepat (Munawar et al., 2022).

Menurut (Munawar et al., 2022) indikator dari Environmental Mangement Concern yang terdiri atas:

1. Inovasi lingkungan sebagai bagian strategi organisasi: manajemen menganggap bahwa inovasi lingkungan adalah elemen penting dalam strategi lingkungan organisasi
2. Kelayakan inovasi lingkungan: inovasi lingkungan dinilai layak dan memberikan manfaat
3. Efektivitas strategi inovasi lingkungan: strategi ini dipandang sebagai pendekatan yang efektif untuk mengelola masalah lingkungan
4. Pentingnya inovasi lingkungan: manajemen percaya bahwa inovasi lingkungan diperlukan untuk mencapai kinerja lingkungan yang lebih tinggi.

Menurut (Piwowar-Sulej et al., 2023) *Environment Managerial Support* dapat didefinisikan sebagai keyakinan karyawan pada atasan mereka untuk menyediakan sumber daya serta memberikan sebuah umpan balik yang dapat



dikontribusikan dalam lingkungan, *Environment Managerial Support* dapat juga mencakup keterlibatan atasan atas isu-isu yang ada dalam lingkungan, kemudian memberikan informasi yang akurat untuk memberikan penyelesaian terhadap masalah karyawan.

menurut (Piwowar-Sulej et al., 2023) Indikator *Environment Managerial Support* adalah:

1. Mendukung inisiatif lingkungan: manajer mendorong dan mendukung karyawan yang terlibat dalam inisiatif lingkungan di tempat kerja.
2. Pelatihan lingkungan: memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang diperlukan untuk kontribusi pada tujuan lingkungan melalui pelatihan yang sesuai.
3. Komunikasi lingkungan: manajer memberikan informasi yang jelas, akurat dan relevan mengenai kebijakan lingkungan, isu lingkungan dan solusi yang tersedia. Diskusi tentang lingkungan: manajer melibatkan karyawan dalam diskusi atau pengambilan keputusan terkait isu lingkungan untuk meningkatkan rasa memiliki dan komitmen.
4. Penyedia informasi lingkungan: manajer memberikan umpan balik yang aktif terkait upaya ramah lingkungan karyawan dan menyediakan dukungan teknis atau emosional untuk inisiatif.
5. Keterlibatan dalam penyelesaian masalah lingkungan: manajer memberikan otonomi kepada karyawan untuk menciptakan solusi inovatif yang mendukung tujuan lingkungan

Penelitian terdahulu juga menyebutkan bahwa hubungan *Environment Managerial Support* dengan *green human resource management* sangat memiliki peran penting dimana mereka variabel tersebut sama sama mendingring kemampuan pekerja untuk berinovasi dan menjaga potensi manajemen lingkungan. Dalam Penelitian ini indikator yang digunakan adalah indikator dari Piwowar-Sulej et al., 2023.

### **2.3 Hubungan Antar Variabel**

#### *2.3.1 Pengaruh Green Human Resource Management (GHRM) terhadap Intra Role Green Innvotive Behavior (GIB)*

Perilaku inovasi ramah lingkungan dianggap sebagai salah satu hal yang paling efektif dalam menekan dari lingkungan dengan hemat biaya tanpa mengorbankan daya saing ekonomi, penelitian terdahulu percaya bahwa faktor internal dan faktor eksternal organisasi yang bisa didorong dengan perilaku inovasi ramah lingkungan.(Ogiemwonyi et al., 2023)

Penelitian terdahulu berpendapat bahwa hubungan *green human resource management* dengan *green innovative green behavior* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimana hal tersebut dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan akan meningkatkan dimana hal ini dapat mengarahkan karyawan untuk melakukan aktifitas yang menjaga lingkungan dengan mengimplementasikan kegiatan ramah lingkungan serta mengembangkan perilaku perilaku yang ramah lingkungan. *Hubungan green human resource management* dengan *Green Innovative Behavior* ini sangat digantungkan dengan

pendekatan individualisme dimana kinerja maksimal karyawan dapat semakin bagus dan maksimal jika ada terjadinya individualisme.

Pendekatan individualisme ini para pemangku kepentingan memiliki peran penting untuk mendorong karyawan untuk mensukseskan kegiatan ini dimana para petinggi dapat menggunakan budaya peraturan perusahaan untuk memaksimalkan peran karyawan dalam organisasi tersebut.

### *2.3.2 Pengaruh Environment Managerial Support (EMS) sebagai pemoderasi terhadap Green Human Resource Management dan Green Innovative Behavior*

Gagasan tanggung jawab perusahaan (CSR) memunculkan adanya *human resource management, human resource management* mengacu dalam “kebijakan dan praktik yang mempromosikan perilaku ramah lingkungan dan penggunaan sumber daya organisasi yang berkelanjutan” organisasi yang berada dalam tekanan kuat untuk menerapkan praktik yang ramah lingkungan dapat mendorong perilaku yang berkelanjutan dan bertanggung jawab di antara para pekerja karena terdampak buruk terhadap lingkungan (Guerci et al., 2016).

Beberapa organisasi yang beranggapan bahwasannya strategi dan prosedur manajemen ramah lingkungan. Namun kesadaran dan pemahaman mengenai organisasi kaitannya dalam perilaku lingkungan yang berbeda diantara karyawan sehingga *environment managerial support* diperlukan didalam untuk mendorong *environment managerial support* ini bukan hanya kebijakan, namun suatu komponen yang penting untuk menodorong budaya perilaku jangka panjang. *environment managerial support* dapat membuktikan bahwa semakin kuat

dukungan pimpinan berupa pengarahan, pelatihan dan penghargaan dengan secara terus menerus maka perilaku karyawan akan terus berkelanjutan. (Pellegrini et al., 2018)

Berdasarkan sebuah penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa peran persepsi hijau dukungan organisasi (POS) hijau yang berperan sebagai mediator yang cukup kuat dengan variabel *Green Human Resource Management* dan perilaku pro-lingkungan, sehingga dengan adanya bukti ini semakin menguatkan bahwa hubungan karyawan yang didukung oleh organisasi mereka cenderung untuk terlibat dalam perilaku yang mendorong lingkungan hijau. (Meraj et al., 2023)

### 2.3.3 Pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Green*

#### *Organization Citizenship Behavior*

*Green Organizational Citizenship Behavior* memiliki tindakan yang dimana melebihi tugas dan tanggung jawab anggota organisasi, secara khusus untuk praktik praktik yang ramah lingkungan. *Green Organizational Citizenship Behavior* juga memberikan kontribusi positif terhadap wawasan penting tentang karyawan dalam menciptakan organisasi yang berkelanjutan dan efektif. Organisasi mendukung *Green Organizational Citizenship Behavior* untuk menciptakan iklim kerja yang positif serta memiliki hubungan positif hubungannya dengan kinerja karyawan.

Beberapa sebuah penelitian menunjukkan bahwa perilaku *Green Organization Citizhip Behavior* karyawan dapat ditingkatkan melalui *Green Human Resource Management* yang berfokus terhadap pengintegrasian praktik yang ramah lingkungan ke dalam sumber daya manusia. (Riyanto et al., 2024)

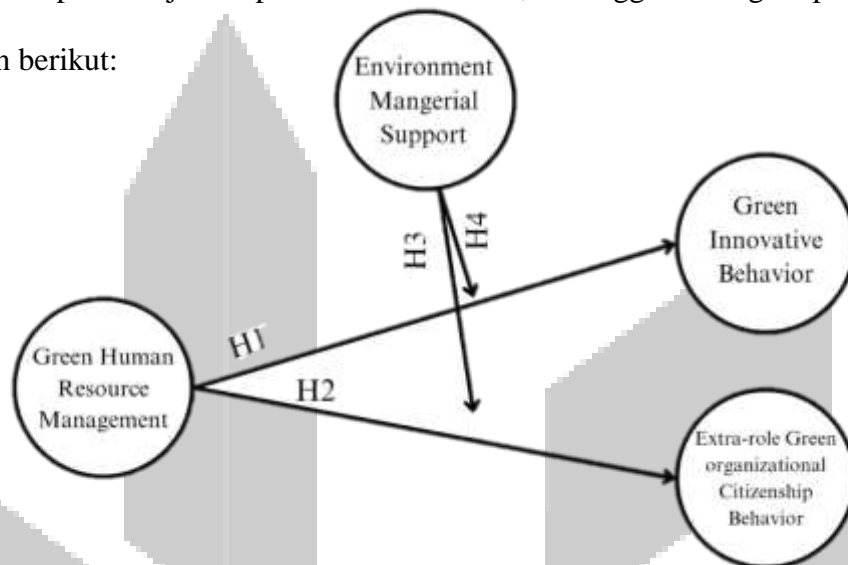
#### 2.3.4 *Pengaruh Environment Managerial Support sebagai pemoderasi terhadap Green Human Resource Management terhadap Extra -Role Green Organizational Citizenship Behavior.*

Perilaku kewarganegaraan mendorong mereka untuk melakukan kegiatan ramah lingkungan, dalam beberapa penelitian juga menyarankan bahwasannya perilaku kewarganegaraan dan motivasi karyawan yang meningkatkan akan mengakibatkan banyak penghargaan yang bermunculan. Praktik *Green Human Resource Management* membuktikan bahwa efektif terhadap karyawan untuk *Green Organization Citizenship Behavior* terhadap lingkungan (OCB). Dukungan manajerial dapat mendukung *Green Human Resource Management* dimana ketika seorang manajer dapat menunjukkan komitmen terhadap sebuah keberlanjutan untuk memotivasi perilaku ramah lingkungan. Manajer yang aktif memberi dukungan untuk inisiatif lingkungan dapat meningkatkan kepercayaan partisipasi karyawan dalam program tersebut. Hubungan antara variabel *Green Human Resource Management*, *Environment Managerial Support* dan *Organization Citizhip Behavior* bersifat ketergantungan antara satu sama lain. (Malik et al., 2021)

#### **2.4 Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran adalah model konseptual yang terkait dengan teori dan berbagai faktor yang menjadi permasalahan yang perlu diidentifikasi. Model konseptual merujuk terhadap cara teori yang berhubungan dengan faktor faktor yang dianggap masalah yang signifikan dan telah diidentifikasi Berdasarkan penjelasan kerangka pemikiran yang dapat dikembangkan pada penelitian ini

berdasarkan pada tinjauan penelitian terdahulu, sehingga kerangka pemikiran penelitian berikut:



Gambar 2. 5 Kerangka Penelitian

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah awal yang diajukan dalam suatu penelitian yang perlu diuji kebenarannya melalui daya dan analisis. Gambaran mengenai bagaimana teori yang berhubungan faktor faktor yang dianggap penting. Berdasarkan hubungan antar variabel dan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis penelitian yang dibuat sebagai berikut:

Hipotesis 1: *Green Human Resource Management* berpengaruh signifikan positif terhadap *Green Innovative Behavior*

Hipotesis 2: *Green Human Resource Management* berpengaruh signifikan positif terhadap *Extra-role Citizenship Behavior*

Hipotesis 3: *Green Human Resource Management* berpengaruh signifikan positif terhadap *Green Innovative Behavior* yang dimoderasi oleh *Environment Managerial Support*

Hipotesis 4: *Green Human Resource Management* berpengaruh signifikan positif

terhadap *Green Organization Citizenship Behavior* yang dimoderasi oleh *Environment Managerial Support*

