

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI VOLUNTARY GREEN BEHAVIOR DAN TASK-RELATED GREEN BEHAVIOR

Evi Silvana Muchsinati¹, Rince Monica Hutagalung², Adineka Fatyandri³

^{1,2,3}Faculty of Business and Management, Universitas Internasional Batam, Batam, Indonesia
e-mail: evi@uib.ac.id¹, 2141045.rince@uib.edu², adi_neka@uib.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Green Human Resource Management (Green HRM)* terhadap *Task-Related Green Behavior (TRGB)*, *Voluntary Green Behavior (VGB)*, dan *Green Human Capital (GHC)* dalam konteks industri makanan dan minuman. Penelitian ini juga menguji peran mediasi *GHC* dalam hubungan antara *Green HRM* dan *TRGB* serta *VGB*. Penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* untuk mengolah data. Populasi terdiri dari 212 karyawan yang bekerja sebagai *crew* restoran dan barista di empat perusahaan terkemuka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Green HRM* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *TRGB* dan *VGB*, dimana *GHC* berperan sebagai mediasi dalam memperkuat model ini. Penelitian ini menekankan pentingnya penerapan *Green HRM* dan pengembangan *GHC* untuk meningkatkan perilaku ramah lingkungan di tempat kerja.

Kata kunci: *green HRM; task-related green behavior (TRGB); voluntary green behavior (VGB); green human capital (GHC)*

Abstract

This study aims to analyze the impact of *Green Human Resource Management (Green HRM)* on *Task-Related Green Behavior (TRGB)*, *Voluntary Green Behavior (VGB)*, and *Green Human Capital (GHC)* in the food and beverage industry context. It also examines the mediating role of *GHC* in the relationship between *Green HRM* and *TRGB* as well as *VGB*. This study uses *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* to process the data. The population consists of 212 employees working as restaurant crew members and baristas at four leading companies. The results show that *Green HRM* has a positive and significant effect on *TRGB* and *VGB*, with *GHC* acting as a mediator in strengthening this model. This study emphasizes the importance of implementing *Green HRM* and developing *GHC* to enhance environmentally friendly behavior in the workplace.

Keywords: *green HRM; task-related green behavior; voluntary green behavior; green human capital*

PENDAHULUAN

Persaingan yang berdimensi global merupakan tantangan yang serius dan mendasar bagi seluruh negara di era globalisasi di mana persaingan global memerlukan ketersediaan SDM unggul (Setyawan & Nelson, 2021). Salah satunya untuk mengikuti persaingan global dengan meningkatkan perilaku lingkungan secara sukarela dan perilaku ramah lingkungan terkait tugas pada karyawan. Gerakan peduli lingkungan ini telah berlangsung dan banyak perusahaan yang menerapkan konsep ramah lingkungan (Citta & Fattah, 2020). Penerapan kebijakan *Green HRM* dapat mewakili pendekatan proaktif yang dilakukan oleh lembaga-lembaga untuk mencapai tujuan yaitu meningkatkan kinerja lingkungan dan keseluruhannya (AlKetbi & Rice, 2024). Salah satu industri yang menerapkan peduli lingkungan adalah industri makanan dan minuman. Gerakan peduli lingkungan yang dilakukan industri makanan dan minuman dengan melakukan upaya penghematan energi hingga menggunakan kemasan yang ramah lingkungan (Rumagesan et al., 2022.), kementerian lingkungan hidup dan kehutanan (2023) menyatakan persentase penurunan emisi mencapai 25,46% dengan target 17,33% hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah melakukan pengelolaan limbah dengan baik. Upaya untuk mengurangi jejak karbon melalui penggunaan energi terbarukan

atau teknologi hemat energi masih minim. Serta kementrian lingkungan hidup dan kehutanan juga menyatakan 3.694 perusahaan yang dinilai kepatuhannya dalam pengelolaan lingkungan. E-HRM merupakan hal yang penting bagi bisnis modern serta membantu pekerjaan serta mendorong karyawan untuk berpikir luas dan menghindari situasi yang tidak menguntungkan (Muchsinati & Ardiansyah, 2023).

Adapun faktor yang dapat meningkatkan perilaku lingkungan karyawan meliputi *Green HRM*, *Voluntary Green Behavior*, *Task Related Green Behavior* serta *Green Human capital* sebagai mediasi. Pada penelitian terdahulu yang di teliti oleh Zhu et al. (2021) *Green HRM* memiliki efek yang lebih besar pada *Task-Related Green Behavior* dibandingkan pada *Voluntary Green Behavior*. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Ribeiro et al. (2022) pada karyawan dari berbagai organisasi pariwisata menunjukkan implementasi GHRM yang paling efektif bagi kebijakan organisasi yang ramah lingkungan memiliki kemampuan untuk meningkatkan hasil ramah lingkungan yang di capai karyawan secara potensial meningkatkan motivasi organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Shafaei et al. (2020) menunjukkan bahwa GHRM menganjurkan *green employee management* untuk strategi berkelanjutan dikarenakan dapat mempengaruhi secara signifikan sikap dan perilaku karyawan terhadap kinerja lingkungan. Jadi dari penelitian terdahulu ditemukan bahwa *Green Human Resources Management* pada VGB dan TRGB tidak hanya untuk mencapai tujuan ramah lingkungan akan tetapi juga mendorong perilaku ramah lingkungan di kalangan karyawan dan di dalam organisasi, hanya dengan cara itulah bisnis dapat mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan dan membuat bisnis lebih baik. *Green HRM* juga di anggap sebagai salah satu solusi organisasi untuk menerapkan perilaku ramah lingkungan. (Mahdy et al., 2023).

Green Hrm Dan Task-Related Green Behavior

Green HR Management merupakan kegiatan yang bertujuan untuk mengembangkan dan menerapkan sistem sumber daya manusia yang berkelanjutan di perusahaan. Selain itu perusahaan harus mempromosikan hal positif kepada organisasi agar karyawan dapat memiliki solusi yang unik dalam melakukan kegiatan ramah lingkungan dalam perusahaan (Ahmad et al., 2022). *Task-related green behavior* mengacu pada perilaku ramah lingkungan yang dilakukan oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dasar yang diperlukan oleh organisasi, seperti perlindungan lingkungan, tanggung jawab yang diberikan dalam melaksanakan tugasnya, serta mematuhi standar lingkungan (Mi et al., 2020). Agar karyawan dapat menyelesaikan tugas pekerjaan dasar dapat melakukan kepemimpinan yang dapat diamati dari perilaku pribadi ataupun hubungan interpersonal agar dapat membantu karyawan dalam mengambil keputusan (Sentoso & Sang Putra, 2021). Aboramadan (2022) juga menyatakan bahwa *Green Human Resource Management* sangat mempengaruhi inovasi perilaku ramah lingkungan (TRGB) dalam praktik pengelolaan lingkungan pada karyawan melalui perilaku ramah lingkungan. Adapun temuan penelitian yang dilakukan oleh Chaudhary (2019), menunjukkan bahwa GHRM ditemukan pengaruh yang signifikan terhadap *task-related green behavior* pada karyawan di sektor otomotif di india, serta memberikan dampak positif dari GHRM kepada *task-related green behavior*. Berdasarkan temuan yang di lakukan oleh penelitian-penelitian terdahulu, *green HRM* dianggap memiliki peran penting dalam meningkatkan *task-related green behavior* di berbagai industri. Maka dari itu, penelitian ini mengajukan hipotesis.

H1: *Green HRM* berpengaruh signifikan terhadap *Task-Related Green Behavior*

Green HRM Dan Green Human Capital

Teori *human capital* menggambarkan *human capital* meliputi sifat-sifat karyawan, seperti kemampuan, kebijaksanaan, pengetahuan, komitmen, kemampuan, keterampilan,

sikap, pengalaman, dan kreativitas yang dapat meningkatkan nilai yang mengarah pada perolehan keunggulan kompetitif (Sun et al., 2020). Menurut Yong et al. (2019) *green human capital* dianggap menjadi salah satu faktor penting dalam organisasi yang harus tertanam dalam *green human resources* untuk mengadopsi kebijakan perlindungan lingkungan. Dari penelitian yang dilakukan oleh Sun et al. (2020) menunjukkan bahwa bagi sumber daya manusia yang berpendidikan tinggi di kota-kota yang menengan dampaknya tidak signifikan bagi BUMN, sedangkan bagi non-BUMN dampaknya sangat signifikan. Menurut Haldorai et al. (2022) menekankan bahwa praktik-praktik MSDM merupakan alat yang berguna untuk mengembangkan sumber daya industri menjadi sumber daya yang memfasilitasi pencapaian tujuan serta misi industri. Serta, adapun temuan penelitian yang dilakukan oleh Malik et al. (2020) menyatakan bahwa *green human capital* dan *green human resources management* signifikan dalam keberlanjutan dengan menerapkan dan dapat menyelaraskan tujuan organisasi dengan tujuan individu serta keberlanjutan perlindungan lingkungan. Maka dari itu, penelitian ini mengajukan hipotesis

H2: *Green HRM* berpengaruh signifikan terhadap *Green Human Capital*

Green HRM Dan Voluntary Green Behavior

Mengingat fakta bahwa manajemen sumber daya manusia (HRM) biasanya dikaitkan dengan manfaat (Piwowar-Sulej, 2021), dan organisasi semakin banyak mengadopsi praktik HRM ramah lingkungan untuk mempromosikan *employees green behaviors* (Anwar et al., 2020). Menurut Hasan (2022) GHRM adalah praktik kebijakan sumber daya manusia (MSDM) yang bertujuan untuk mendorong penerapan sumber daya keberlanjutan dalam organisasi bisnis dan secara lebih umum untuk mendorong peningkatan kesadaran akan kelestarian. Dalam penelitian Tandon et al. (2023) menemukan bahwa *green human resources management* dapat menciptakan *psychological green* yang secara positif mempengaruhi inspirasi karyawan untuk terlibat dalam *voluntary green behavior*. Hasil temuan dari penelitian Chen et al. (2021) *Green HRM* mempengaruhi *employees green behavior* secara signifikan di tempat kerja. Oleh karena itu akan sangat penting untuk lebih fokus pada pengaruh situasi organisasi yaitu *green HRM* terhadap *voluntary green behavior* dapat memberikan pengaruh penting di tempat kerja karyawan. Maka dari itu, penelitian ini mengajukan hipotesis

H3: *Green HRM* berpengaruh signifikan terhadap *Voluntary Green Behavior*

Green Human Capital dan Task-Related Green Behavior

Green Human Capital adalah pengetahuan, keahlian, inovasi dan kesadaran lingkungan karyawan semua dilakukan untuk mendukung pengembangan solusi dan memanfaatkan pelunag bisnis yang berkelanjutan (Sihombing & Murwaningsari.,2022). *Human Capital* merupakan hal yang unik bagi setiap organisasi dan menyediakan sumber daya dan kemampuan penting untuk persaingan di industri, yang sulit untuk di tiru oleh industri lain (Zahra & Hayton, 2019.). *Green human capital* disebut juga sebagai rangkuman dari pengetahuan karyawan, pengalaman karyawan, kreativitas dan komitmen karyawan terhadap penerapan kebijakan dan prosedur perlindungan lingkungan serta praktik-praktik perlindungan lingkungan juga harus tertanam dalam perilaku karyawan yang harus dapat mencerminkan penerapan praktik penghijauan (Ahmed et al., 2021). Dari penelitian yang dilakukan oleh Cheng et al. (2023) dalam hal ini peneliti melakukan analisa media untuk mengidentifikasi pengaruh tidak langsung *green human capital* kepada *task-related green behavior*, analisis mediasi ini menunjukkan bahwa *green human capital* menunjukkan bahwa secara signifikan memediasi *task-related green behavior*. Pengetahuan yang diperoleh dalam lingkungan kerja dapat mengurangi limbah dan mendaur ulang sumber daya sekaligus

mencapai tujuan ramah lingkungan, maka Kim et al. (2019) menyatakan bahwa *task related green behavior* memiliki dampak positif pada kinerja tugas karyawan. Maka dari itu, penelitian ini mengajukan hipotesis

H4: *Green Human Capital* (GHC) secara signifikan memediasi pengaruh antara *Green HRM* dan *Task-Related Green Behavior*

Green Human Capital Dan Voluntary Green Behavior

Perilaku pada *voluntary green behavior* mengacu pada individu yang efektif dalam mengelola pekerjaan dengan mempertahankan ketepatan dalam bekerja yang mencakup penyelesaian tugas yang diharapkan (Cheng et al., 2023). Dalam hal ini, penting untuk memahami perilaku ramah lingkungan secara sukarela dari perspektif sumber daya manusia yang ramah lingkungan. Dari penelitian yang dilakukan oleh Malik et al. (2020), signifikansi *green human capital* dalam keberlanjutan dengan menerapkan dan dapat menyelaraskan tujuan organisasi dengan tujuan individu serta keberlanjutan perlindungan lingkungan. Penelitian yang dilakukan oleh Zhang et al. (2022) menyatakan bahwa *voluntary green behavior* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap bagaimana perilaku dapat diterima dan didukung pada lingkungan kerja serta berimplikasi pada keberhasilan upaya ramah lingkungan yang berkelanjutan. *Voluntary green behavior* memiliki pengaruh yang signifikan, dengan kata lain *voluntary green behavior* dapat meningkatkan perilaku karyawan dalam mendukung perilaku hijau sukarela karyawan (*voluntary green behavior*) (Yang et al., 2023). Lalu adapun temuan lain yang dilakukan oleh Ying et al. (2020) setelah menggunakan mediator dampak pada VGB menjadi tidak signifikan hal ini membuktikan bahwa *green human capital* dampak tidak selarasnya perlindungan lingkungan. Maka dari itu, penelitian ini mengajukan hipotesis

H5: *Green Human Capital* (GHC) secara signifikan memediasi pengaruh antara *Green HRM* dan *Voluntary Green Behavior*

METODE

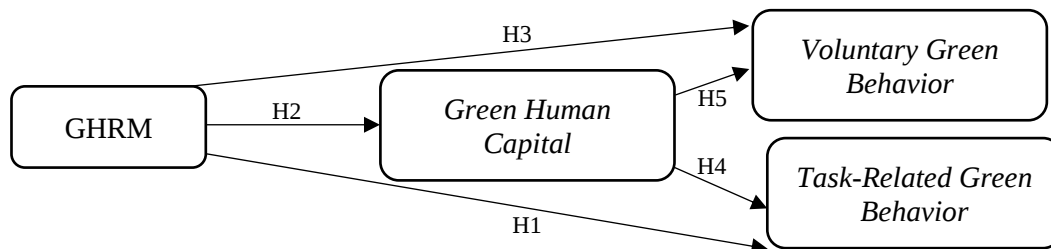
Objek penelitian ini karyawan yang bekerja di industri makanan dan minuman, khususnya yang memiliki posisi sebagai *crew restaurant* dan *barista* di Batam. Sampel penelitian mencakup empat populasi utama, yaitu Chatime, KFC, Kopi Kenangan, dan McDonald's. Penentuan jumlah sampel dilakukan berdasarkan rumus Hair et al. (2019) 1:10, di mana jumlah indikator dikalikan 10 untuk menentukan ukuran sampel yang diperlukan. Terdapat 19 jumlah indikator yang digunakan sehingga minimum sampel adalah 190. Untuk mengantisipasi data error maka peneliti melebihkan sampel sebanyak 212 responden.

Penelitian ini menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) untuk menganalisis data. Validitas diukur melalui *Average Variance Extracted* (AVE), sedangkan reliabilitas diuji menggunakan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (CR). Selanjutnya, analisis mencakup evaluasi *path coefficients* untuk menilai hubungan langsung antar variabel, *indirect effects* untuk memahami pengaruh mediasi, serta uji *R-Square* untuk mengevaluasi kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Jumlah indikator pengukuran sebanyak 19 dari empat variabel yang diteliti mengadopsi dari penelitian sebelumnya, yaitu *Green HRM* variabel yang diukur dengan 6 pertanyaan yang diadopsi dari (Dumont et al., 2017), *Green Human Capital* diukur menggunakan 5 pertanyaan yang diadopsi dari (Tandon et al., 2023), *Voluntary Green Behavior* diukur melalui 5 pertanyaan dan *Task-Related Green Behavior* diukur melalui 3 pertanyaan yang diadopsi dari penelitian sebelumnya (Haldorai et al., 2022). Setiap pertanyaan diukur berdasarkan skala *Likert* lima poin yaitu: (1) Sangat Tidak Setuju, (2)

Tidak Setuju, (3) Netral, (4) Setuju, (5) Sangat Setuju.

Secara lebih jelas, model penelitian pada penelitian ini disajikan melalui gambar sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden penelitian sejumlah 212 dengan karakteristik responden sebagai berikut: mayoritas responden adalah perempuan (52,8%) dengan kelompok usia terbesar berada pada rentang 28-37 tahun (49,5%), yang mencerminkan tenaga kerja usia produktif. Sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK/ sederajat (53,3%) dan telah bekerja selama 2-3 tahun (37,7%). Hal ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh tenaga kerja muda dengan latar belakang pendidikan menengah, yang telah memiliki pengalaman kerja dalam durasi yang relatif pendek namun signifikan yaitu direntang 2-3 tahun (37,7%).

a. Analisis Model Penelitian (*Measurement Model Analysis*)

Uji validitas pada SEM-PLS terbagi menjadi dua kategori yaitu *inner model* dan *eksternal model*. Validitas konvergen dapat diukur dengan menggunakan variabel rata-rata yang di ekstraksi, AVE yang dapat diterima minimal 0,5 atau dapat lebih besar (Ali et al., 2018). Berdasarkan nilai AVE pada Tabel 2, nilai AVE pada setiap variabel menunjukkan memenuhi kriteria validitas. Maka dapat di simpulkan bahwa seluruh nilai AVE pada setiap variabel dapat di katakan valid karena nilainya lebih dari 0,5. Berikut ini adalah hasil dari tes validitas dan reliabilitas penelitian:

Tabel 1. Validity and Reliability

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<i>Green Human Capital</i>	0.550	0.813	0.686
<i>Green HRM</i>	0.855	0.903	0.701
<i>Task-Related Green Behavior</i>	0.793	0.879	0.709
<i>Voluntary Green Behavior</i>	0.641	0.804	0.583

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Menurut Cerri et al. (2023) nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* yang di rekomendasikan harus > 0,70 agar dapat diterima. Pada Tabel 1 dapat di terima karena seluruh variabel memenuhi kriteria reliabilitas yaitu 0,7. Sedangkan pada nilai *Composite Reliability* pada seluruh variabel dapat diterima karena memenuhi kriteria reliabilitas yaitu lebih dari 0,7 seperti yang di tunjukkan dalam hasil Tabel 1.

b. Uji Hipotesis (*Hypothesis Testing*)

Menurut Hair et al. (2022) nilai P harus lebih kecil dari 0,05 dan T statistics di atas 1,96 untuk mempertimbangkan hubungan menjadi signifikan. Lebih lanjut penjelasan dilihat dari tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2. Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values, p-Values)

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>	Kesimpulan
<i>Green HRM → Task-Related Green Behavior</i>	0,648	0,076	8,513	0,000	H1: Signifikan
<i>Green HRM → Green Human Capital</i>	0,767	0,024	31,625	0,000	H2: Signifikan
<i>Green-HRM → Voluntary Green Behavior</i>	0,524	0,078	6,718	0,000	H3: Signifikan

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Hipotesis 1: Green HRM dan Task-Related Green Behavior

Green HRM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *task-related green behavior*. Hal ini didasarkan pada nilai *original sample (o)* sebesar 0,648, nilai T-statistik sebesar 8,513 ($>1,96$) dan P-value sebesar 0,000 ($<0,05$) yang menunjukkan hubungan yang signifikan secara signifikan. Hasil analisis menunjukkan bahwa penerapan *green human resources management (Green HRM)* secara signifikan berkontribusi pada peningkatan perilaku hijau yang terkait dengan tugas (*task-related green behavior*) di tempat kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad et al., 2022), (Mi et al., 2020), (Sentoso & Sang Putra, 2021.), (Aboramadan, 2022), dan (Chaudhary, 2019).

Hipotesis 2: Green HRM dan Green Human Capital

Green HRM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *green human capital*. Nilai *original sample (O)* sebesar 0,767 menunjukkan hubungan yang sangat kuat, dengan T statistik sebesar 31,625 ($>1,96$) dan p value sebesar 0,000 ($<0,05$) yang menunjukkan signifikansi hubungan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penerapan kebijakan dan praktik *green HRM* secara efektif dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ramah lingkungan dalam organisasi maupun dalam perusahaan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Haldorai et al., 2022) dan (Malik et al., 2020) dan (Sun et al., 2020).

Hipotesis 3: Green HRM dan Voluntary Green Behavior

Hasil analisis menunjukkan bahwa *Green HRM* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Voluntary Green Behavior*. Nilai *Original Sample (O)* sebesar 0,524 menunjukkan pengaruh yang cukup kuat. Nilai T Statistik sebesar 6,718 ($>1,96$) dan P Value sebesar 0,000 ($<0,05$) mengonfirmasi signifikansi hubungan tersebut. Hasil ini menunjukkan bahwa pengembangan *green human capital* dalam organisasi mampu mendorong karyawan untuk terlibat dalam perilaku hijau secara sukarela, di mana perilaku ini tidak hanya mencerminkan tugas formal, tetapi inisiatif individu dapat mendukung keberlanjutan lingkungan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hasan, 2022), (Tandon et al., 2023) dan (Chen et al., 2021).

Efek Tidak Langsung (*Indirect Effects*)

Hipotesis 4: *Green HC dan Task-Related Green Behavior*

Berdasarkan hasil dari *indirect effect* pada Tabel.3 ditemukan pengaruh tidak langsung dikarenakan *sampel mean* (m) dan *T-statistics* memiliki nilai yang positif. Berdasarkan pengujian yang dilakukan pada *Green HRM* → *Green Human Capital* → *Task-Related Green Behavior* menunjukkan nilai *P-values* 0,028 dan nilai *t-statistic* 2,204. Hal ini menunjukkan bahwa GHRM memiliki efek tidak langsung yang signifikan pada TRGB melalui GHC. Hal ini menunjukkan bahwa GHRM dapat mendorong karyawan dalam penerapan perilaku perlindungan lingkungan yang telah di rencanakan serta penerapan kebijakan perlindungan lingkungan serta praktik-praktik perlindungan lingkungan juga harus tertanam dalam perilaku karyawan yang harus dapat mencerminkan penerapan praktik penghijauan. Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ahmed et al., 2021), (Cheng et al., 2023), dan (Ahmad et al., 2022).

Hipotesis 5: *Green Human Capital dan Voluntary Green Behavior*

Pada pengujian yang dilakukan pada *GHRM*→*GHC*→*VGB* koefisien ini mewakili pengaruh tidak langsung GHRM pada VGB melalui GHC. Pada Tabel.3 menunjukkan nilai *P-value* 0,003 dan nilai *T-statistic* 2,993, ini berarti bahwa GHRM memiliki efek tidak langsung yang signifikan pada VGB melalui GHC. Hal ini terjadi karena dapat meningkatkan perilaku karyawan dalam melaksanakan perilaku ramah lingkungan serta dapat mempertahankan ketepatan dalam mengerjakan penyelesaian tugas yang telah dirancang. Hasil ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Cheng et al., 2023), (Malik et al., 2020), dan (Zhang et al., 2022).

Tabel 3. *Specific Indirect Effect*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>	Kesimpulan
<i>Green-HRM -> Green Human Capital_ -> Task-Related Green Behavior</i>	0,136	0,139	0,062	2,204	0,028	H4: Signifikan
<i>Green-HRM -> Green Human Capital_ -> Voluntary Green Behavior</i>	0,198	0,202	0,066	2,993	0,003	H5: Signifikan

Sumber: Data Primer diolah (2024)

c. Hasil Uji *R Square*

Menurut Hair et al. (2019) nilai 0,75, 0,50, 0,25 pada *R Square* menunjukkan model kuat, *moderate*, dan lemah. Secara keseluruhan, nilai *R Square* untuk ketiga variabel menunjukkan bahwa model yang digunakan memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan variasi dalam data, dengan *Task-Related Green Behavior* memiliki nilai *R Square* tertinggi, diikuti oleh *Green Human Capital*, dan yang terakhir adalah *Voluntary Green Behavior*. Nilai *R Square Adjusted* sedikit lebih rendah karena penyesuaian yang dilakukan untuk mempertimbangkan jumlah variabel prediktor.

Tabel 4. *R-Square*

Variabel	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>	Kesimpulan
<i>Green Human Capital</i>	0,588	0,586	Moderate
<i>Task-Related Green Behavior</i>	0,628	0,625	Moderate
<i>Voluntary Green Behavior</i>	0,549	0,545	Moderate

KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan pentingnya *Green Human Resources Management* dalam meningkatkan perilaku ramah lingkungan karyawan, baik yang terikat dengan tugas (*Task-Related Green Behavior*) maupun secara sukarela (*Voluntary Green Behavior*), khususnya dalam industri makanan dan minuman. Penerapan *Green HRM* terbukti berdampak signifikan terhadap perilaku karyawan dalam mendukung tujuan keberlanjutan lingkungan. Hipotesis yang diajukan menunjukkan bahwa *Green HRM* tidak hanya mempengaruhi *Task-Related Green Behavior* dan pembentukan *Green Human Capital*, tetapi juga menginspirasi *Voluntary Green Behavior* karyawan. *Green Human Capital* memediasi secara signifikan hubungan antara *HRM* dan perilaku ramah lingkungan tersebut. Keseluruhan hasil penelitian ini mendukung pentingnya kebijakan *Green HRM* yang efektif untuk mencapai keberhasilan inisiatif ramah lingkungan dan berkelanjutan, sekaligus mendorong kinerja karyawan yang lebih baik dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ada beberapa saran manajerial yang dapat diambil antara lain adalah mendorong implementasi *Green HRM* (*Green Human Resource Management*) secara proaktif melalui pelatihan karyawan tentang praktik ramah lingkungan dan kebijakan yang mendukung perilaku hijau di tempat kerja, yang dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam inisiatif hijau perusahaan. Selanjutnya, penting untuk mengembangkan *Green Human Capital* (GHC) melalui pendidikan dan pelatihan guna memperkuat daya saing perusahaan serta mendorong inovasi ramah lingkungan. Mendorong perilaku hijau sukarela atau *Voluntary Green Behavior* (VGB) di luar tugas formal, dengan memberikan penghargaan dan pengakuan atas kontribusi sukarela karyawan, juga menjadi langkah penting dalam memperkuat budaya hijau perusahaan. Peningkatan kesadaran dan keterlibatan karyawan dalam aktivitas ramah lingkungan dapat dicapai melalui penciptaan lingkungan kerja yang mendukung keberlanjutan dan kampanye internal yang mengedukasi tentang manfaat keberlanjutan.

Di samping itu, perusahaan perlu berinvestasi dalam teknologi hemat energi dan energi terbarukan, terutama di sektor makanan dan minuman, yang masih minim dalam pengurangan jejak karbon. Secara berkala, manajemen juga harus melakukan evaluasi kinerja lingkungan dengan menggunakan alat dan metrik yang relevan, seperti pengurangan emisi, penggunaan energi terbarukan, dan pengelolaan limbah, untuk memastikan bahwa inisiatif ramah lingkungan berjalan sesuai target. Dengan menerapkan rekomendasi ini, perusahaan dapat memperkuat strategi keberlanjutan dan meningkatkan kontribusi karyawan terhadap tujuan hijau perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboramadan, M. (2022). The effect of green HRM on employee green behaviors in higher education: the mediating mechanism of green work engagement. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(1), 7–23. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2020-2190>
- Ahmad, I., Ullah, K., & Khan, A. (2022). The impact of green HRM on green creativity: mediating role of pro-environmental behaviors and moderating role of ethical leadership style. *International Journal of Human Resource Management*, 33(19), 3789–3821. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1931938>
- Ahmed, L., Nasir, A., Nasir, A., & Bakhtawar, A. (2021). The Influence of Green Human Capital and Green Abilities on Employee Green Behavior with Moderating Role of Green Knowledge Sharing: A Conceptual Study. *South Asian Journal of Social Sciences and Humanities*, 02(02), 01–12. <https://doi.org/10.48165/sajssh.2021.2201>

- Ali, F., Rasoolimanesh, S. M., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Ryu, K. (2018). An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) in hospitality research. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(1), 514–538. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-10-2016-0568>
- AlKetbi, A., & Rice, J. (2024). The Impact of Green Human Resource Management Practices on Employees, Clients, and Organizational Performance: A Literature Review. In *Administrative Sciences* (Vol. 14, Issue 4). Multidisciplinary Digital Publishing Institute (MDPI). <https://doi.org/10.3390/admsci14040078>
- Anwar, N., Nik Mahmood, N. H., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., Noor Faezah, J., & Khalid, W. (2020). Green Human Resource Management for organisational citizenship behaviour towards the environment and environmental performance on a university campus. *Journal of Cleaner Production*, 256. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.120401>
- Cerri, L. Q., Justo, M. C., Clemente, V., Gomes, A. A., Pereira, A. S., & Marques, D. R. (2023). Insomnia Severity Index: A reliability generalisation meta-analysis. In *Journal of Sleep Research* (Vol. 32, Issue 4). John Wiley and Sons Inc. <https://doi.org/10.1111/jsr.13835>
- Chaudhary, R. (2019). *Green Human Resource Management and Employee Green Behavior: An Empirical Analysis*.
- Chen, S., Jiang, W., Li, X., & Gao, H. (2021). Effect of employees' perceived green hrn on their workplace green behaviors in oil and mining industries: Based on cognitive-affective system theory. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(8). <https://doi.org/10.3390/ijerph18084056>
- Cheng, Y., Masukujjaman, M., Sobhani, F. A., Hamayun, M., & Alam, S. S. (2023). Green Logistics, Green Human Capital, and Circular Economy: The Mediating Role of Sustainable Production. *Sustainability (Switzerland)*, 15(2). <https://doi.org/10.3390/su15021045>
- Citta, A. B., & Fattah, H. (2020). Implementation of green human resource management based on triple bottom line theory to support sustainability development (study at PT. Semen Tonasa, South Sulawesi). *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 575(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/575/1/012183>
- Dumont, J., Shen, J., & Deng, X. (2017). Effects of Green HRM Practices on Employee Workplace Green Behavior: The Role of Psychological Green Climate and Employee Green Values. *Human Resource Management*, 56(4), 613–627. <https://doi.org/10.1002/hrm.21792>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Third Edition*. SAGE.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis*. Cengage Learning.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. In *European Business Review* (Vol. 31, Issue 1, pp. 2–24). Emerald Group Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Haldorai, K., Kim, W. G., & Garcia, R. L. F. (2022). Top management green commitment and green intellectual capital as enablers of hotel environmental performance: The mediating role of green human resource management. *Tourism Management*, 88. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2021.104431>
- Hasan, H. (2022). ARTIKEL INFORMASI ABSTRAK. *JTLA*, 2(1), 10–16. <https://abnuscjournal.com/jtla>

- Kementerian Lingkungan Hidup dan kehutanan. (2023). *LAPORAN KINERJA 2023 Produktivitas tapak hutan dan lingkungan hidup untuk transformasi ekonomi Indonesia*.
- Kim, Y. J., Kim, W. G., Choi, H. M., & Phetvaroon, K. (2019). The effect of green human resource management on hotel employees' eco-friendly behavior and environmental performance. *International Journal of Hospitality Management*, 76, 83–93. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.04.007>
- Mahdy, F., Alqahtani, M., & Binzafrah, F. (2023). Imperatives, Benefits, and Initiatives of Green Human Resource Management (GHRM): A Systematic Literature Review. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 15, Issue 6). Multidisciplinary Digital Publishing Institute (MDPI). <https://doi.org/10.3390/su15064866>
- Malik, S. Y., Cao, Y., Mughal, Y. H., Kundi, G. M., Mughal, M. H., & Ramayah, T. (2020). Pathways towards sustainability in organizations: Empirical evidence on the role of green human resource management practices and green intellectual capital. *Sustainability (Switzerland)*, 12(8). <https://doi.org/10.3390/SU12083228>
- Mi, L., Sun, Y., Gan, X., Yang, H., Lv, T., Shang, K., Qiao, Y., & Jiang, Z. (2020). Promoting Employee Green Behavior Through the Person-Organization Fit: The Moderating Effect of Psychological Distance. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.568385>
- Muchsinati, E. S., & Ardiansyah, R. (n.d.). *Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science The Importance of Implementing E-HRM to Enhance Employee Productivity in Companies*. <https://ajmesc.com/index.php/ajmesc>
- Piowar-Sulej, K. (2021). Core functions of Sustainable Human Resource Management. A hybrid literature review with the use of H-Classics methodology. In *Sustainable Development* (Vol. 29, Issue 4, pp. 671–693). John Wiley and Sons Ltd. <https://doi.org/10.1002/sd.2166>
- Ribeiro, N., Gomes, D. R., Ortega, E., Gomes, G. P., & Semedo, A. S. (2022). The Impact of Green HRM on Employees' Eco-Friendly Behavior: The Mediator Role of Organizational Identification. *Sustainability (Switzerland)*, 14(5). <https://doi.org/10.3390/su14052897>
- Rumagesan, S., Ketut Bagiastuti, N., Agung, G., Krisna, M., & Sari, K. (2022). *Penerapan Green Practices pada Food & Beverage Department di Fox Hotel Jimbaran*. <https://repository.pnb.ac.id>
- Sentoso, A., & Sang Putra, F. (n.d.). Analysis of the ethical effect of leadership on employee performance and moderated with employee engagement and organizational citizenship behavior. *Business and Accounting Research (IJEBA) Peer Reviewed-International Journal*, 5. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBA>
- Setyawan, A., & Nelson, A. (n.d.). The Role of Organizational Culture in the Influence of HR Practices, Knowledge Management, and Talent Management on Organizational Performance. In *Jurnal Dinamika Manajemen* (Vol. 12, Issue 2). <http://jdm.unnes.ac.id>
- Shafaei, A., Nejati, M., & Mohd Yusoff, Y. (2020). Green human resource management: A two-study investigation of antecedents and outcomes. *International Journal of Manpower*, 41(7), 1041–1060. <https://doi.org/10.1108/IJM-08-2019-0406>
- Sihombing, P. B. S., & Murwaningsari, E. (2022). Pengaruh Green Relational Capital, Green Structural Capital, And Green Human Capital Terhadap Kinerja Perusahaan. *Owner*, 7(1), 280–292. <https://doi.org/10.33395/owner.v7i1.1246>
- Sun, X., Li, H., & Ghosal, V. (2020). Firm-level human capital and innovation: Evidence

- from China. *China Economic Review*, 59. <https://doi.org/10.1016/j.chieco.2019.101388>
- Tandon, A., Dhir, A., Madan, P., Srivastava, S., & Nicolau, J. L. (2023). Green and non-green outcomes of green human resource management (GHRM) in the tourism context. *Tourism Management*, 98. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2023.104765>
- Yang, L., Shao, X., & Jiang, Y. (2023). Fostering Employees' Voluntary Green Behavior: The Role of Environmentally Specific Servant Leadership, Positive Affectivity, and Workplace Anxiety. *Sustainability*, 15(20), 14883. <https://doi.org/10.3390/su152014883>
- Ying, M., Faraz, N. A., Ahmed, F., & Raza, A. (2020). How does servant leadership foster employees' voluntary green behavior? A sequential mediation model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(5). <https://doi.org/10.3390/ijerph17051792>
- Yong, J. Y., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., & Fawehinmi, O. (2019). Nexus between green intellectual capital and green human resource management. *Journal of Cleaner Production*, 215, 364–374. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.12.306>
- Zahra, S. A., & Hayton, J. (n.d.). *What do we know about knowledge integration: fusing micro and macro organizational perspectives*. <http://wrap.warwick.ac.uk/132437>
- Zhang, X., Li, Z., Zhang, H., & Zhang, Q. (2022). Appraising and reacting to voluntary green behavior at work: The effects of green motive attribution. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1010588>
- Zhu, J., Tang, W., Wang, H., & Chen, Y. (2021). The influence of green human resource management on employee green behavior—a study on the mediating effect of environmental belief and green organizational identity. *Sustainability (Switzerland)*, 13(8). <https://doi.org/10.3390/su13084544>