



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 4 Tahun 2023 Page 9531-9545

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh *Green Human Resource Management* Terhadap *Employee Green Behaviour* Dimediasi Oleh *Green Organization Identity*

Krisnawati<sup>1</sup> ✉, Lia Amalia<sup>2</sup>

Universitas Esa Unggul

Email: [krisnaaawt@student.esaunggul.ac.id](mailto:krisnaaawt@student.esaunggul.ac.id)<sup>✉</sup>

### Abstrak

Alasan utama menipisnya sumber daya alam dan aktivitas manusia lainnya, seperti penebangan yang tidak proporsional dan pembakaran bahan bakar fosil yang menyebabkan emisi karbon. Tujuan penelitian untuk memahami bagaimana praktik manajemen sumber daya manusia berkelanjutan yang dapat diterapkan oleh IKEA termasuk kebijakan dan prosedur, pelatihan dan pengembangan karyawan serta penghargaan dan insentif bagi karyawan yang berkontribusi pada keberlanjutan dengan meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya perilaku ramah lingkungan. Penelitian ini menggunakan angket sebagai metode uji penelitian. Hasil menunjukkan bahwa *Green Human Resource Management* berpengaruh positif terhadap *Employee Green Behavior*. *Voluntary Green Behavior* berpengaruh positif terhadap *Green Organization Identity*. *Green Human Resource Management* berpengaruh positif terhadap *Employee Green Behavior*. *Voluntary Green Behavior* tidak berpengaruh terhadap *Employee Green Behavior*. *Green Organization Identity* berpengaruh positif terhadap *Employee Green Behavior*. *Green Human Resource Management* pengaruh positif terhadap *Employee Green Behavior* melalui mediasi *Green Organization Identity*. *Voluntary Green Behavior* pengaruh positif terhadap *Employee Green Behavior* melalui mediasi *Green Organization Identity*.

Kata Kunci : *Green Human Resource Management*, *Voluntary Green Behavior*, *Green Organization Identity*, *Employee Green Behavior*, Perilaku Ramah Lingkungan

## Abstract

The main reasons for the depletion of natural resources and other human activities, such as disproportionate logging and burning of fossil fuels, cause carbon emissions. The research objective is to understand how sustainable human resource management practices can be implemented by IKEA including policies and procedures, employee training and development as well as rewards and incentives for employees that contribute to sustainability by increasing employee awareness of the importance of environmentally friendly behavior. This study uses a questionnaire as a research test method. The results show that Green Human Resource Management has a positive effect on Employee Green Behavior. Voluntary Green Behavior has a positive effect on Green Organization Identity. Green Human Resource Management has a positive effect on Employee Green Behavior. Voluntary Green Behavior has no effect on Employee Green Behavior. Green Organization Identity has a positive effect on Employee Green Behavior. Green Human Resource Management has a positive influence on Employee Green Behavior through the mediation of Green Organization Identity. Voluntary Green Behavior has a positive influence on Employee Green Behavior through the mediation of Green Organization Identity.

Keywords : *Green Human Resource Management, Voluntary Green Behavior, Green Organization Identity, Employee Green Behavior, Environmentally Friendly Behavior*

## PENDAHULUAN

Masalah lingkungan yang semakin serius saat ini kerusakannya yang cepat. Alasan utama menipisnya sumber daya alam dan aktivitas manusia lainnya, seperti penebangan yang tidak proporsional dan pembakaran bahan bakar fosil yang menyebabkan emisi karbon (Fawehinmi *et al.*, 2020; Gao *et al.*, 2017; Yang *et al.*, 2016). Konsekuensinya menyebabkan bencana alam, perubahan iklim berdampak negatif pada kualitas hidup masyarakat dan organisasi (Lukman *et al.*, 2013; Markey *et al.*, 2019; Zhang *et al.*, 2018). Sebagai bagian dari tindakan pencegahan, sebagian besar pemerintah, termasuk negara berkembang, telah berkomitmen pada gerakan global, seperti Agenda 2030 dan menetapkan kelestarian lingkungan sebagai prioritas utama mereka.

Terdapat bukti bahwa *Employee Green Behavior* di China dipengaruhi oleh *Green Transformation Leadership, Green Organization Identity* dan *adherence to values* (Wang *et al.*, 2018). Dumont *et al.* (2017) menunjukkan bahwa peran *Employee Green Behavior* di Cina dipengaruhi oleh *Green Human Resource Management* melalui lingkungan *green psychology*, hubungan ini dimoderasi oleh *Individual Green Values*. Fawehinmi *et al.* (2020) menunjukkan bahwa *green behavior* staf akademik Malaysia dipengaruhi oleh *Green Human Resource Management* melalui peningkatan pengetahuan lingkungan mereka. Studi ini menunjukkan

bahwa *Employee Green Behavior* dapat dipengaruhi oleh banyak variabel. Namun, beberapa variabel ini belum dipelajari dengan baik.

Dari fenomena yang ada terlihat bahwa kesadaran akan kelestarian lingkungan menjadi perhatian khusus. Oleh karena itu, praktik *Green Human Resource Management* perlu dilakukan untuk memastikan komitmen karyawan terhadap perilaku kerja yang ramah lingkungan. *Green Human Resource Management* mempengaruhi perilaku karyawan dalam beberapa cara secara teori Jiang *et al.* (2012) *Employee Green Behavior* sangat penting karena hubungan antara lingkungan, ekonomi dan masyarakat. Dalam hal ini, perusahaan diharapkan memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang mampu memengaruhi apa yang karyawan inginkan agar mereka bertahan dalam sebuah organisasi melalui kompensasi dan partisipasi, serta mampu mengelola, mengatur, dan mempertahankan sumber daya semaksimal mungkin (Silaban & Syah, 2018).

Tujuan penelitian untuk memahami bagaimana praktik manajemen sumber daya manusia berkelanjutan yang dapat diterapkan oleh IKEA termasuk kebijakan dan prosedur, pelatihan dan pengembangan karyawan serta penghargaan dan insentif bagi karyawan yang berkontribusi pada keberlanjutan dengan meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya perilaku ramah lingkungan.

Dalam jangka panjang, penelitian ini memberikan kontribusi pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana *Green Human Resource Management* dan *Voluntary Green Behavior* dapat mempengaruhi *Employee Green Behavior* berdasarkan *Green Organization Identity* di kalangan karyawan perusahaan IKEA. Penelitian ini dapat membantu masyarakat dan individu memahami bagaimana tindakan mereka dapat mempengaruhi lingkungan dan mengarah pada perubahan praktik berkelanjutan mencakup tindakan yang diambil oleh individu, organisasi, atau komunitas untuk meminimalisir adanya berbagai efek negatif pada lingkungan serta mampu meningkatkan keberlanjutan dan perilaku pro-lingkungan tindakan individu yang mendukung dan menerapkan prinsip-prinsip lingkungan yang ramah lingkungan.

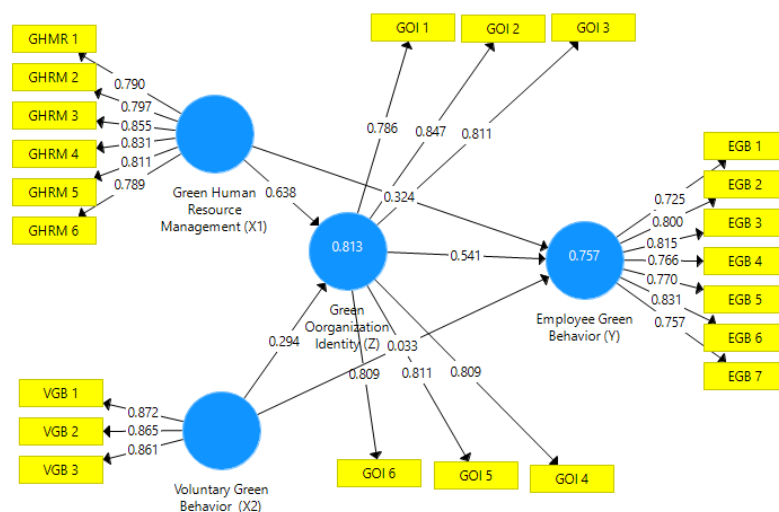
## METODE PENELITIAN

Angket digunakan sebagai instrumen pada penelitian ini. Kuisisioner yang disebar sebagai metode pengumpulan data berupa survei dilakukan dengan penyebaran secara online melalui Google Form. Penelitian ini menggunakan angket sebagai metode uji penelitian. Populasi penelitian ini karyawan tetap sudah bekerja minimal 1 tahun yang berusia minimal 18 tahun dan lebih dari 50 tahun di wilayah Tangerang. Penentuan sampel dengan mengalikan 8 dikali 22 dengan jumlah indikator ukuran sampel maka dalam penelitian ini terdapat 176 responden (Hair *et al.*, 2010). Penelitian menggunakan *metode purposive sampling* berdasarkan

kebutuhan penelitian dan memilih anggota populasi yang memenuhi kriteria tertentu untuk berpartisipasi sebagai responden. SEM atau *Structural Equation Modelling* merupakan metode yang dilakukan untuk melakukan analisis terhadap data penelitian ini.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden ini karyawan tetap sudah bekerja 1 tahun, berusia minimal 18 tahun dan maksimal lebih dari 50 tahun di wilayah Tangerang. Ada 176 responden survei ini. Rincian jumlah responden adalah 66 laki-laki dan 110 perempuan dengan kategori usia 20tahun–27tahun sebanyak 139 responden (79%), 28tahun-35tahun sebanyak 32 responden (18,2%), 36tahun-lebih dari 50tahun sebanyak 5 responden (2,8). Pendidikan terakhir S1 sebanyak 100 responden (56,8%), SMA/SMK sebanyak 58 responden (33%), D3 sebanyak 17 responden (9,7%). Lama bekerja terdapat 1 tahun sebanyak 79 responden (44,9), terbanyak masa bekerja 2-5 tahun untuk 82 total responden (46,6%), bekerja lebih dari 5tahun sebanyak 15 responden (8,5%).



Sumber: Data diolah peneliti menggunakan Smart PLS, 2023

Gambar 1. Hasil *Outer Loading algorithm*

Tabel 1. Hasil *Average Variance Extracted* (AVE)

	Cronbach Alpa	rho_A	Composite Reliability	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<i>Employee Green Behavior</i>	0,893	0,894	0,916	0,610
<i>Green Human Resource Management</i>	0,897	0,898	0,921	0,660
<i>Green Organization Identity</i>	0,897	0,898	0,921	0,660
<i>Voluntary Green Behavior</i>	0,833	0,834	0,900	0,750

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan Smart PLS, 2023

Dari data pada tabel 1 tersebut dapat membuktikan ada hubungan yang baik antara indikator dan struktur masing-masing. Dari hasil outer loading algorithm terlihat bahwa variabel *Green Human Resource Management*, *Voluntary Green Behavior*, *Green Organization Identity* dan *Employee Green Behavior* semuanya menunjukkan indikator yang valid.

Tabel 2. Nilai *Fornell-Laecker*

	<i>Employee Green Behavior</i>	<i>Green Human Resource Management</i>	<i>Green Organization Identity</i>	<i>Voluntary Green Behavior</i>
<i>Employee Green Behavior</i>	0,781			
<i>Green Human Resource Management</i>	0,832	0,813		
<i>Green Organization Identity</i>	0,856	0,889	0,813	
<i>Voluntary Green Behavior</i>	0,762	0,853	0,838	0,866

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan Smart PLS, 2023

Berdasarkan data diatas, terbukti bahwa pada variabel yang lain sehingga untuk semua variabel *Green Human Resource Management*, *Voluntary Green Behavior*, *Green Organization Identity* dan *Employee Green Behavior* semua variabel pada penelitian ini mempunyai syarat *discriminant validity* yang terpenuhi dengan baik.

Tabel 3. Hasil *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

	Cronbach Alpa	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Employee Green Behavior</i>	0,893	0,894	0,916	0,610
<i>Green Human Resource Management</i>	0,897	0,898	0,921	0,660
<i>Green Organization Identity</i>	0,897	0,898	0,921	0,660
<i>Voluntary Green Behavior</i>	0,833	0,834	0,900	0,750

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan Smart PLS, 2023

Dengan demikian, variabel yang disebutkan dalam tabel mempunyai realibilitas yang tinggi sehingga dapat digunakan untuk periode penelitian berikutnya.

Tabel 4. R Square

	R Square	R Square Adjusted
Employee Green Behavior (Y)	0.757	0.752
Green Organization Identity (Z)	0.813	0.811

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan Smart PLS, 2023

Hasil di perlihatkan pada Tabel 4. Terlihat bahwa nilai R-Square *Employee Green Behavior* adalah 0,757, yang berarti bahwa variabel *Green Human Resource Management*, *Voluntary*

*Green Behavior*, *Green Organization Identity* dapat menjelaskan sebesar 75,7%. dan 24,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Sedangkan nilai R-Square variabel *Green Organization Identity* sebesar 0,813 yang artinya *Green Human Resource Management*, *Voluntary Green Behavior*, *Employee Green Behavior* dapat mempengaruhi sebesar 81,3% sedangkan sebesar 18,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 5. Hasil *Path Coefficient*

	Original Sampel	Sampel Mean	Standart Deviation	T Statistics	P Values
Green Human Resource Management -> Employee Green Behavior	0.324	0.322	0.099	3.282	0.001
Green Human Resource Management -> Green Organization Identity	0.638	0.633	0.077	8.275	0.000
Green Organization Identity -> Employee Green Behavior	0.541	0.541	0.108	5.005	0.000
Voluntary Green Behavior -> Employee Green Behavior	0.033	0.028	0.105	0.314	0.754
Voluntary Green Behavior -> Green Organization Identity	0.294	0.295	0.079	3.736	0.000

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan Smart PLS, 2023

Dari tabel di atas terlihat bahwa *Green Human Resource Management* berpengaruh langsung terhadap *Employee Green Behavior*.

Dari tabel di atas terlihat bahwa *Green Human Resource Management* berpengaruh langsung terhadap *Green Organization Identity*.

Dari tabel di atas terlihat bahwa *Green Organization Identity* berpengaruh langsung terhadap *Employee Green Behavior*.

Dari tabel di atas terlihat bahwa tidak terdapat pengaruh langsung antara *Voluntary Green Behavior* terhadap *Employee Green Behavior*.

Dari tabel di atas terlihat bahwa *Voluntary Green Behavior* berpengaruh langsung terhadap *Green Organization Identity*.

Tabel 6. Hasil *Indirect Effect*

	Original Sampel	Sampel Mean	Standart Deviation	T Statistics	P Values
Green Human Resource Management -> Green Organization Identity - > Employee Green Behavior	0.345	0.342	0.079	4.371	0.000
Voluntary Green Behavior -> Green Organization Identity - > Employee Green Behavior	0.159	0.160	0.055	2.898	0.004

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan Smart PLS, 2023

Dari tabel *Indirect Effect* juga terlihat bahwa *Green Human Resource Management* melalui *Green Organization Identity* memiliki pengaruh terhadap *Employee Green Behavior*. Jadi dapat disimpulkan bahwa *Green Human Resource Management* melalui *Green Organization Identity* memiliki pengaruh terhadap *Employee Green Behavior*.

Terlihat juga bahwa *Voluntary Green Behavior* melalui *Green Organization Identity* memiliki pengaruh terhadap *Employee Green Behavior*. Jadi dapat disimpulkan bahwa *Voluntary Green Behavior* melalui *Green Organization Identity* memiliki pengaruh terhadap *Employee Green Behavior*.

Tabel 7. Uji Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Hasil T- Vlue	Keterangan
H1	<i>Green Human Resource Management</i> berpengaruh positif bagi <i>Green Organization Identity</i>	7,990	Data mendukung hipotesis

H2	<i>Voluntary Green Behavior</i> berpengaruh positif bagi <i>Green Organization Identity</i>	3,623	Data mendukung hipotesis
H3	<i>Green Human Resource management</i> berpengaruh positif bagi <i>Employee Green Behavior</i>	3.565	Data mendukung hipotesis
H4	<i>Voluntary Green Behavior</i> berpengaruh positif bagi <i>Employee Green Behavior</i>	0,325	Data tidak mendukung hipotesis
H5	<i>Green Organization Identity</i> berpengaruh positif bagi <i>Employee Green Behavior</i>	3.565	Data mendukung hipotesis
H6	<i>Green Organization Identity</i> memediasi hubungan positif antara <i>Green Human Resource Management</i> terhadap <i>Employee Green Behavior</i>	4,617	Data mendukung hipotesis
H7	<i>Green Organization Identity</i> memediasi hubungan positif antara <i>Voluntary Green Behavior</i> terhadap <i>Employee Green Behavior</i>	2,765	Data mendukung hipotesis

Sumber : diolah penulis (2023)

Berdasarkan tabel pengujian hipotesis di atas diketahui bahwa ke-6 hipotesis tersebut memiliki nilai T lebih besar dari 1,96, dinyatakan data mendukung hipotesis penelitian dibuat. Meskipun ada juga 1 hipotesis dengan nilai T kurang dari 1,96 sehingga hipotesis ditolak.

Pengaruh *Green Human Resource Management* Terhadap *Green Organization Identity*

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Green Human Resource Management* berpengaruh langsung terhadap *Green Organization Identity*. Artinya semakin baik *Green Human Resource Management* sebagai bentuk *green involvement*, IKEA dapat secara efektif meningkatkan *employee engagement* di perusahaan. Hal ini menjadi sebuah keuntungan bagi IKEA untuk menjadikan *Green Human Resource Management* dalam membangun kepercayaan bahwa perilaku karyawan penting dalam proses pengembangan karyawan dan *Green*

*Organization Identity* karyawan yakin bahwa perusahaan telah berhasil mempertahankan posisinya yang penting dalam menjaga lingkungan. Maka dari itu *Green Human Resource Management* sudah tepat digunakan oleh IKEA untuk *green involvement* dalam meningkatkan *Green Organization Identity*. Hasil sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Xing *et al.* (2019) menerapkan pengembangan hijau perusahaan dan membimbing karyawan. Cara dan sejauh mana karyawan menyelesaikan studi mereka dipengaruhi oleh *Green Human Resource Management* dengan kata lain, *Green Organization Identity* memberikan konteks bagi anggota untuk menginterpretasikan *green behavior* di tempat kerja dan memberikan makna yang lebih dalam kepada karyawan.

#### Pengaruh *Voluntary Green Behavior* Terhadap *Green Organization Identity*

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Voluntary Green Behavior* berpengaruh langsung terhadap *Green Organization Identity*. Artinya semakin baik penerapan *Voluntary Green Behavior* sebagai bentuk *Self-Determination* dalam promosi IKEA, maka *employee engagement* di IKEA juga akan semakin meningkat. Hal ini menjadi sebuah keuntungan bagi IKEA untuk menjadikan *Voluntary Green Behavior* menunjukkan kesadaran tanggung jawab lingkungan dalam bekerja sehingga terjaga kebersihan kesehatan lingkungan. *Green Organization Identity* ini membuat karyawan merasa yakin bahwa IKEA telah berhasil mempertahankan posisi pentingnya dalam menjaga lingkungan. Oleh karena itu, penggunaan *Voluntary Green Behavior* sebagai bentuk *Self-Determination* telah tepat dalam upaya meningkatkan *Green Organization Identity*. Hasil tersebut sejalan dengan apa yang dibuktikan oleh Khattak *et al.* (2021) yang menyatakan keterkaitan antara *Voluntary Green Behavior* dan *Green Organization Identity* dapat dijelaskan melalui konsep teori sosial kognitif. Menurut teori ini, perilaku seorang individu dipengaruhi oleh interaksi faktor pribadi dan lingkungan, seperti nilai dan norma yang berlaku dalam organisasi yang mengatur dan mengendalikan perilaku mereka melalui evaluasi diri dan motivasi.

#### Pengaruh *Green Human Resource Management* Terhadap *Employee Green Behavior*

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Green Human Resource management* berpengaruh langsung terhadap *Employee Green Behavior*. Artinya semakin baik penerapan *Green Human Resource Management* sebagai bentuk *green involvement* dalam promosi IKEA, maka *environmental pro* di IKEA juga akan semakin meningkat. Hal ini menjadi sebuah keuntungan untuk menjadikan *Green Human Resource Management* untuk membangun keyakinan bahwa perilaku karyawan penting dalam proses pengembangan karyawan. Oleh karena itu penggunaan *Employee Green Behavior* melibatkan kegiatan mematikan lampu saat tidak digunakan merupakan cara untuk menghemat energi dan mengurangi konsumsi listrik

yang tidak perlu. Tindakan seperti ini membentuk *green involvement* karyawan dalam praktik-praktik berkelanjutan dan ramah lingkungan, dengan mengurangi penggunaan sumber daya alam yang terbatas dan memberikan kontribusi positif terhadap perlindungan lingkungan. Penelitian Dumont *et al.* (2017); Pinzone *et al.* (2016) menunjukkan bahwa dengan mengadopsi *Green Human Resource Management* organisasi meningkatkan kesadaran lingkungan kemampuan karyawan, berperilaku ramah lingkungan, membimbing karyawan dalam membentuk konsep dan nilai bersama.

#### Pengaruh *Voluntary Green Behavior* Terhadap *Employee Green Behavior*

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Voluntary Green Behavior* tidak berpengaruh terhadap *Employee Green Behavior*. Artinya *Voluntary Green Behavior* tidak mempengaruhi *Employee Green Behavior* dari IKEA. Salah satu kemungkinan penyebab dari hasil ini adalah karena karyawan merasa usahanya untuk hidup berkelanjutan tidak diakui atau dihargai oleh sekitar merasa kurang termotivasi untuk mengadopsi *Self-Determination* karena tidak ada motivasi yang jelas, hal itu juga dapat mempengaruhi motivasi karyawan dalam melakukan hal positif lainnya. Salah satu cara yang dilakukan IKEA untuk meningkatkan *Voluntary Green Behavior* dalam pekerjaan secara aktif terlibat perlindungan lingkungan dengan cara menggunakan sistem pencetakan kertas dua sisi untuk mengurangi biaya kertas serta mengurangi penggunaan kertas yang berlebihan. Hasil penelitian tidak sejalan dengan Paillé *et al.* (2014) menunjukkan bahwa semakin besar kemungkinan karyawan tidak memiliki kesadaran yang kuat terhadap isu-isu lingkungan, kurangnya pengetahuan tentang praktik-praktik hijau, atau kurangnya motivasi dan insentif untuk melibatkan diri dalam perilaku hijau membuat lemah hubungan menjadi negatif.

#### Pengaruh *Green Organization Identity* Terhadap *Employee Green Behavior*

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Green Organization Identity* berpengaruh terhadap *Employee Green Behavior*. Artinya semakin baik penerapan *Green Organization Identity* sebagai bentuk *employee engagement* dalam promosi IKEA, maka jumlah *environmental pro* di IKEA semakin meningkat. Untuk meningkatkan *Green Organization Identity* karyawan merasa yakin bahwa perusahaan telah berhasil mempertahankan posisinya yang penting dalam menjaga lingkungan. *Employee Green Behavior* melibatkan *environmental pro* individu yang memiliki pengetahuan dan keahlian dalam bidang lingkungan kegiatan mematikan lampu saat tidak digunakan merupakan cara untuk menghemat energi dan mengurangi konsumsi listrik yang tidak perlu. Tindakan seperti ini membentuk *green involvement* karyawan dalam praktik-praktik berkelanjutan dan ramah lingkungan, dengan mengurangi penggunaan sumber daya alam yang terbatas dan memberikan kontribusi positif

terhadap perlindungan lingkungan. Penelitian Zhu *et al.* (2021) membuktikan bahwa dalam organisasi yang baik, karyawan memiliki sikap yang lebih positif terhadap nilai-nilai lingkungan organisasi dan berusaha melakukan tugasnya dengan cara yang lebih ramah lingkungan, karyawan menyelesaikan tanggung jawab dan tugasnya dengan mempertimbangkan konsekuensi lingkungan dan berusaha untuk mengadopsi praktik yang lebih berkelanjutan mencakup berbagai aspek pekerjaan, seperti penggunaan sumber daya, pengelolaan limbah, efisiensi energi, dan pemilihan material yang ramah lingkungan, cara yang lebih baik untuk mempromosikan tujuan lingkungan organisasi.

Pengaruh *Green Human Resource Management* Terhadap *Employee Green Behavior* melalui *Green Organization Identity*

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Green Human Resource Management* berpengaruh terhadap *Employee Green Behavior* melalui *Green Organization Identity*. Artinya *Green Human Resource Management* dalam melakukan promosi mempengaruhi *Employee Green Behavior* secara langsung melalui *Green Organization Identity*. Hasil dari ini adalah mengintegrasikan *Green Human Resource Management* dalam membangun keyakinan bahwa perilaku karyawan penting dalam proses pengembangan, melibatkan *environmental pro* individu yang memiliki pengetahuan dan keahlian dalam bidang lingkungan serta memberikan kontribusi positif terhadap perlindungan lingkungan. Mereka merasa yakin bahwa perusahaan telah berhasil mempertahankan posisinya yang penting dalam menjaga lingkungan. Sejalan dengan penelitian dilakukan oleh Chaudhary. (2019) *Green Organization Identity* akan memberikan landasan yang kuat untuk *Green Human Resource Management*, karena ketika individu mengidentifikasi secara positif dengan organisasi mereka, itu tidak hanya mendorong perilaku ramah lingkungan, tetapi juga meningkatkan *Employee Green Behavior*.

Pengaruh *Voluntary Green Behavior* Terhadap *Employee Green Behavior* melalui *Green Organization Identity*

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Voluntary Green Behavior* berpengaruh terhadap *Employee Green Behavior* melalui *Green Organization Identity*. Artinya *Voluntary Green Behavior* dalam melakukan promosi mempengaruhi *Employee Green Behavior* secara langsung melalui *Green Organization Identity*. Hasil *Voluntary Green Behavior* menunjukkan kesadaran tanggung jawab lingkungan dalam bekerja sehingga terjaga kebersihan kesehatan lingkungan. Hal ini melibatkan *environmental pro*, yaitu individu yang memiliki pengetahuan dan keahlian dalam bidang lingkungan, serta memberikan kontribusi positif terhadap perlindungan lingkungan. Mereka merasa yakin bahwa perusahaan telah berhasil mempertahankan posisi pentingnya dalam menjaga lingkungan Studi lain menemukan bahwa

*Green Organization Identity* menciptakan hubungan positif antara *Voluntary Green Behavior* dan *Green Behavior* di kalangan pegawai sektor publik di Cina (Xiao *et al.*, 2020).

## SIMPULAN

Hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini berhasil membuktikan bahwa *Green Human Resource Management* berpengaruh positif terhadap *Employee Green Behavior*. *Voluntary Green Behavior* berpengaruh positif terhadap *Green Organization Identity*. *Green Human Resource Management* berpengaruh positif terhadap *Employee Green Behavior*. *Voluntary Green Behavior* tidak berpengaruh terhadap *Employee Green Behavior*. Salah satu kemungkinan penyebab dari hasil ini adalah karena karyawan merasa usahanya untuk hidup berkelanjutan tidak diakui atau dihargai oleh sekitar merasa kurang termotivasi untuk mengadopsi *Self-Determination* karena tidak ada motivasi yang jelas, hal itu juga dapat mempengaruhi motivasi karyawan dalam melakukan hal positif lainnya. *Green Organization Identity* berpengaruh positif terhadap *Employee Green Behavior*. *Green Human Resource Management* pengaruh positif terhadap *Employee Green Behavior* melalui mediasi *Green Organization Identity*. *Voluntary Green Behavior* pengaruh positif terhadap *Employee Green Behavior* melalui mediasi *Green Organization Identity*.

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperbaiki untuk penelitian lebih lanjut. Pertama, responden dalam penelitian ini dibatasi pada karyawan yang bekerja di Ikea Jakarta Barat. Kedepannya, Praktik *Green Human Resource Management* sangat bervariasi di seluruh industri. Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan pada industri lain dan dibandingkan dengan penelitian ini sebaiknya memperluas cakupannya dengan memilih responden yang bekerja pada peran atau posisi tertentu di industri lain untuk menyempurnakan tujuan penelitian ini. Kedua, masih kurangnya beragam variabel untuk dijelajahi atau dihubungkan. Dengan penambahan variabel pada penelitian selanjutnya, diharapkan variabel yang lebih dapat dikembangkan untuk eksplorasi empiris yang lebih mendalam.

Penelitian ini memiliki implikasi manajerial yang penting untuk diterapkan pada perusahaan di kehidupan masyarakat, individu dan organisasi. Pertama keberlanjutan dan keramahan lingkungan:IKEA berkomitmen untuk menjadi lebih berkelanjutan dan ramah lingkungan. IKEA mengurangi penggunaan bahan berbahaya, menggunakan kayu dari sumber berkelanjutan dan mendukung energi terbarukan. Fokus pada keberlanjutan ini masuk akal bagi manajemen untuk meningkatkan citra perusahaan dan mengatasi kekhawatiran pelanggan tentang masalah lingkungan. Kedua, Efisiensi operasional:IKEA dikenal dengan efisiensi operasionalnya. Model bisnis *Do-It-Yourself (DIY)* memungkinkan IKEA mengoptimalkan rantai

pasokannya, mengurangi biaya produksi, dan menawarkan produk dengan harga yang lebih terjangkau. Ini memiliki implikasi manajerial dalam meningkatkan produktivitas bisnis dan profitabilitas

#### DAFTAR PUSTAKA

- Chaudhary, R. (2020). Green Human Resource Management and Employee Green Behavior: An Empirical Analysis. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(2), 630–641. <https://doi.org/10.1002/csr.1827>
- 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>
- Fawehinmi, O., Yusliza, M. Y., Wan Kasim, W. Z., Mohamad, Z., & Sofian Abdul Halim, M. A. (2020). Exploring the Interplay of Green Human Resource Management, Employee Green Behavior, and Personal Moral Norms. *SAGE Open*, 10(4). <https://doi.org/10.1177/2158244020982292>
- Gao, L., Wang, S., Li, J., & Li, H. (2017). Application of the extended theory of planned behavior to understand individual's energy saving behavior in workplaces. *Resources, Conservation and Recycling*, 127(April), 107–113. <https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2017.08.030>
- Hair Jr, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Overview of Multivariate Methods*.
- Jiang, K., Lepak, D. P., Hu, J., & Baer, J. C. (2012). How does human resource management influence organizational outcomes? A meta-analytic investigation of mediating mechanisms. *Academy of Management Journal*, 55(6), 1264–1294. <https://doi.org/10.5465/amj.2011.0088>
- Khattak, S. R., Nouman, M., Fayaz, M., Cismaş, L. M., Negruţ, L., Negruţ, C. V., & Salem, S. (2021). Corporate social responsibility and employee green behavior in the hospitality industry: A cross-country study. *Sustainability (Switzerland)*, 13(19). <https://doi.org/10.3390/su131910534>
- Lukman, R., Lozano, R., Vamberger, T., & Krajnc, M. (2013). Addressing the attitudinal gap towards improving the environment: A case study from a primary school in Slovenia. *Journal of Cleaner Production*, 48, 93–100. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2011.08.005>
- Markey, R., Mclvor, J., O'Brien, M., & Wright, C. F. (2019). Reducing carbon emissions through employee participation: evidence from Australia. *Industrial Relations Journal*, 50(1), 57–83. <https://doi.org/10.1111/irj.12238>

- Paillé, P., Chen, Y., Boiral, O., & Jin, J. (2014). The Impact of Human Resource Management on Environmental Performance: An Employee-Level Study. *Journal of Business Ethics, 121*(3), 451–466. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1732-0>
- Pinzone, M., Guerci, M., Lettieri, E., & Redman, T. (2016). Progressing in the change journey towards sustainability in healthcare: The role of “Green” HRM. *Journal of Cleaner Production, 122*, 201–211. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.02.031>
- Robertson, J. L., & Barling, J. (2013). Greening organizations through leaders’ influence on employees’ pro-environmental behaviors. *Journal of Organizational Behavior, 34*(2), 176–194. <https://doi.org/10.1002/job.1820>
- Silaban, N., & Syah, T. Y. R. (2018). *The Influence of Compensation and Organizational Commitment on Employees’ Turnover Intention. 20*(3), PP. <https://doi.org/10.9790/487X-2003010106>
- Wang, X., Zhou, K., & Liu, W. (2018). Value congruence: A study of green transformational leadership and employee green behavior. *Frontiers in Psychology, 9*(OCT), 1–8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01946>
- Xiao, J., Mao, J. Y., Huang, S., & Qing, T. (2020). Employee-organization fit and voluntary green behavior: A cross-level model examining the role of perceived insider status and green organizational climate. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 17*(7). <https://doi.org/10.3390/ijerph17072193>
- Xing, X., Wang, J., & Tou, L. (2019). The relationship between green organization identity and corporate environmental performance: The mediating role of sustainability exploration and exploitation innovation. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 16*(6). <https://doi.org/10.3390/ijerph16060921>
- Zhang, Y., Wei, Y., & Zhou, G. (2018). Promoting firms’ energy-saving behavior: The role of institutional pressures, top management support and financial slack. *Energy Policy, 115*(December 2017), 230–238. <https://doi.org/10.1016/j.enpol.2018.01.003>
- 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>