

Pengaruh *Green Human Resource Management* dan *Green Organizational Culture* terhadap *Employee Green Behavior*

Ngadi¹, Nur Wening^{2*}, Sri Handayani³

^{1,2,3} Program Pascasarjana Universitas Teknologi Yogyakarta, Indonesia

Email: weninguty@gmail.com²

Alamat: Jalan Siliwangi, Ringroad (Jombor), Sleman, DIY

Korespondensi penulis: weninguty@gmail.com

Abstract. *This research aims to analyze the influence of green human resource management on employee green behavior. The method used in sampling was a simple random sampling technique of 105 respondents. Primary data collection was carried out using a questionnaire method which had been tested for validity and reliability. The analysis in this research uses the path analysis method. The results of data analysis show that there is a direct influence and an indirect influence. Green human resource management has a direct and significant effect on employee green behavior, besides that, green human resource management has an indirect and significant effect on employee green behavior through green knowledge sharing. The results of this research prove that green human resource management, green employee behavior and green knowledge sharing have a good influence on the company, employees and the environment. Implementing green human resource management makes companies not only contribute to environmental preservation, but also improve overall business performance and a good corporate image.*

Keywords: *green human resource management, green organizational culture, employee green behavior*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan terhadap perilaku ramah lingkungan karyawan. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah teknik simple random sampling sebanyak 105 responden. Pengumpulan data primer dilakukan dengan metode kuesioner yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Analisis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis jalur. Hasil analisis data menunjukkan terdapat pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Green Human Resource Management mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap Employee Green Behavior, selain itu Green Human Resource Management mempunyai pengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap Employee Green Behavior melalui green Knowledge Sharing. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan, perilaku karyawan yang ramah lingkungan, dan berbagi pengetahuan yang ramah lingkungan memberikan pengaruh yang baik terhadap perusahaan, karyawan, dan lingkungan. Penerapan manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan menjadikan perusahaan tidak hanya berkontribusi terhadap pelestarian lingkungan hidup, namun juga meningkatkan kinerja bisnis secara keseluruhan dan citra perusahaan yang baik.

Kata kunci: *green human resource management, green organizational culture, employee green behavior*

1. LATAR BELAKANG

Permasalahan lingkungan hidup menjadi perhatian penting di Indonesia, mengingat dampaknya yang negatif terhadap kelangsungan hidup manusia. Salah satu pendekatan untuk mengurangi kerusakan lingkungan adalah melalui penerapan *green human resource management* (GHRM). GHRM merupakan kebijakan perusahaan dalam

Received: Agustus 12, 2024; Revised: September 15, 2024; Accepted: Oktober 30, 2024; Online Available: Oktober 21, 2024

weninguty@gmail.com

pengelolaan sumber daya manusia yang melibatkan aspek lingkungan untuk menjaga kelestarian alam. GHRM bertujuan untuk menciptakan keseimbangan antara pengelolaan sumber daya manusia dan kelestarian lingkungan. Dalam konteks ini, istilah "*green*" mengacu pada segala sesuatu yang ramah lingkungan (Opatha dan Arulrajah, 2014). Meningkatnya kerusakan lingkungan menggarisbawahi pentingnya penerapan GHRM di perusahaan-perusahaan, termasuk untuk memengaruhi perilaku ramah lingkungan karyawan (Dewi Purnama dan Nawangsari, 2019).

GHRM juga memiliki peran dalam memastikan bahwa perilaku karyawan di tempat kerja mendukung inisiatif pelestarian lingkungan. Praktik GHRM mencakup pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan, sehingga mereka dapat berkontribusi secara efektif dalam mencapai tujuan perusahaan yang berkelanjutan (Rubel *et al.*, 2020). Konsep ini juga membantu menciptakan *employee green behavior* (EGB), yakni perilaku karyawan yang mendukung inisiatif ramah lingkungan perusahaan (Zhang *et al.*, 2019). Dalam jangka panjang, perilaku ini dapat membantu organisasi mencapai keunggulan kompetitif dalam hal kinerja lingkungan (Kim *et al.*, 2019).

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa GHRM memiliki pengaruh positif terhadap EGB. Sabokro *et al.* (2021) menemukan bahwa GHRM berdampak signifikan pada perilaku ramah lingkungan karyawan. Meskipun begitu, terdapat beberapa penelitian yang menemukan hasil berbeda. Fawehinmi *et al.* (2020) misalnya, tidak menemukan hubungan langsung yang signifikan antara GHRM dan EGB.

Perilaku yang berkelanjutan yang dilakukan secara terpolat dan teratur akan membentuk budaya dalam organisasi. *Green organizational culture* (GOC) dapat mendorong perusahaan untuk tidak hanya mengejar keuntungan tetapi juga meminimalkan dampak negatif terhadap lingkungan (Roscoe *et al.*, 2019; Imran dan Jingzu, 2022). Perusahaan yang berorientasi pada keberlanjutan lingkungan akan menciptakan inovasi-inovasi yang berkelanjutan dan ramah lingkungan. *Green Innovation* di definisikan sebagai produk, layanan, atau proses yang ramah lingkungan dan dapat mengurangi degradasi lingkungan (Ahmed *et al.*, 2023). Karyawan yang memiliki kepekaan terhadap lingkungan mampu menciptakan ide-ide inovatif yang membantu perusahaan mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan (Song, Yu, dan Xu, 2020).

Seiring dengan meningkatnya kesadaran akan pentingnya pelestarian lingkungan, banyak industri yang mulai menerapkan praktik GHRM. Namun, peran GHRM dalam industri *coffee shop* masih jarang diteliti. Bisnis *coffee shop* kini semakin berkembang pesat, dan banyak di antaranya mulai menerapkan konsep go green untuk mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan. Salah satu masalah lingkungan yang dihadapi oleh *coffee shop* adalah limbah plastik dan bahan anorganik yang sulit terurai, seperti sedotan dan wadah plastik. Dampak dari limbah ini sangat merugikan ekosistem darat, laut, hingga udara.

Data dari Komunitas Kopi Nusantara menunjukkan bahwa terdapat sekitar 3000 *coffee shop* di wilayah DIY, menjadikannya kota dengan jumlah *coffee shop* terpadat di Indonesia (Pandangan Jogja, 2022). Sleman merupakan wilayah dengan populasi terbesar di DIY, yang menjadikan wilayah ini sangat potensial untuk penelitian mengenai pengaruh GHRM terhadap EGB dengan GKS sebagai variabel mediasi di kalangan karyawan *coffee shop*. Berdasarkan perkembangan ini, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami pengaruh GHRM terhadap EGB dengan peran GKS sebagai mediator dalam konteks industri *coffee shop* di Sleman, DIY.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami lebih pengaruh *green human resource management* (GHRM) dan *green organizational culture* pada *employee green behavior* (EGB) pada *coffee shop*. Secara spesifik, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana GOC mempengaruhi EGB pada karyawan *coffee shop*, serta bagaimana GHRM mempengaruhi EGB. Dengan mengidentifikasi hubungan-hubungan tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru terkait peran GHRM dan GOC dalam menciptakan perilaku ramah lingkungan di kalangan karyawan *coffee shop*, yang pada akhirnya dapat mendukung pencapaian tujuan keberlanjutan lingkungan di sektor ini.

2. KAJIAN TEORITIS

Human Resources Management merupakan aset penting dalam keberhasilan perusahaan, di mana pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan kontribusi karyawan terhadap tujuan organisasi. HRM mencakup berbagai aspek seperti rekrutmen, pengembangan karyawan, kompensasi, manajemen kinerja, serta budaya organisasi (Alfredo *et al.*, 2022; Opatha, 2021). Faktor HRM meliputi kebijakan

rekrutmen, pelatihan, sistem kompensasi, dan penilaian kinerja. Indikator HRM menurut Opatha dan Uresha (2020) termasuk perencanaan tenaga kerja, pengembangan karyawan, dan manajemen hubungan karyawan. Peran HRM dalam organisasi terus berkembang, khususnya dalam menghadapi tantangan lingkungan bisnis global dan persaingan yang ketat, di mana perusahaan harus mengadopsi strategi seperti perampingan organisasi dan desentralisasi (Riskiana *et al.*, 2024).

Green Human Resource Management

Green human resource management (GHRM) mengacu pada integrasi praktik-praktik berkelanjutan dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meminimalkan dampak negatif terhadap lingkungan (Ababneh, 2021; Sharma & Gupta, 2020). GHRM bertujuan untuk menciptakan karyawan yang peduli lingkungan dan mendukung tujuan keberlanjutan organisasi (Opatha & Arulrajah, 2014). Pentingnya GHRM terletak pada upaya menghindari pemanasan global, penyakit akibat pencemaran, serta menjaga keseimbangan ekosistem. Faktor-faktor GHRM termasuk kompetensi, sikap, perilaku, dan hasil ramah lingkungan. Indikator GHRM mencakup seleksi karyawan berdasarkan nilai lingkungan, pelatihan keberlanjutan, evaluasi kinerja terkait ekologi, keterlibatan karyawan, dan sistem penghargaan yang mendorong perilaku keberlanjutan (Ghosal & Ganguly, 2024).

Untuk mencapai tujuan keberlanjutan, organisasi harus melibatkan sumber daya manusia dengan menerapkan GHRM secara strategis. GHRM mendorong perilaku ramah lingkungan di kalangan karyawan dan membantu organisasi mencapai tujuan pengelolaan lingkungan. Menurut penelitian Rubel *et al.* (2020), Kim *et al.* (2019), dan Saeed *et al.* (2019), GHRM secara signifikan mempengaruhi *employee green behavior*, yaitu perilaku karyawan yang mendukung kelestarian lingkungan. Oleh karena itu, hipotesis ini menyatakan:

H2: *Green human resource management* berpengaruh terhadap *Employee green behavior*.

Employee Green Behavior

Employee green behavior merujuk pada perilaku individu yang bertujuan untuk mendukung keberlanjutan lingkungan di tempat kerja. Fawehinmi *et al.* (2020)

mendefinisikan perilaku ini sebagai upaya karyawan untuk mendukung kelestarian lingkungan, baik melalui kesadaran maupun tindakan yang ramah lingkungan. Menurut Ones dan Dilchert (dalam Fawehinmi *et al.*, 2020), perilaku ini dapat diukur dan kontribusi pada tujuan kelestarian di tempat kerja. Saeed *et al.* (2019) menambahkan bahwa partisipasi karyawan dalam perilaku ramah lingkungan merupakan strategi yang efektif untuk menjadi lebih berkelanjutan. *Employee green behavior* membawa banyak manfaat, seperti mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan, meningkatkan efisiensi, menurunkan biaya operasional, serta meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan (Ones *et al.*, 2017; Fawehinmi *et al.*, 2020). Opatha dan Arulrajah (2014) menjelaskan empat peran utama karyawan ramah lingkungan: preservationist, conservationist, non-polluter, dan maker, yang semuanya mendukung perlindungan lingkungan. Indikator perilaku ini termasuk transformasi, pelestarian, menghindari bahaya, mempengaruhi orang lain, dan mengambil inisiatif (Zacher *et al.*, 2023).

Green Organizational Culture

Green Organizational Culture adalah budaya organisasi yang mengutamakan nilai-nilai, prinsip, dan keyakinan terkait perlindungan lingkungan. Menurut Imran *et al.* (2021), budaya ini memandu perilaku dan aktivitas organisasi dalam upaya menjaga lingkungan. Faktor-faktor penting dalam budaya organisasi hijau termasuk keyakinan manajer terhadap dampak lingkungan, hambatan organisasi, dan resistensi individu terhadap perubahan (Harris & Crane, 2002 dalam Aggarwal & Agarwala, 2021). Dimensi-dimensi dari *Green Organizational Culture* meliputi tingkat, penyebaran, dan kedalaman budaya hijau. Manfaatnya antara lain efisiensi penggunaan sumber daya dan pengurangan polusi (Sherly & Ety Murwaningsari, 2023).

Green Organizational Culture mencakup nilai-nilai, filosofi, dan prinsip yang mendukung keberlanjutan lingkungan, serta memainkan peran penting dalam inovasi ramah lingkungan (Ihsan Agung Prakosa & Wajdi, 2024). Perusahaan perlu membangun budaya organisasi hijau untuk memperoleh keunggulan kompetitif melalui inovasi ramah lingkungan (Imran & Jingzu, 2022; Imran *et al.*, 2021). Penelitian menunjukkan bahwa *Green Organizational Culture* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *employee green behavior* (Prakoso & Wajdi, 2024). Berdasarkan temuan ini, hipotesis yang diusulkan adalah:

H2: *Green Organizational Culture* berpengaruh terhadap *Employee Green Behavior*.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan populasi karyawan dari 3000 perusahaan *coffee shop* di Daerah Istimewa Yogyakarta, dengan jumlah pasti populasi di wilayah Sleman yang belum diketahui secara tepat. Untuk menghitung jumlah sampel minimal, digunakan rumus Cochran yang sesuai untuk populasi yang belum diketahui jumlahnya. Berdasarkan perhitungan, sampel minimal yang dibutuhkan adalah 96,04, namun peneliti memilih untuk mengambil sampel sebanyak 105 responden agar lebih representatif. Penentuan sampel ini penting dalam memastikan bahwa penelitian ini valid secara statistik (Sugiyono, 2020).

Variabel penelitian meliputi variabel independen (*green human resource management* dan *green organizational culture*), dan variabel dependen (*employee green behavior*). Data penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan *coffee shop* di wilayah Sleman, yang mencakup persepsi mereka tentang *green human resource management*, *green organizational culture* dan *employee green behavior*. Kuesioner menggunakan skala Likert dengan 4 kategori untuk menghindari respon netral. Skala ini memudahkan responden dalam memberikan pilihan pro atau kontra terhadap pernyataan yang diberikan. Selain itu, data sekunder diperoleh dari jurnal-jurnal penelitian, buku, serta situs web yang relevan (Sugiyono, 2020).

Uji validitas dilakukan untuk mengukur validitas setiap butir kuesioner, di mana item dinyatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan signifikansi kurang dari 0,05. Uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran, dengan nilai alpha lebih dari 0,6 menunjukkan bahwa instrumen dapat diandalkan. Uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, dengan nilai monte carlo sig. lebih dari 0,050 menunjukkan data terdistribusi normal. Uji multikolonieritas memastikan tidak adanya korelasi antar variabel independen, dengan kriteria tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10 menunjukkan tidak adanya masalah multikolonieritas (Ghozali, 2018).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Statistik Deskriptif

Setelah dilakukan analisis menggunakan regresi linier berganda maka diperoleh statistik deskriptif responden penelitian sebagaimana dalam tabel 1 berikut,

Tabel 1. Deskripsi Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	64	61%
	Perempuan	41	39%
Usia	20-23 tahun	42	40%
	24-26 tahun	36	34,3%
	27-30 tahun	21	20%
	>30 tahun	6	5,7%
Pendidikan Terakhir	SMA/ sederajat	64	61%
	Diploma (D1-D3)	25	23,8%
	Sarjana (S1)	16	15,2%
Posisi Pekerjaan	Owner/Manager	29	27,6%
	Kasir	36	34,3%
	Barista/Waiters	40	38,1%
Lama Bekerja	1-2 tahun	14	13,3%
	3-4 tahun	69	65,7%
	>4 tahun	22	21%
Total		105	100%

Tabel 1 menunjukkan deskripsi 105 responden karyawan *coffee shop*. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki (61%). Dari segi usia, kelompok umur 20-23 tahun mendominasi (40%), diikuti oleh usia 24-26 tahun (34,3%). Dalam hal pendidikan terakhir, sebagian besar responden berpendidikan SMA/ sederajat (61%), sementara posisi pekerjaan responden terbanyak dipegang oleh Barista/Waiters (38,1%). Sebagian besar responden telah bekerja selama 3-4 tahun (65,7%). Data ini menunjukkan variasi karakteristik yang cukup luas di antara responden, memberikan gambaran umum tentang demografi tenaga kerja *coffee shop* di wilayah tersebut.

Uji Instrumen Penelitian

Hasil Uji Validitas

Nilai r-tabel yang digunakan adalah 0,1918 karena jumlah responden (N) sebanyak 105 ($DF = 105 - 2 = 103$). Tabel 2 s/d 4berikut ini merupakan hasil dari uji validitas setiap variabel

Tabel 2. Hasil Uji Validitas *Green Human Resources Management*

Variabel	Item	R-hitung	R-tabel	Keterangan
<i>Green human resource management (X)</i>	X.1	0,698	0,1918	Valid
	X.2	0,658	0,1918	Valid
	X.3	0,645	0,1918	Valid
	X.4	0,607	0,1918	Valid
	X.5	0,586	0,1918	Valid
	X.6	0,646	0,1918	Valid
	X.7	0,789	0,1918	Valid
	X.8	0,635	0,1918	Valid
	X.9	0,536	0,1918	Valid
	X.10	0,564	0,1918	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan *Pearson Correlation* variabel *green human resource management (X₁)* yaitu r hitung > r tabel yang berarti butir-butir kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Sedangkan validitas *employee green behavior* ditunjukkan dalam tabel 3 berikut,

Tabel 3. Hasil Uji Validitas *Employee Green Behavior*

Variabel	Item	R-hitung	R-tabel	Keterangan
<i>Employee green behavior (Y)</i>	Y.1	0,666	0,1918	Valid
	Y.2	0,616	0,1918	Valid
	Y.3	0,503	0,1918	Valid
	Y.4	0,522	0,1918	Valid
	Y.5	0,597	0,1918	Valid
	Y.6	0,554	0,1918	Valid
	Y.7	0,325	0,1918	Valid
	Y.8	0,505	0,1918	Valid
	Y.9	0,464	0,1918	Valid
	Y.10	0,455	0,1918	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 3 *Pearson Correlation* uji validitas variabel *employee green behavior (Y)* menunjukkan nilai r hitung > r tabel yang berarti butir-butir kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 4. Uji Validitas *Green Organizational Culture*

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
<i>Green Organizational Culture (X2)</i>	X2.1	0,837	0,196	Valid
	X2.2	0,792	0,196	Valid
	X2.3	0,780	0,196	Valid
	X2.4	0,821	0,196	Valid
	X2.5	0,704	0,196	Valid
	X2.6	0,734	0,196	Valid

Berdasarkan tabel 4 dilihat dari nilai *Pearson Correlation* hasil olah data uji validitas variabel *green organizational behavior (X2)* menunjukkan nilai r hitung $>$ r tabel yang berarti butir-butir kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Berikut ini merupakan hasil dari uji reliabilitas:

Tabel5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Green human resource management (X1)	0,839	Reliabel
Green Organizational Culture (X2)	0,645	Reliabel
Employee green behavior (Y)	0,700	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel $>$ 0,6. Sehingga hasil uji reliabilitas di-atas untuk semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Setelah dilakukan pengujian instrumen dilanjutkan dengan pengujian hipotesis penelitian sebagai berikut,

Uji Asumsi Klasik

Setelah dilakukan uji instrumen penelitian selanjutnya melakukan uji asumsi klasik meliputi normalitas, multikolonieritas, heteroskedastisitas, dan linieritas sebagai berikut,

1) Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Persamaan	Sig.	Keterangan
X1 terhadap Y	0,271	Distribusi Normal
X2 terhadap Y	0,302	Distribusi Normal

Berdasarkan tabel 6 hasil uji normalitas dengan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S), menunjukkan nilai sig. persamaan X1 terhadap Y sebesar $0,271 > 0,05$ dan persamaan X2 terhadap Y sebesar $0,302 > 0,05$. Sehingga seluruh variabel pada penelitian ini yaitu *green human resource management* (X1), *green organizational culture* (X2) dan *employee green behavior* (Y) terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai tolerance dan VIF.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

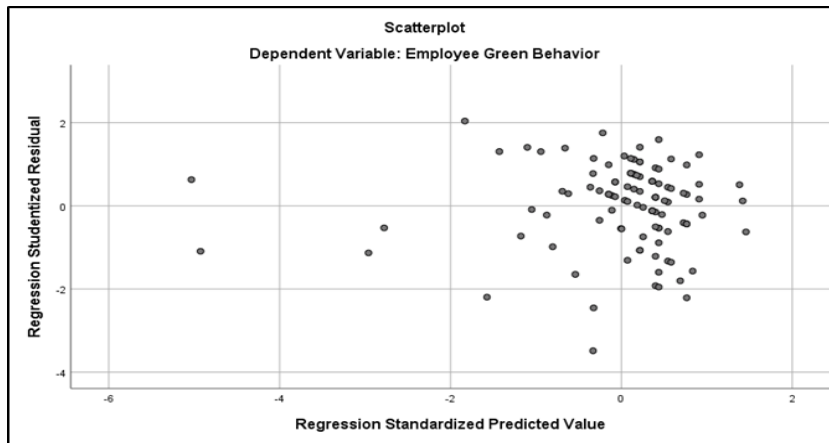
Persamaan	Tolerance	VIF	Keterangan
X1 terhadap Y	1,0	1,0	Tidak ada multikolinieritas
X2 terhadap Y	0,9	1,1	Tidak ada multikolinieritas

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 7, diketahui bahwa pada persamaan *green human resource management* (X1) terhadap *employee green behavior* (Y) menghasilkan nilai *tolerance* $0,9 > 0,10$ dan nilai VIF $1,1 < 10$ dan *green organizational culture* (X2) terhadap *employee green behavior* (Y) menghasilkan nilai *tolerance* $1,0 > 0,10$ dan nilai VIF $1,0 < 10$. Sehingga dapat disimpulkan hasil bahwa kedua model persamaan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Selanjutnya hasil dari uji heteroskedastisitas sebagai berikut,



Sumber: Data Primer Diolah (2024)
 Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik *scatterplot* pada gambar 1 tentang pengaruh variabel *green human resource management* (X) terhadap *employee green behavior* (Y). Grafik *scatterplot* tidak terdapat pola yang jelas, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka menunjukkan bahwa model penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas.

4) Uji Linieritas

Tabel 8. Hasil Uji Linearitas

Hubungan Variabel	Sig. Deviation from Linearity	Keterangan
Y terhadap X1	0,269	Linear
Y terhadap X2	0,173	Linear

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa pada persamaan variabel *employee green behavior* (Y) terhadap *green human resource management* (X1) didapatkan nilai *sig. deviation from linearity* $0,269 > 0,05$ dan pada persamaan variabel *employee green behavior* (Y) terhadap *green organizational culture* (X2) menunjukkan bahwa nilai *sig. deviation from linearity* $0,173 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua persamaan yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai hubungan yang linear.

Hasil Uji Hipotesis

1) Uji t

Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 105 dengan 3 variabel sehingga $n-k = 105 - 3 = 102$, nilai t tabel pada urutan ke-102 yaitu sebesar 1659.

Tabel 9. Hasil Uji t Persamaan X2 ke Y

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	7.703	.000
	Green Organizational Culture	3.284	.001

a. Dependent Variable: *Employee Green behavior*

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan table 9, pengaruh *green organizational culture* (X2) terhadap *employee green behavior* (Y) menunjukkan t-hitung = 3,284 > t-tabel 1,659 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Diartikan bahwa *green organizational culture* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *employee green behavior*.

Tabel 10. Hasil Uji t Persamaan X1 ke Y

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	5.164	.000
	Green human resource management	6.170	.000

a. Dependent Variable: *employee green behavior*

Berdasarkan tabel 10, *green human resource* (X1) terhadap *employee green behavior* (Y) menunjukkan nilai t-hitung sebesar 6,170 > t-tabel 1,659 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka H₀ ditolak dan H₂ diterima. Diartikan bahwa *green human resource management* (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *employee green behavior* (Y).

2) Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Nilai koefisien determinasi ditunjukkan dalam tabel 11,

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi X1 terhadap Y

Model Summary ^b				
R	R Square	Adjusted R Square	R	Std. Error of the Estimate
.308 ^a	.095	.086		2.46252

a. Predictors: (Constant), *Green human resource management*

b. Dependent Variable: *Employee Green Behavior*

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Hasil pada tabel 11, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,086 atau 8,6%, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel *green human resource management* (X1) terhadap *employee green behavior* sebesar 8,6% sementara sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian ini sebesar 91,4%.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi X2 terhadap Y

Model Summary ^b			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.617 ^a	.380	.368	2.83869
a. Predictors: (Constant), <i>Green Organizational Culture</i>			
b. Dependent Variable: <i>Employee green behavior</i>			

Berdasarkan tabel 12 diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,368 *green organizational culture* (X2) terhadap variabel *employee green behavior* (Y) sebesar 36,8% sementara sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian ini sebesar 63,2%.

3) Analisis Jalur

Tabel 13. Persamaan Regresi 1

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Beta	t	Sig.
Constant	14.058		7.703	.000
GHRM	.177	.308	3.284	.001

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 13, persamaan regresi yaitu: $Y = 14,058 + 0,177X_2 + e$. Pada persamaan regresi 1, nilai *constant* yaitu 14,058 dan nilai koefisien regresi variabel *green human resource management* sebesar 0,177 menunjukkan arah nilai positif dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi 1 yaitu variabel *green human resource management* berpengaruh signifikan terhadap *green organizational culture*. Artinya, jika variabel *green human resource management* baik dilakukan maka variabel *green organizational culture* juga meningkat lebih baik.

Tabel 14 Persamaan Regresi 2

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Beta	t	Sig.

Constant	13.638		5.164	.000
GHRM	.402	.506	6.170	.000

Berdasarkan tabel 14, persamaan regresi 2 yaitu: $Y = 13,638 + 0,402X_1$. Pada persamaan regresi 2, nilai *constant* yaitu 13,638 dan nilai koefisien regresi variabel *green human resource management* sebesar 0,402 menunjukkan arah nilai positif dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Disimpulkan persamaan regresi 2 yaitu variabel *green human resource management* berpengaruh signifikan terhadap *employee green behavior*. Artinya, jika variabel *green human resource management* mengalami kenaikan pada maka *employee green behavior* juga akan meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa *green human resource management* (GHRM) berpengaruh signifikan terhadap *employee green behavior* (EGB). Hasil penelitian membuktikan bahwa GHRM meningkatkan perilaku ramah lingkungan karyawan secara langsung. Dengan demikian, penerapan GHRM yang baik mampu mendorong peningkatan pengetahuan dan perilaku ramah lingkungan, sehingga berkontribusi pada kelestarian lingkungan di tempat kerja. Selain itu budaya organisasi hijau (Green Organizational Culture) akan mempengaruhi perilaku ramah lingkungan karyawan secara langsung.

SARAN

Secara manajerial, perusahaan disarankan untuk meningkatkan praktik GHRM karena terbukti memberikan dampak positif pada perilaku ramah lingkungan karyawan secara langsung, serta memperkuat citra perusahaan. Misalnya, dengan memanfaatkan tanaman untuk mengurangi dampak asap rokok. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas lingkup penelitian dengan memasukkan variabel lain seperti *green leadership*, dan melibatkan lebih banyak sampel serta sektor industri yang berbeda seperti perbankan dan tekstil.

DAFTAR REFERENSI

- Ababneh, O. M. A. (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), 1204–1226. <https://doi.org/10.1080/09640568.2020.1814708>
- Alfredo, R., Okparia, D., Wulandari, W., Safira, N., Sabirin, Mi., jodi, A., & Okparia Setiawan, D. (2022). Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan Pt Telkom Lubuklinggau.
- Chang, T. W., & Hung, C. Z. (2021). *M of members*. *Sustainability (Switzerland)*, 13(2), 1–19. <https://doi.org/10.3390/su13020626>
- Dewi Purnama, N., & Nawangsari, L. C. (2019). Pengaruh *Green Human Resource Management* Terhadap *Sustainability Business*: Pendekatan Konsep *The Effect of Green Human Resource Management Against Sustainability Business: A Conceptual Approach*. In *Universitas Mercu Buana Jakarta Tanjung Benoa-Bali* (Vol. 29).
- Fadhilurrahman, I. (2024, April 12). *Populasi DI Yogyakarta Capai 3,72 Juta Jiwa, 29% ada di Kab. Sleman pada Desember 2023*.
- Fawehinmi, O., Yusliza, M. Y., Mohamad, Z., Noor Faedah, J., & Muhammad, Z. (2020). *Assessing the green behaviour of academics: The role of green human resource management and environmental knowledge*. *International Journal of Manpower*, 41(7), 879–900. <https://doi.org/10.1108/IJM-07-2019-0347>
- Ghosal, A., & Ganguly, C. (2024). *Unleashing Work Engagement: The Power of Green Human Resource Management Practices In Socially Responsible Companies*. *Theory And Practice*, 2024(4), 8452–8460. <https://doi.org/10.53555/kuey.v30i4.2744>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*.
- Indraswari, S. A. (2024, August 8). Tak Perlu Alat Canggih, 5 Tanaman Ini Ampuh Serap Asap Rokok. <https://www.detik.com/properti/tips-dan-panduan/d-7479634/tak-perlu-alat-canggih-5-tanaman-ini-ampuh-serap-asap-rokok>
- Iskandar, D. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan.
- Khan, K., Shams, M. S., Khan, Q., Akbar, S., & Niazi, M. M. (2022). *Relationship Among Green Human Resource Management, Green Knowledge Sharing, Green Commitment, and Green Behavior: A Moderated Mediation Model*. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.924492>
- 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>

- Mian, T. S. (2023). *The Effect of Green HRM Practices on Green Competitive Advantage of the SME Sector of KSA*. *Global Journal of Economics and Business*, 13(3), 274–284. <https://doi.org/10.31559/gjeb2023.13.3.6>
- Ones, D. S., Dilchert, S., Wiernik, B., & Klein, R. (2017). *Ones et al_2017_Multiple domains and categories of employee green behaviors 2*.
- Opatha, H. H. D. N. P. (2021). *A Simplified Study of Definitions of Human Resource Management*. In *Sri Lankan Journal of Human Resource Management* (Vol. 11, Issue 1).
- Opatha, H. H. D. N. P., & Arulrajah, A. A. (2014). *Green Human Resource Management: Simplified General Reflections*. *International Business Research*, 7(8). <https://doi.org/10.5539/ibr.v7n8p101>
- Opatha, H. H. D. P. J., & Uresha, K. I. (2020). *HRM and its Impact on Employee Happiness: An Empirical Study on Sri Lankan Employees*. *Asian Journal of Social Sciences and Management Studies*, 7(2), 114–123. <https://doi.org/10.20448/journal.500.2020.72.114.123>
- Pandangan Jogja. (2022, September 3). Ada 3.000 Kedai Kopi di Seluruh Yogya, Terpadat di Indonesia.
- Riskiana, H., Putri Meliana Santoso, M. Prayoga Budi Santoso, & Iriani Ismail. (2024). *The Role of Human Resource Management to Increase Competitiveness*. *Indonesian Journal of Contemporary Multidisciplinary Research*, 3(1), 99–108. <https://doi.org/10.55927/modern.v3i1.7299>
- Rozak, A., & Hidayanti, W. (2019). Pengolahan data dengan SPSS.
- Rubel, M. R. B., Kee, D. M. H., & Rimi, N. N. (2020). *The influence of green HRM practices on green service behaviors: the mediating effect of green knowledge sharing*. *Employee Relations*, 43(5), 996–1015. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2020-0163>
- Sabokro, M., Masud, M. M., & Kayedian, A. (2021). *The effect of green human resources management on corporate social responsibility, green psychological climate and employees' green behavior*. *Journal of Cleaner Production*, 313. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.127963>
- Saeed, B. Bin, Afsar, B., Hafeez, S., Khan, I., Tahir, M., & Afridi, M. A. (2019). *Promoting employee's proenvironmental behavior through green human resource management practices*. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(2), 424–438. <https://doi.org/10.1002/csr.1694>
- Sharma, R., & Gupta, N. (2020). *Green HRM: An Innovative Approach to Environmental Sustainability*. <https://www.researchgate.net/publication/342234035>
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.
- Tupamahu, S., Pelamonia, M., & Pinoa, W. S. (2020). dampak Moderasi Perilaku *Knowledge Sharing* dan *Teamwork* terhadap Produktivitas dosen. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 5, 2580–3417. <https://doi.org/10.17977/um025v5i12020p12>

- Wulandari, D., Hilmi Prayitno, P., Aulia, F., Prasetyo, A. R., & Sahid, S. (2023). *Green Knowledge Sharing, Green Entrepreneurship, and Sustainable Development Goal Among Small-Medium Business*. In *Review of Economics and Finance* (Vol. 21).
- Zacher, H., Rudolph, C. W., Katz, I. M., & Wundt, W. (2023). *Employee Green Behavior I Employee Green Behavior as the Core of Environmentally Sustainable Organizations*. <https://orcid.org/0000-0002-0536-9638>
- Zhang, Y., Luo, Y., Zhang, X., & Zhao, J. (2019). *How green human resource management can promote green employee behavior in China: A technology acceptance model perspective*. *Sustainability (Switzerland)*, 11(19). <https://doi.org/10.3390/su11195408>