

PERAN GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT TERHADAP GREEN SERVICE BEHAVIOR DENGAN GREEN PSYCHOLOGICAL CLIMATE SEBAGAI PEMEDIASI

Muhammad Virdaus Zamzamy^{1*}

Departemen Manajemen, Universitas Hayam Wuruk Perbanas, Surabaya, Indonesia,
2020210455@students.perbanas.ac.id

**Corresponding author*

Tatik Suryani²

Departemen Manajemen, Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya, Indonesia,
tatiksuryani@perbanas.ac.id

Abstract

Background - Recently, societies are more concerned about green service behavior and green management for supporting sustainable development. Less research in Indonesia focused on that area even though the government has pushed company to implement eco-management for delivering service. This study aims to examine the effect of Green Human

Resource Management on green service and to know farther the role of Green Psychological Climate as the mediator of Green Human Resource Management on Green Service (intra role and extra-role Green Service).

Aim - This study aims to examine the effect of Green Human Resource Management on green service behavior (Extra role Green Service Behavior and Intra role Green Service Behavior) and the role of Green Psychological Climate as the mediator on that relationship.

Design/ Methodology/ Approach - This research was conducted at PT PELNI Surabaya Branch by using quantitative methods. The research involved 200 employees and data was analyzed by using SmartPLS.

Findings - Green Human Resource Management directly affects Intra role Green Service Behavior, but not effect directly on Extra role Green Service Behavior. Green Psychological Climate has a significant effect on Intra role Green Service Behavior and Extra role Green Service Behavior and as a mediator the relationship between Green Human Resource Management on Intra role Green Service Behavior and Extra role Green Service Behavior.

Conclusion - Green Human Resource Management has an important role for enhancing psychological climate and Intra role Green Service Behavior. Green Psychological Climate as mediator between Green Human Resource Management and green service behavior.

Research Implication - Company should implement Green Human Resource Management properly and develop psychological climate for boosting Green Service Behavior.

Limitations - This study only involved workers at PT PELNI Surabaya Branch so that future researchers should conduct similar research in a wider area for more comprehensive results.

Keyword: Green, Human, Psychological, Role, Service, Behavior

Abstrak

Latar Belakang - Saat ini, masyarakat semakin peduli terhadap perilaku pelayanan ramah lingkungan (*Green Service Behavior*) dan manajemen ramah lingkungan untuk mendukung

Diterima : 06 Oktober 2023
Direview : 15 November 2023
Direvisi : 05 Januari 2024
Disetujui : 29 Januari 2024



pembangunan berkelanjutan. Masih relatif sedikit penelitian di Indonesia yang fokus pada bidang tersebut meskipun pemerintah telah mendorong perusahaan untuk menerapkan Manajemen Sumber Daya Hijau dalam memberikan layanan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Manajemen Sumber Daya Hijau terhadap perilaku green service dan mengkaji lebih jauh peran dari Green Psychological Climate sebagai mediator hubungan Manajemen Sumber Daya Hijau dengan Green Service behavior (intra role dan extra-role Green Service).

Tujuan - Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Manajemen Sumber Daya Hijau terhadap *green service behavior (Extra role Green Service Behavior dan Intra role Green Service Behavior)* serta peran *Green Psychological Climate* sebagai mediator hubungan antar variabel tersebut.

Desain/ Metodologi/ Pendekatan - Penelitian ini dilakukan di PT PELNI Cabang Surabaya dengan menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini melibatkan 200 karyawan dan data dianalisis dengan menggunakan SmartPLS.

Temuan - Manajemen Sumber Daya Hijau berpengaruh langsung terhadap *Intra role Green Service Behavior*, namun tidak berpengaruh langsung terhadap *Extra role green service behavior*. *Green Psychological Climate* berpengaruh signifikan terhadap *Intra role green service behavior* dan *Extra role Green Service Behavior* serta sebagai mediator hubungan Manajemen Sumber Daya Hijau terhadap *both of Green Service Behavior*

Kesimpulan - Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau mempunyai peranan penting dalam meningkatkan *Green Psychological Climate*. Selain itu *Green Psychological Climate* merupakan mediator hubungan antara Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau dengan dan *Green Service Behavior (intra dan extra role behavior)*.

Implikasi Penelitian - Perusahaan harus menerapkan Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau dengan baik dan mengembangkan iklim psikologis untuk meningkatkan *Green Service Behavior*.

Batasan Penelitian - Penelitian ini hanya melibatkan karyawan di PT PELNI Cabang Surabaya sehingga peneliti selanjutnya sebaiknya melakukan penelitian serupa di wilayah yang lebih luas untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif serta pentingnya dikaji secara mendetail bentuk-bentuk dari *Green Service behavior*

Kata Kunci: *Green, Human, Psychological, Role, Service, Behavior*

PENDAHULUAN

Masyarakat Indonesia mulai menunjukkan kepeduliannya pada praktik bisnis dan perilaku layanan yang ramah lingkungan (*green service behavior*). Kesadaran akan praktik Manajemen yang ramah lingkungan ini menjadi penting karena akan mempengaruhi preferensi Masyarakat. Namun demikian sayangnya masing belum banyak penelitian yang memfokuskan pada perilaku layanan yang ramah lingkungan

(*green service behavior*). Untuk mengetahui kondisi ramah lingkungan di tempat kerja dapat dilihat dari perilaku karyawan dalam menerapkan *Green Service Behavior*. (Ariff *et al.*, 2020) *Green Service Behavior (GSB)* adalah perilaku karyawan yang dalam memberikan layanan memperhatikan aspek kerusakan lingkungan. Dalam praktik manajemen ini dapat dilakukan dengan menerapkan konsep GSB akan terlihat dari perilaku yang dilakukan oleh penyedia



layanan yang berfokus pada praktik yang bertanggung jawab terhadap lingkungan dalam memberikan layanan kepada konsumen atau pelanggan. (Li *et al.* 2023). Perusahaan yang menerapkan perilaku ramah lingkungan dapat mengurangi dampak lingkungan yang negatif dan tepat dalam mengkonsumsi sumber daya. GSB ini dapat tercipta ketika perusahaan mampu mengembangkan *Green Psychological Climate* (GPC). GPC adalah kondisi yang tercipta karena nilai yang berwawasan lingkungan, kebijakan organisasi, prosedur, dan metode yang dihadapi oleh orang-orang di tempat kerja bersumber pada nilai-nilai yang ramah lingkungan (Sabokro *et al.*, 2021).

(Li *et al.* 2023) mengatakan bahwa adanya *Green Psychological Climate* (GPC) akan meningkatkan kebugaran di tempat kerja dan menimbulkan tindakan yang lebih sadar lingkungan kepada karyawan. Studi menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan dalam perspektif psikologis yang dirasakan dari kondisi tempat kerja mereka dibentuk melalui kebijakan dan prosedur seperti metode sumber daya yang digunakan oleh organisasi (Sabokro *et al.*, 2021). GPC tidak akan tercipta dengan mudah jika GHRM yang diterapkan tidak mempedulikan aspek lingkungan. GHRM adalah kegiatan perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja lingkungan yang positif yang bertujuan mendorong karyawan

untuk berlatih melindungi lingkungan dan perilaku ramah lingkungan secara aktif (Zhu *et al.* 2021). Kegiatan GHRM mengacu pada peningkatan kinerja lingkungan yang bertujuan mendorong karyawan untuk berlatih melindungi lingkungan dan perilaku ramah lingkungan (Ababneh 2021). Menurut teori Identitas Sosial, GHRM akan meningkatkan kesadaran karyawan terhadap tujuan organisasi hijau, dengan meningkatkan perilaku hijau karyawan sehingga memungkinkan karyawan menunjukkan lebih peduli terhadap perilaku hijau (Zhu *et al.* 2021)

Peneliti meneliti pada PT PELNI Cabang Surabaya yang saat ini masih berupaya membangun kesadaran karyawan untuk lebih peduli pada lingkungan. Selain itu pentingnya penelitian ini juga untuk merespon kebutuhan penelitian riset dibidang GSB dalam konteks GHRM yang relative belum banyak dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari GHRM terhadap *Green Service Behavior* baik *Extra Role Green Service Behavior* (EGSB) dan *Intra Role Green Service Behavior* (IGSB) serta peran *Psychological Climate* sebagai pemediasi di PT PELNI Cabang Surabaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Green Human Resource Management

Green Human Resource Management (GHRM) merupakan praktik manajemen yang



mendukung bagi keberlanjutan lingkungan. GHRM menjadi konsep yang inovatif dalam mengelola SDM yang berfokus pada perilaku karyawan yang bertujuan mengembangkan organisasi berwawasan lingkungan (Zahrani 2022). Praktik GHRM lingkungan menjadi orientasi utama, dan menekankan karyawan untuk lebih bertanggung jawab pada lingkungan. Jika kesadaran karyawan kurang dapat berdampak pada terjadinya kerusakan lingkungan. (Sabokro *et al.*, 2021) menyatakan bahwa GHRM adalah kegiatan yang mengarah kepada peningkatan kesadaran karyawan dan membuat mereka lebih bertanggungjawab pada perlindungan lingkungan alam. GHRM dapat memiliki dampak positif pada lingkungan dan kinerja berkelanjutan perusahaan. GHRM telah diteliti pada penelitian sebelumnya pada perusahaan industri di Iran (Sabokro *et al.*, 2021), serta pada perusahaan perbankan swasta di Bangladesh (Rubel *et al.*, 2021). Penelitian menemukan bahwa praktik GHRM diperlukan untuk mendukung kelestarian lingkungan dalam pembangunan industri (Sabokro *et al.*, 2021). Penelitian mengenai GHRM dalam konteks *Green Service* menunjukkan bahwa kesadaran karyawan terhadap lingkungan masih kurang sehingga dalam layanan kurang berorientasi pada lingkungan. Perilaku hijau karyawan yang baik dapat membentuk identitas organisasi yang peduli terhadap lingkungan.

Green Psychological Climate (GPC)

Green Psychological Climate (GPC) atau lingkungan psikologi yang ramah lingkungan memainkan peran penting pada kondisi psikologis karyawan yang mendukung kesadaran dan tindakan positif terhadap lingkungan. GPC merupakan kondisi penting karena dapat memediasi bahwa hubungan antara praktik GHRM dengan perilaku karyawan (Fatoki 2023). Hal ini didukung penelitian yang menunjukkan bahwa GHRM memiliki pengaruh terhadap perilaku hijau karyawan secara sukarela di luar tugas pekerjaannya (Zhu et al. 2021).

Extra-Role Green Service Behavior

Perilaku ramah lingkungan dapat membantu mengurangi dampak lingkungan yang negatif dan konsumsi sumber daya. Menurut (Aboramadan 2022) *Extra-role green service behavior* adalah perilaku karyawan dengan rasa sukarela yang melebihi tugas formal yang dibutuhkan seorang karyawan dan tidak diakui dalam penilaian kinerjanya. Menurut (Zhang et al. 2021) *Extra-role Green Behavior* adalah perilaku ramah lingkungan atau pro-lingkungan khusus untuk ditempat kerja yang dapat mempromosikan realisasi tujuan dan meningkatkan kepuasan kerja.

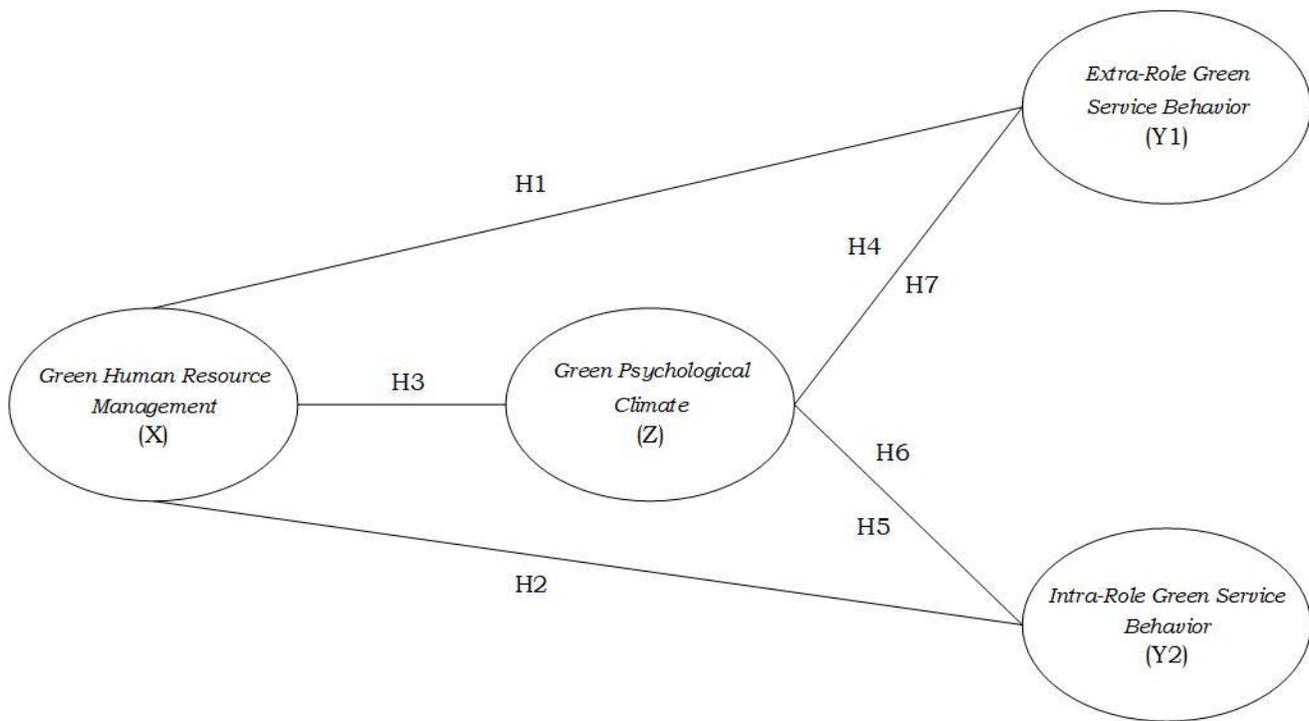
Intra-Role Green Service Behavior

Tugas formal dalam memberikan layanan yang ramah lingkungan dapat menjadi salah



satu kriteria yang dinilai untuk menilai sejauh mana karyawan dapat berkontribusi pada lingkungan kerja yang berkelanjutan (Ye et al. 2022). *Intra-role green service behavior* didefinisikan sebagai tugas formal yang berorientasi pada ramah lingkungan yang merupakan bagian integral dari penilaian kinerja karyawan (Li et al. 2023). Pada umumnya perusahaan yang menekankan *Green service behavior* (GSB)

akan mendorong peningkatan penggunaan produk yang ramah lingkungan sebagai salah satu sasaran penilaian kinerja karyawan sehingga karyawan sadar terhadap kerusakan lingkungan. Menurut Paille dan Boral (2013) dalam (Aboramadan 2022) *Intra-role green service* didefinisikan sebagai tugas formal ramah lingkungan yang merupakan bagian integral dari penilaian kinerja karyawan.



Gambar 1 Kerangka Penelitian

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Peneliti menggunakan metode survei. Survei ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner yang diisi dengan beberapa

pernyataan yang menyangkut GHRM, *Intra-role Green Service Behavior*, *Extra-role Green Service Behavior*, dan *Green Psychological Climate* yang akan disebar kepada karyawan PT PELNI cabang Surabaya.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang aktif bekerja pada PT PELNI Cabang Surabaya dengan populasi berjumlah 250 orang. Proses pengambilan sampel yang benar dan *representative* sangat penting dalam penelitian ini karena kesalahan dalam pengambilan sampel dapat mengakibatkan kesalahan dalam kesimpulan penelitian. Pada penelitian ini sampel yang digunakan oleh peneliti adalah karyawan PT PELNI Cabang Surabaya yang masih aktif bekerja. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *judgment sampling* dengan kriteria: karyawan yang masih aktif bekerja dan dalam bekerja perusahaan menetapkan layanan yang berorientasi pada ramah lingkungan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas Konvergen

Hasil uji validitas konvergen yang mengindikasikan kemampuan seperangkat indikator dalam mewakili konsep (variabel) yang diukur dapat dinilai berdasarkan *outer loadings* atau *loading factor* dan *Average Variance Extracted* (AVE). Hasil pengujian validitas konvergen ditampilkan pada Tabel 1. Berdasarkan tabel 1, Variabel GHRM memiliki *loading factor* dengan nilai antara yang terendah 0,723 dan yang tertinggi 0,820; *Green Psychological Climate* memiliki *loading factor* dengan nilai antara yang

terendah 0,719 dan yang tertinggi 0,827; *Extra-role Green Service Behavior* memiliki *loading factor* dengan nilai antara yang terendah 0,702 dan yang tertinggi 0,764; *Intra-role Green Service Behavior* memiliki *loading factor* dengan nilai antara yang terendah 0,730 dan yang tertinggi 0,786. Semua item/konstruk variabel yang digunakan pada penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas yang baik (*loading factor* > 0,700).

Validitas Diskriminan

Pengujian validitas diskriminan diperlukan untuk menilai apakah suatu konstruk secara empiris berbeda dengan konstruk lain dalam model struktural. Pengukuran validitas diskriminan menggunakan kriteria yang disampaikan oleh (Hair et al. 2021, 78) bahwa Perbedaan antar konstruk diindikasikan oleh akar kuadrat dari setiap AVE konstruk lebih besar daripada korelasinya dengan konstruk lain. Salah satu metode untuk menguji validitas ini adalah dengan *Pearson product moment correlation*. Pengujian ini dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor setiap item pertanyaan dengan skor total sehingga diperoleh nilai *pearson correlation* (r).

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa setiap konstruk yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas diskriminan yang baik karena

setiap konstruk memiliki nilai AVE akar kuadrat yang lebih besar dibandingkan nilai korelasi konstruk tersebut dengan variabel struktur lain.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji *unidimensional* dari model atau konsistensi pernyataan dalam mengukur setiap variabel (lihat tabel 3). Setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki *Composite Reliability* yang baik ($CR > 0,70$) sekaligus memiliki *Cronbach's Alpha* yang baik ($CA > 0,70$) oleh karena itu variabel penelitian ini telah didukung tingkat reliabilitas yang baik.

Nilai R-Square

Model struktural dapat diukur menggunakan *R-Square* untuk melihat tingkat variasi perubahan variabel. Berdasarkan nilai *R-Square* pada tabel 4 menunjukkan bahwa *Extra role Green Service* memiliki nilai *R-Square* sebesar 0.259 yang berarti masuk dalam kategori moderat, Sedangkan *GPC* memiliki nilai *R-Square* sebesar 0.136 yang berarti masuk dalam kategori lemah. Sementara itu, *Intra role Green Service* memiliki nilai *R-Square* 0.142 yang berarti masuk dalam kategori lemah.

Pengujian Hipotesis

Pada pengujian hipotesis, dilakukan melalui model persamaan structural yang menghasilkan pengaruh antar variabel yang tampak pada tabel 5. Berdasarkan tabel 5 GHRM berpengaruh 0,113 terhadap *Extra role Green Service Behavior* dan didukung oleh Pvalue sebesar 0,080 ($P \text{ value} > 0,05$) sehingga GHRM berpengaruh tidak signifikan terhadap *Extra-role Green Service Behavior*. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa GHRM berpengaruh 0,369 terhadap *Green Psychological Climate* dan didukung oleh P value sebesar 0,000 ($P \text{ value} < 0,05$) sehingga GHRM berpengaruh signifikan terhadap *Green Psychological Climate*. GHRM berpengaruh signifikan terhadap *Intra role Green Service Behavior*. *Green Psychological Climate* berpengaruh 0,456 terhadap *Extra role Green Service Behavior* dan didukung oleh P value sebesar 0,000 ($P \text{ value} < 0,05$) sehingga *Green Psychological Climate* berpengaruh signifikan terhadap *Extra role Green Service Behavior*. *Green Psychological Climate* berpengaruh 0,280 terhadap *Intra role Green Service Behavior* dan didukung oleh P Value sebesar 0,000 ($P \text{ value} < 0,05$) sehingga *Green Psychological Climate* berpengaruh signifikan terhadap *Intra role Green Service Behavior*.

Tabel 1
 Validitas Konvergen

Konstruk / Variabel Laten	Indikator	Loading Factor	Batas Kritis	Keterangan
Green Human Resource Management (GHRM)	SH 11	0.781	0,70	Valid
	SH 12	0.820	0,70	Valid
	SH 21	0.815	0,70	Valid
	SH 22	0.812	0,70	Valid
	SH 23	0.806	0,70	Valid
	SH 24	0.790	0,70	Valid
	SH 31	0.771	0,70	Valid
	SH 32	0.766	0,70	Valid
	SH 33	0.777	0,70	Valid
	SH 34	0.789	0,70	Valid
	SH 41	0.723	0,70	Valid
	SH 42	0.767	0,70	Valid
	SH 43	0.778	0,70	Valid
	SH 44	0.811	0,70	Valid
Green Psychological Climate (GPC)	SH 51	0.787	0,70	Valid
	SH 52	0.773	0,70	Valid
	GP 11	0.719	0,70	Valid
	GP 12	0.827	0,70	Valid
	GP 21	0.786	0,70	Valid
Extra-role Green Service Behavior (EGSB)	GP 22	0.808	0,70	Valid
	GP 23	0.774	0,70	Valid
	ER 11	0.723	0,70	Valid
	ER 12	0.764	0,70	Valid
	ER 13	0.757	0,70	Valid
	ER 21	0.752	0,70	Valid
	ER 22	0.730	0,70	Valid
Intra-role Green Service Behavior (IGSB)	ER 23	0.740	0,70	Valid
	ER 24	0.702	0,70	Valid
	IR 11	0.737	0,70	Valid
	IR 12	0.786	0,70	Valid
	IR 13	0.774	0,70	Valid
	IR 21	0.776	0,70	Valid
	IR 22	0.730	0,70	Valid
	IR 23	0.782	0,70	Valid
	IR 24	0.742	0,70	Valid

Sumber: Hasil olah data penelitian (2023)



Tabel 2
 Validitas Diskriminan

	Extra Role Green Service	GHRM	GPC	Intra-role green service
Extra Role Green Service	0.739			
GHRM	0.282	0.786		
GPC	0.498	0.369	0.784	
Intra-role green service	0.628	0.272	0.342	0.761

Sumber: Hasil olah data penelitian (2023)

Tabel 3
 Uji Reliabilitas Variabel Laten

Variabel	Composite Reliability	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Green Human Resource Management</i> (GHRM)	0.963	0.959	Reliabel
<i>Green Psychological Climate</i> (GPC)	0.888	0.842	Reliabel
<i>Extra-role Green Service Behavior</i> (EGSB)	0.894	0.862	Reliabel
<i>Intra-role Green Service Behavior</i> (IGSB)	0.906	0.880	Reliabel

Sumber: Hasil olah data penelitian (2023)

Tabel 4
 Koefisien Determinasi pada Model

Variabel	R Square	Keterangan
Extra Role Green Service	0.259	Moderat
GPC	0.136	Lemah
Intra-role green service	0.142	Lemah

Sumber: Hasil olah data penelitian (2023)

Tabel 5
 Koefisien Jalur Model Persamaan Struktural

Pengaruh antar Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
GHRM_ -> Extra Role Green Service_	0.113	1.757	0.080	Hipotesis Ditolak
GHRM_ -> GPC_	0.369	5.859	0.000	Hipotesis Diterima
GHRM_ -> Intra-role green service_	0.169	2.265	0.024	Hipotesis Diterima
GPC_ -> Extra Role Green Service_	0.456	6.533	0.000	Hipotesis Diterima
GPC_ -> Intra-role green service_	0.280	4.197	0.000	Hipotesis Diterima

Sumber: Hasil olah data penelitian (2023)

Tabel 6
Hasil Uji Mediasi

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
GHRM_ -> GPC_ -> Extra Role Green Service_	0.168	0.169	0.039	4.280	0.000
GHRM_ -> GPC_ -> Intra-role green service_	0.103	0.106	0.032	3.209	0.001

Sumber: Hasil olah data penelitian (2023)

Pembahasan

Hipotesis pertama pada penelitian ini menyatakan bahwa “GHRM berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Extra role Green Service Behavior* pada PT PELNI Cabang Surabaya”, tidak terbukti. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian (Zhu et al. 2021) yang menemukan bahwa GHRM memiliki pengaruh terhadap perilaku hijau karyawan secara sukarela di luar tugas pekerjaannya (*Extra role Green Service Behavior*). Kesadaran karyawan terhadap nilai nilai lingkungan dalam memanfaatkan perlindungan merupakan inisiatif individu yang berkontribusi pada keberlanjutan dan pelestarian lingkungan. Tindakan karyawan akan sejalan dengan kebijakan hijau organisasi jika perusahaan menggunakan serangkaian praktik dan strategi GHRM ramah lingkungan yang diterima dan saling berubung untuk meningkatkan perilaku ramah lingkungan karyawan (Li et al. 2023)

Hipotesis kedua pada penelitian ini menyatakan bahwa “GHRM berpengaruh

positif dan signifikan terhadap *Intra role Green Service Behavior*”, terbukti. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi hasil penelitian (Li et al. 2023) yang menemukan bahwa Praktik GHRM berpengaruh terhadap *Intra-role Green Behavior* karyawan di tempat kerja. Karyawan yang memiliki perilaku ramah lingkungan lebih terlibat dalam perilaku perlindungan lingkungan di tempat kerja karena menemukan bahwa dengan sukarela menerima perilaku perlindungan lingkungan (Uslu et al. 2023). Li et al. 2023) mengatakan bahwa GHRM meningkatkan *Intra-role Green Service Behavior* dengan meningkatkan kemampuan bekerja.

Hipotesis ketiga pada penelitian ini menyatakan bahwa “GHRM berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green Psychological Climate*”, terbukti. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Sabokro et al., 2021) yang menemukan bahwa GHRM berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green Psychological Climate* yang menginspirasi kegiatan hijau dan meningkatkan karyawan, kesadaran

tentang isu-isu lingkungan dan kegiatan ramah lingkungan yang berkelanjutan. Karyawan merasakan *Green Psychological Climate* sebagai kebijakan dan budaya dalam perusahaan yang pro terhadap lingkungan sehingga pengelolaan GHRM akan berdampak baik pada *Green Psychological Climate* (Li et al. 2023). Strategi lingkungan perusahaan memberikan arah perilaku yang diharapkan dan dihargai oleh organisasi dari karyawan, dan ini pada gilirannya mengarah ke *Green Psychological Climate*, yang didefinisikan sebagai persepsi karyawan (Uslu et al. 2023).

Hipotesis keempat pada penelitian ini menyatakan bahwa “GHRM berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Extra role Green Service Behavior* yang di mediasi oleh *Green Psychological Climate*”, terbukti. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Sabokro et al., 2021) yang menemukan bahwa GHRM akan berpengaruh terhadap perilaku pelayanan karyawan, dengan melalui *Green Psychological Climate* sebagai persepsi individu tentang karakteristik lingkungan kerja. Karyawan yang ramah lingkungan akan lebih terlibat dalam perilaku perlindungan lingkungan di tempat kerja karena menemukan bahwa *Green Psychological Climate* dengan sukarela menerima perilaku perlindungan lingkungan (Uslu et al. 2023). Penerapan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang pro

lingkungan dan berkaitan dengan *Green Psychological Climate* perusahaan sebagai karakteristik tempat kerja, maka karyawan akan sejalan dan termotivasi untuk ikut serta dalam perlindungan lingkungan (Li et al. 2023).

Hipotesis kelima pada penelitian ini menyatakan bahwa “GHRM berpengaruh signifikan positif terhadap *Intra role Green Service Behavior* yang di mediasi oleh *Green Psychological Climate*”, terbukti. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Li et al. 2023) yang menyatakan bahwa Praktik pengelolaan GHRM dalam perusahaan dapat memberikan dampak pada *Green Psychological Climate* dan mempengaruhi karyawan berperilaku peduli lingkungan dalam mengerjakan tugasnya secara individu dan positif. Pada penelitian (Sabokro et al., 2021) menunjukkan bahwa *Green Psychological Climate* yang sesuai akan bekerja sebagai faktor pendorong penuaan bagi karyawan untuk mewujudkan perilaku lingkungan tertentu. Pengelolaan sumber daya manusia hijau dapat meningkatkan perilaku pelayanan karyawan terhadap praktik ramah lingkungan, meningkatkan kepuasan kerja, dan dapat memotivasi karyawan dengan cara memperkuat *Green Psychological Climate* pada perusahaan. *Green Psychological Climate* berfungsi sebagai faktor pendorong untuk perilaku hijau, dan juga memotivasi karyawan untuk



mewujudkan perilaku pro-sosial (Sabokro *et al.*, 2021).

Hipotesis keenam pada penelitian ini menyatakan bahwa “*Green Psychological Climate* (GPC) berpengaruh terhadap *Extra role Green Service Behavior*”, terbukti. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Katz *et al.* 2022) yang menyatakan bahwa terciptanya *Green Psychological Climate* yang ramah lingkungan dapat mendorong karyawan melakukan perilaku ramah lingkungan dalam pengerjaan tugasnya. Suasana yang ramah lingkungan yang dirasakan karyawan dapat memotivasi karyawan untuk aktif dalam melakukan perilaku layanan yang ramah lingkungan di luar tugas wajib (Burlea-Schiopoiu *et al.* 2022). Karyawan secara sukarela akan berusaha menjaga lingkungan dan menggunakan bahan-bahan / alat-alat kerja yang ramah lingkungan dalam melayani. Iklim yang ramah lingkungan akan mempengaruhi persepsi karyawan tentang pentingnya menjaga keberlanjutan lingkungan sehingga terdorong untuk melakukan tindakan sukarela yang mempedulikan lingkungan (Uslu *et al.* 2023).

Hipotesis ketujuh pada penelitian ini menyatakan bahwa “*Green Psychological Climate* berpengaruh terhadap *Intra role Green Service Behavior*”, terbukti. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Li *et al.* 2023) yang menyatakan bahwa Ketika

perusahaan memiliki *Green Psychological Climate* yang kuat akan memberikan arahan yang jelas mengenai etika dan nilai-nilai individu yang penting dalam organisasi dan karyawan akan dengan sukarela menerapkan peduli lingkungan dalam tugasnya. *Green psychological climate* memiliki hubungan yang kuat terhadap kepuasan kerja, kelelahan, *Intra-role Green Service*, dan kesuksesan dalam pekerjaan (Li *et al.* 2023). *Green Psychological Climate* dapat menciptakan budaya yang positif pada lingkungan kerja dengan mengikutsertakan karyawan yang memiliki komitmen pada perilaku layanan hijau dalam menyelesaikan tugas.

Hasil Uji Pengaruh Mediasi

Pada penelitian ini juga menguji peran mediasi GPC antara GHRM dengan *Extra role green service* dan *Intra role green service*. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah GPC sebagai mediasi yang baik untuk GHRM terhadap *Extra role green service* dan *Intra role green service* pada karyawan PT PELNI Cabang Surabaya.

Green Psychological Climate mendukung pengaruh GHRM terhadap *Extra role green service*, hal ini dapat dibuktikan dari nilai koefisien parameter sebesar 0,168 lebih besar dari hubungan GHRM secara langsung terhadap *Extra role green service* sebesar 0,113.



Maka, mendukungnya GPC memediasi dapat diterima yaitu GHRM berpengaruh positif signifikan terhadap *Extra role green service* dengan GPC sebagai pemediasi.

Green Psychological Climate tidak mendukung pengaruh GHRM *service* terhadap *Intra role green service*, hal ini dapat dibuktikan dari nilai koefisien parameter sebesar 0,103 lebih kecil dari hubungan GHRM secara langsung terhadap *Intra role green service* sebesar 0,169

Maka, tidak mendukungnya GPC memediasi ditolak yaitu GHRM tidak berpengaruh signifikan terhadap *Intra role green service* dengan GPC sebagai pemediasi.

KESIMPULAN

Beberapa hal yang dapat menjadi kesimpulan pada penelitian ini. Pertama, GHRM berpengaruh tidak signifikan terhadap *Extra Role Green Service*, Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi lebih besar dari batas toleransi hipotesis penelitian. Kedua, Pada penelitian ini menunjukkan bahwa GHRM berpengaruh signifikan positif terhadap GPC, Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi kurang dari batas toleransi hipotesis penelitian. Ketiga, Pada penelitian ini menunjukkan bahwa GHRM berpengaruh signifikan positif terhadap *Intra role Green Service*, Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi kurang dari batas toleransi hipotesis penelitian.

Keempat, Pada penelitian ini menunjukkan bahwa GPC berpengaruh positif signifikan terhadap *Extra role Green Service*, Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi kurang dari batas toleransi penelitian. Kelima, Pada penelitian ini menunjukkan bahwa GPC berpengaruh signifikan positif terhadap *Intra role Green Service*, Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi kurang dari batas toleransi hipotesis penelitian.

Maka dari itu dukungan dan dorongan *Green Psychological Climate* sangat berperan menjadi pemediasi antara Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau dengan *Intra role Green Service Behavior* dan *Extra role Green Service Behavior*.

IMPLIKASI PENELITIAN

Mengacu pada hasil penelitian, implikasi dari penelitian ini adalah bahwa perusahaan sebaiknya menerapkan GHRM dan menciptakan program yang mendukung terciptanya *Green Psychological Climate* (GPC). Penting bagi manajemen dalam pengelolaan SDM dalam penerapan kondisi yang ramah lingkungan di tempat kerja dapat dilihat dari perilaku karyawan seperti penggunaan energi yang efisien, penggunaan bahan kemasan ramah lingkungan, dan pengurangan penggunaan kertas dengan mengganti digitalisasi.

Green Psychological Climate, perusahaan sebaiknya menerapkan kebijakan yang

berupaya meminimalkan dampak negative terhadap lingkungan, menggunakan peralatan kerja yang ramah lingkungan, mensosialisasikan praktik perilaku ramah lingkungan pada karyawan, Setiap karyawan harus benar-benar memahami mengenai pentingnya *Green Psychological Climate* sebagai modal utama dalam pengembangan kegiatan ramah lingkungan. GPC harus diupayakan secara optimal agar kelangsungan kegiatan ramah lingkungan

dapat lebih diperluas dengan pengelolaan GHRM yang baik.

ACKNOWLEDGEMENT

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Pimpinan PT PELNI Bapak Haeru Rijal beserta karyawan yang berpartisipasi dalam penelitian ini dan Ketua Program Studi Manajemen Universitas Hayam Wuruk Perbanas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ababneh, Omar Mohammed Ali. 2021. "How Do Green HRM Practices Affect Employees' Green Behaviors? The Role of Employee Engagement and Personality Attributes." *Journal of Environmental Planning and Management* 64(7): 1204–26.
<https://doi.org/10.1080/09640568.2020.1814708>.
- Aboramadan, Mohammed. 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.
- Ariff, R., K. Yahya, and S. Sharif. 2020. "The Impact of Green Behavior Capability on Green Construction Performance in Indonesia." *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering* 849(1).
- Burlea-Schiopoiu, Adriana et al. 2022. "The Sustainability of the Tobacco Industry in the Framework of Green Human Resources Management." *Sustainability (Switzerland)* 14(9): 1–19.
- Fatoki, Olawale. 2023. "Green Transformational Leadership and Employee Pro-Environmental Behavior: The Role of Green Thinking and Green Psychological Climate." *International Journal of Management and Sustainability* 12(1): 13–25.
- Hair, Joseph F. et al. 2021. 21 Practical Assessment, Research and Evaluation *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*.
- Katz, Ian M., Rachel S. Rauvola, Cort W. Rudolph, and Hannes Zacher. 2022. "Employee Green Behavior: A Meta-Analysis." *Corporate Social Responsibility and Environmental Management* 29(5): 1146–57.



- Li, Mingxing et al. 2023. "Pro-Environmental Behavior, Green HRM Practices, and Green Psychological Climate: Examining the Underlying Mechanism in Pakistan." *Frontiers in Environmental Science* 11(February).
- Li, Wei et al. 2023. "Towards Examining the Link Between Green HRM Practices and Employee Green In-Role Behavior: Spiritual Leadership as a Moderator." *Psychology Research and Behavior Management* 16(January): 383–96.
- Rubel, Mohammad Rabiul Basher, Daisy Mui Hung Kee, and Nadia Newaz Rimi. 2021. "The Influence of Green HRM Practices on Green Service Behaviors: The Mediating Effect of Green Knowledge Sharing." *Employee Relations: The International Journal* 43(5): 996–1015. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2020-0163>.
- Sabokro, Mehdi, Muhammad Mehedi Masud, and Azin Kayedian. 2021. "The Effect of Green Human Resources Management on Corporate Social Responsibility, Green Psychological Climate and Employees' Green Behavior." *Journal of Cleaner Production* 313(June).
- Uslu, Fatih et al. 2023. "Effect of Green Human Resource Management on Green Psychological Climate and Environmental Green Behavior of Hotel Employees: The Moderator Roles of Environmental Sensitivity and Altruism." *Sustainability (Switzerland)* 15(7).
- Ye, Jing et al. 2022. "Psychological Mechanism Linking Green Human Resource Management to Green Behavior." *International Journal of Manpower* 43(3): 844–61.
- Zahrani, Aida Ahmed. 2022. "Team Creativity and Green Human Resource Management Practices' Mediating Roles in Organizational Sustainability." *Sustainability (Switzerland)* 14(19).
- Zhang, Baojie, Lifeng Yang, Xiangyang Cheng, and Feiyu Chen. 2021. "How Does Employee Green Behavior Impact Employee Well-Being? An Empirical Analysis." *International Journal of Environmental Research and Public Health* 18(4): 1–19.
- Zhu, Jian, Weihang Tang, Hui Wang, and Yuye Chen. 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).