

Green Human Resource Management Dan Organizational Identification Untuk Meningkatkan Green Innovative Work Behavior Karyawan UKM Sarung Tenun DAZ Di Gresik

Dimas Faisal Lazim

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email: dimas.faisal.lazim.818@gmail.com

Amiartuti Kusmaningtyas

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email: amiartuti@untag-sby.ac.id

Abstract: *DAZ Woven Sarong UKM in Gresik is a company which operates in the textile sector in the form of sarong clothing produced using traditional looms which to this day still maintains the quality and cultivates traditional crafts in the form of woven sarongs. The aim of this research is to determine the influence of Green Human Resource Management and Organizational Identification to improve Green Innovative Work Behavior of DAZ Sarong Tenun UKM employees in Gresik. The population of this study is 46 employees of DAZ Woven Sarong UKM in the production department. Sampling in this research the author used a saturated sample where all members of the population were used as research samples. This research is quantitative research to determine the relationship between the independent variable and the dependent variable. The results of this research show that the Green Human Resource Management variable has a significant influence on Organizational Identification, the Green Human Resource Management variable has a significant influence on Green Innovative Work Behavior and the Organizational Identification variable has a significant influence on Green Innovative Work Behavior. And the mediating variable Z can be said to be successful in mediating and being significant between variables X and Y. Based on the results of the t test on the variable , Based on the results of the t test on the variable Based on the results of the t test on the Z-Y variable, it was obtained that the t count was 11.150 which was greater than the t table of 2.016 with a significant value of $0.000 < 0.05$, so H_0 was rejected and H_1 was accepted, which means that the Organizational Identification variable had a positive and significant influence on the Green Innovative Work Behavior variable.*

Keyword: *Green Human Resource Management, Organizational Identification, and Green Innovative Work Behavior*

Abstrak: UKM Sarung Tenun DAZ di Gresik merupakan perusahaan bergerak dibidang tekstil berupa pakaian sarung yang diproduksi menggunakan alat tenun tradisional yang hingga saat ini masih mempertahankan kualitas serta membudidayakan kerajinan tradisional berupa sarung tenun. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Green Human Resource Management* dan *Organizational Identification* untuk meningkatkan *Green Innovative Work Behavior* pada karyawan UKM Sarung Tenun DAZ di Gresik. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 46 karyawan pada bagian produksi dengan menggunakan sampel jenuh. Alat analisis data yang digunakan adalah SPSS 25. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear sederhana, uji sobel dan uji t parsial. Berdasarkan hasil uji t pada variabel X-Y diperoleh t hitung 8.232 yang lebih besar dari t tabel 2.016 dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima, yang artinya variabel *Green Human Resource Management* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Green Innovative Work Behavior*. Berdasarkan hasil uji t pada variabel X-Z diperoleh t hitung 8.864 yang lebih besar dari t tabel 2.016 dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima, yang artinya variabel *Green Human Resource Management* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Organizational Identification* dan Berdasarkan hasil uji t pada Variabel Z-Y diperoleh t hitung 11.150 yang lebih besar dari t tabel 2.016 dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima, yang artinya variabel *Organizational Identification* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Green Innovative Work Behavior*.

Kata Kunci: *Green Human Resource Management, Organizational Identification, dan Green Innovative Work Behavior*

LATAR BELAKANG

Di era kini rusaknya lingkungan sekitar banyak disebabkan oleh operasional produksi pabrik seperti pencemaran udara efek dari asap pembakaran produksi pabrik dan pencemaran ekosistem sungai akibat pembuangan limbah cair pabrik yang mengandung zat kimia berbahaya oleh karena itu perlu kesadaran bagi setiap organisasi untuk memiliki kepedulian terhadap lingkungan. tahap selanjutnya organisasi berperan penuh dalam mengupayakan setiap anggota organisasi untuk terlibat dalam pengelolaan lingkungan. secara umum perilaku karyawan yang memprioritaskan praktik pengelolaan lingkungan di tempat kerja merujuk pada perilaku ramah lingkungan (*Green behavior*).

Peran *Green Innovative Work Behavior* (GIWB) adalah konsep yang mengacu pada perilaku kerja inovatif yang berfokus pada lingkungan atau keberlanjutan. Ini mencakup upaya individu dalam lingkungan kerja untuk menciptakan solusi baru, metode, atau praktik yang memiliki dampak positif pada lingkungan atau berkontribusi pada tujuan keberlanjutan organisasi. GIWB mencerminkan komitmen individu untuk mengurangi dampak negatif pada lingkungan dan berperan dalam upaya mengurangi emisi karbon, menghemat sumber daya alam, dan mempromosikan praktik-praktik yang lebih ramah lingkungan dalam aktivitas sehari-hari mereka di tempat kerja.

Social Exchange Theory (teori pertukaran sosial) adalah satu teori dalam sosiologi dan psikologi sosial yang membahas bagaimana individu membuat keputusan dan memilih tindakan mereka berdasarkan pertukaran sosial dengan mempertimbangkan manfaat dan kos dalam hubungan sosial mereka, oleh sebab itu guna menimbulkan *Green Innovative Work Behavior* dapat diselesaikan dengan *Green Human Resource Management* dan *Organizational Identification*. Variabel-variabel yang akan digunakan untuk memecahkan masalah dari variabel *Green Innovative Work Behavior* adalah *Green Human Resource Management* dan *Organizational Identification*. *Green Human Resource Management* sendiri adalah variabel yang mencakup praktik-praktik manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada keberlanjutan lingkungan hidup, seperti rekrutmen berkelanjutan, pelatihan lingkungan, komunikasi lingkungan, dan kebijakan lingkungan yang diterapkan oleh organisasi. Sedangkan *Organizational Identification* merupakan variabel yang berfungsi sebagai perantara antara *Green Human Resource Management* dan *Green Innovative Work Behavior*. Variabel ini mencerminkan tingkat keterlibatan atas kesadaran kepedulian akan lingkungan yang berkelanjutan. Hal ini bisa mencakup rasa keterlibatan dan kepedulian karyawan tentang pentingnya melestarikan lingkungan hidup mengingat semakin menipisnya sumber daya alam yang tersedia.

Meskipun UKM sarung tenun ini mungkin mempunyai dampak terhadap lingkungan yang kecil namun tak menutup kemungkinan menyebabkan dampak yang buruk bagi keberlangsungan lingkungan di masa yang akan datang. Hal ini disebabkan karena dengan memproduksi sarung tenun di era sekarang tidak menutup kemungkinan digunakan bahan-bahan kimia yang berbahaya bagi lingkungan. Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan masalah yang diajukan untuk penelitian ini yaitu apakah *Green Human Resource Management* berpengaruh terhadap *organizational identification* pada karyawan UKM sarung tenun DAZ, apakah *Green Human Resource Management* berpengaruh terhadap *Green Innovative Work Behavior* pada karyawan UKM sarung tenun DAZ, apakah *Organizational Identification* berpengaruh terhadap *Green Innovative Work Behavior* pada karyawan UKM sarung tenun DAZ.

KAJIAN TEORITIS

1. *Social Exchange Theory* (teori pertukaran sosial)

Menurut Thibaut dan Kelly (1959) mengatakan bahwa individu memutuskan apakah akan tetap atau meninggalkan suatu hubungan berdasarkan perhitungan apakah hubungan tersebut memberikan hasil yang lebih baik daripada alternatif lain yang tersedia dan bagaimana manusia menilai suatu hubungan dengan manusia lainnya.

2. *Green Human Resource Management* (GHRM)

Mateen et al., (2023) mereka mengatakan bagaimana *Green Human Resource Management* meningkatkan perilaku Pro Lingkungan karyawan melalui strategi lingkungan perusahaan, iklim psikologis hijau dan kesadaran lingkungan, Praktik *Green Human Resource Management* yang sangat signifikan dapat lebih fokus untuk menciptakan tenaga kerja yang lebih sadar akan lingkungan.

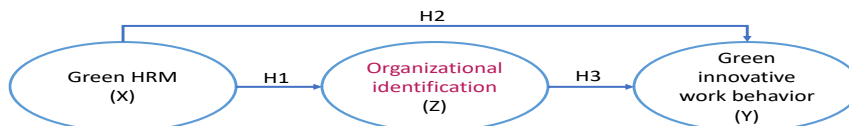
3. *Organizational Identification*

Ahmad et al., (2023) mereka mengatakan bahwa *organizational identification* merupakan sinergi antara individu dan identitas organisasi, sinergi ini memupuk rasa persatuan antara individu dengan individu, individu dengan organisasi yang saling berkaitan dan membantu mendeskripsikan diri mereka sendiri dan organisasi mereka hal ini dapat meningkatkan kolaborasi dan kerja sama karena dapat mempromosikan kerja sama dan kolaborasi antar anggota organisasi.

4. *Green Innovative Work Behavior* (GIWB)

Aboramadan (2022) mengatakan *Green Innovative Work Behavior* ialah suatu tindakan atau perilaku seseorang karyawan memperkenalkan, menghasilkan, dan

menerapkan ide baru mengenai keterlibatan dalam pelestarian lingkungan di konseptualisasikan sebagai perilaku karyawan yang berkaitan dengan identifikasi, pengenalan, dan implementasi ide atau solusi baru yang berkaitan dengan lingkungan secara keberlanjutan.



Keterangan

(X) = Variabel Independen

(Z) = Variabel Mediasi

(Y) = Variabel Dependen

H1 : *Green Human Resource Management* berpengaruh pada *Organizational Identification* karyawan UKM DAZ

H2 : *Green Human Resource Management* berpengaruh pada *Green Innovative Work Behavior* Karyawan UKM DAZ

H3 : *Organizational Identification* berpengaruh pada *Green Innovative Work Behavior* karyawan UKM DAZ

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Green Human Resource Management* dan *Organizational Identification* untuk meningkatkan *Green Innovative Work Behavior* pada karyawan UKM Sarung Tenun DAZ di Gresik. Jenis penelitian menggunakan jenis data kuantitatif dengan sumber data primer dan sekunder. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 46 karyawan pada bagian produksi dengan menggunakan sampel jenuh. Alat analisis data yang digunakan adalah SPSS 25. Teknik pengambilan data menggunakan Teknik survei dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear sederhana, uji sobel dan uji t parsial. proses pengolahan data menggunakan Teknik pengolaan data, pemberian kode pada data, tabulasi, dan verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

A. Jenis Kelamin Responden

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-laki	11	23.9%
Perempuan	35	76.1%
Total	46	100%

Sumber: Data diolah Tahun 2023

B. Umur Responden

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Usia	Jumlah Responden	Presentase
15-30 Tahun	8	17.4%
31-40 Tahun	5	10.9%
41-60 Tahun	30	65.2%
>61 Tahun	3	6.5%
Total	46	100%

Sumber: Data diolah Tahun 2023

C. Pendidikan Terakhir

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase
SD	25	54.3%
SMP	11	23.9%
SMA	8	17.4%
Lain-Lain	2	4.3%
Total	46	100%

Sumber: Data diolah Tahun 2023

D. Lama Bekerja

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase
<1 Tahun	8	17.4%
1-3 Tahun	8	17.4%
3-5 Tahun	13	28.3%
>5 Tahun	17	37%
Total	46	100%

Sumber: Data diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1 hingga 4 terdapat 11 (23.9%) responden laki-laki dan 35 (76.1%) responden perempuan. responden yang berusia 15-30 tahun sebanyak 8 orang (17.4%), selain itu responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 5 orang (10.9%), responden yang berusia 41-60 tahun sebanyak 30 Orang (65.2%), nden yang berusia >61 tahun sebanyak 3 Orang (6.5%). responden yang berpendidikan terakhir SD sebanyak 25 orang (54.3%), selain itu responden yang berpendidikan terakhir SMP sebanyak 11 orang (23.9%), responden yang berpendidikan terakhir SMA sebanyak 8 Orang (17.4%), responden yang tidak tamat sekolah/lain-lain sebanyak 2 Orang (4.3%). responden yang bekerja <1 tahun sebanyak 8 orang (17.4%), selain itu responden yang bekerja 1-3 tahun sebanyak 8 orang (17.4%), responden yang bekerja 3-5 tahun sebanyak 13 orang (28.3%), dan responden yang bekerja >5 tahun sebanyak 17 orang (37%).

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

a. Uji Validitas Variabel Green Human Resource Management

Tabel 5
Hasil Pengujian Validitas Green Human Resource Management (X)

Variabel	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
X1.1	0.857	0.290	Valid
X1.2	0.817	0.290	Valid
X1.3	0.852	0.290	Valid
X1.4	0.872	0.290	Valid

Sumber: Output Statistik SPSS 25 diolah tahun 2023

b. Uji Validitas Variabel Green Innovative Work Behavior

Tabel 6
Hasil Pengujian Validitas Green Innovative Work Behavior (Y)

Variabel	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Y1.1	0.884	0.290	Valid
Y1.2	0.866	0.290	Valid
Y1.3	0.736	0.290	Valid
Y1.4	0.721	0.290	Valid
Y1.5	0.754	0.290	Valid
Y1.6	0.835	0.290	Valid

Sumber : Output Statistik SPSS 25 diolah tahun 2023

c. Uji Validitas Variabel Organizational Identification

Tabel 7
Hasil Pengujian Validitas Organizational Identification (Z)

Variabel	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Z1.1	0.870	0.290	Valid
Z1.2	0.852	0.290	Valid
Z1.3	0.821	0.290	Valid
Z1.4	0.831	0.290	Valid

Sumber : Output Statistik SPSS 25 diolah tahun 2023

Dari tabel 7 menunjukkan bahwa seluruh indikator yang digunakan dalam mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai $> r$ tabel (0,290) yang artinya seluruh indikator dari variabel tersebut adalah valid.

Tabel 8
Hasil Pengujian Reliabilitas

Reliability Statistics			
Variabel	Cronbach's Alpha Hasil Hitung	Cronbach's Alpha Teori	Keterangan
Green Human Resource Management	0.870	0.60	Reliabel
Green Innovative Work Behavior	0.866	0.60	Reliabel
Organizational Identification	0.863	0.60	Reliabel

Sumber: Output Statistik SPSS 25 diolah tahun 2023

Dari tabel diatas yang menunjukkan bahwa seluruh nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$. Yang artinya seluruh variabel yang terdiri dari variabel *Green Human Resource Management (X)*,

Green Innovative Work Behavior (Y) dan *Organizational Identification (Z)* dalam uji reliabilitas ini dinyatakan reliabel.

Analisis Data

1. Uji Regresi Linier Sederhana

a. Persamaan Model I

Tabel 9
Hasil SPSS Uji Regresi Linier Sederhana X dan Y

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.766	2.709		4.713	.000
	X1	3.678	.153	.556	4.441	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output Statistik SPSS 25 diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.12 dari hasil uji regresi linier sederhana maka didapatkan persamaan model regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$\text{Persamaan 1: } Y = 8.766 + 3.678X$$

Hasil dari persamaan regresi linier sederhana di atas dapat diartikan bahwa variabel *Green Human Resource Management* memiliki hubungan yang erat dengan variabel *Green Innovative Work Behavior* yaitu sebesar 3.678. Dapat dikatakan bahwa *Green Human Resource Management* mampu mempengaruhi *Green Innovative Work Behavior* pada Karyawan UKM Sarung Tenun DAZ di Gresik.

b. Persamaan Model II

Tabel 10
Hasil SPSS Uji Regresi Linier Sederhana X dan Z

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.191	1.432		2.927	.005
	X1	1.749	.084	.801	8.864	.000

a. Dependent Variable: Z

Sumber: Output Statistik SPSS 25 diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.13 dari hasil uji regresi linier sederhana maka didapatkan persamaan model regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$\text{Persamaan II: } Z = 4.191 + 1.749X$$

Hasil dari persamaan regresi linier sederhana di atas dapat diartikan bahwa variabel *Green Human Resource Management* memiliki hubungan yang erat dengan variabel *Organizational Identification* yaitu sebesar 1.749. Dapat dikatakan bahwa *Green Human Resource Management* mampu mempengaruhi *Organizational Identification* pada Karyawan UKM Sarung Tenun DAZ di Gresik.

c. Persamaan Model III

Tabel 11
Hasil SPSS Uji Regresi Linier Sederhana Z dan Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.202	1.820		2.858	.006
	Z	1.201	.108	.859	11.150	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output Statistik SPSS 25 diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 11 dari hasil uji regresi linier sederhana maka didapatkan persamaan model regresi linier sederhana sebagai berikut:

Persamaan III: $Y = 5.202 + 1.201 Z$

Hasil dari persamaan regresi linier sederhana di atas dapat diartikan bahwa variabel *Organizational Identification* memiliki hubungan yang erat dengan variabel *Green Innovative Work Behavior* yaitu sebesar 1.201. Dapat dikatakan bahwa *Organizational Identification* mampu mempengaruhi *Green Innovative Work Behavior* pada Karyawan UKM Sarung Tenun DAZ di Gresik.

d. Persamaan Model IV

Tabel 12
Hasil SPSS Uji Regresi Linier Sederhana X dan Z dan Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.699	3.239		2.686	.010
	X	.585	.154	.479	3.807	.000
	Z	.349	.165	.267	2.117	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output Statistik SPSS 25 diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 12 dari hasil uji regresi linier sederhana maka didapatkan persamaan model regresi linier sederhana sebagai berikut:

Persamaan IV: $Y = 8.699 + 0.585 X + 0.349Z$

Dari persamaan 1 dan 2 dan 3 sebagaimana yang dijelaskan pada tabel diatas, maka diperoleh besarnya pengaruh langsung maupun tidak langsung yaitu sebagai berikut :

- a. Pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Organizational Identification* sebesar 0.585.
- b. Pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Green Innovative Work Behavior* melalui variabel *Organizational Identification* sebesar $0.585 \times 0.349 = 0.29$.

Hasil dari persamaan di atas dapat diartikan bahwa pengaruh tidak langsung dari variabel *Green Human Resource Management* menunjukkan angka yang lebih besar dibandingkan pengaruh langsung. Dengan demikian hipotesis penelitian diterima.

Uji Sobel

Tabel 13
Hasil Uji regresi Model 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.766	2.709		4.713	.000
	X1	3.678	.153	.556	4.441	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output Statistik SPSS 25 diolah tahun 2023

Tabel 14
Hasil Uji regresi Model 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.191	1.432		2.927	.005
	X1	1.749	.084	.801	8.864	.000

a. Dependent Variable: Z

Sumber: Output Statistik SPSS 25 diolah tahun 2023

Dari tabel hasil regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi *Green Human Resource Management* terhadap *Green Innovative Work Behavior* sebesar 3.678 dengan standart eror 0.153 dan nilai signifikansinya 0.000. Kemudian untuk *Organizational Identification* mendapat nilai koefisien 1.749 dengan standart eror 0.084 dan nilai signifikansi 0.000. Sehingga *Green Human Resource Management* dan *Organizational Identification* signifikan serpentarium langsung terhadap *Green Innovative Work Behavior*.

Jika nilai Z hitung > 1.98 maka membuktikan bahwa hubungan tersebut signifikan dan dapat memediasi. Sedangkan Jika nilai Z hitung < 1.98 maka hubungan tersebut tidak signifikan dan tidak dapat memediasi. Dari perhitungan uji sobel diatas mendapatkan nilai Z sebesar 19.39 maka disimpulkan bahwa bahwa hubungan tersebut signifikan dan dapat memediasi.

Teknik Pengujian Hipotesis

Uji t (parsial)

Tabel 15
Hasil SPSS Uji t

Variabel	t tabel	t hitung	Sig	sig hitung
Variabel X-Y	2.016	8.232	0.05	0.000
Variabel X-Z	2.016	8.864	0.05	0.000
Variabel Z-Y	2.016	11.150	0.05	0.000

Sumber: Output Statistik SPSS 25 diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.14 Berikut penjelasan dari hasil signifikan uji t untuk masing-masing variabel yaitu sebagai berikut :

1. Uji t variabel *Green Human Resource Management* terhadap variabel *Green Innovative Work Behavior*

Perumusan hipotesis H1 dengan uji t sebagai berikut :

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas maka diperoleh t hitung 8.232 yang lebih besar dari t tabel 2.016 dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ maka H0 di tolak dan H1 diterima, yang artinya variabel *Green Human Resource Management* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Green Innovative Work Behavior* pada Karyawan Sarung Tenun Ukm Daz Di Gresik.

2. Uji t variabel *Green Human Resource Management* terhadap variabel *Organizational Identification*

Perumusan hipotesis H1 dengan uji t sebagai berikut :

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas maka diperoleh t hitung 8.864 yang lebih besar dari t tabel 2.016 dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ maka H0 di tolak dan H1 diterima, yang artinya variabel *Green Human Resource Management* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Organizational Identification* pada Karyawan Sarung Tenun Ukm Daz Di Gresik.

3. Uji t variabel *Organizational Identification* terhadap variabel *Green Innovative Work Behavior*

Perumusan hipotesis H1 dengan uji t sebagai berikut :

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas maka diperoleh t hitung 11.150 yang lebih besar dari t tabel 2.016 dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ maka H0 di tolak dan H1 diterima, yang artinya variabel *Organizational Identification* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Green Innovative Work Behavior* pada Karyawan Sarung Tenun Ukm Daz Di Gresik.

Green Human Resource Management meningkatkan perilaku Pro Lingkungan karyawan melalui strategi lingkungan perusahaan, iklim psikologis hijau dan kesadaran lingkungan, Praktik *Green Human Resource Management* yang sangat signifikan dapat lebih fokus untuk menciptakan tenaga kerja yang lebih sadar akan lingkungan. Hasil dari pengujian ini menghasilkan bahwa variabel *Green Human Resource Management* dengan dukungan teori pertukaran sosial dengan adanya hubungan yang saling menguntungkan dapat dikatakan berpengaruh secara signifikan terhadap *Green Innovative Work Behavior*. Hasilnya menunjukkan bahwa $Green Human Resource Management = 8.232 > t_{tabel} 2.016$, maka H₀

ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Christos Papademetriou (2023), mendapati bahwa *Green Human Resource Management* berpengaruh signifikan terhadap *Green Innovative Work Behavior*.

Green Innovative Work Behavior yang mengacu pada perilaku kerja inovatif yang berfokus pada lingkungan atau keberlanjutan. Ini mencakup upaya individu dalam lingkungan kerja untuk menciptakan solusi baru, metode, atau praktik yang memiliki dampak positif pada lingkungan atau berkontribusi pada tujuan keberlanjutan organisasi. Hasil dari pengujian ini menghasilkan bahwa variabel *Green Human Resource Management* didukung oleh teori pertukaran sosial berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Identification*. dikarenakan hubungan kedua variabel ini menguntungkan kedua belah pihak. Hasilnya menunjukkan bahwa $Green Human Resource Management = 8.864 > t_{tabel} 2.016$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Junaid Aftab (2022), mendapati bahwa *Green Human Resource Management* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Identification*.

Organizational Identification adalah fenomena di mana individu mengidentifikasi diri mereka dengan organisasi di mana mereka bekerja atau dengan organisasi tertentu dalam konteks yang lebih luas, ini adalah proses psikologis di mana individu merasa bahwa organisasi yang diikuti merupakan bagian integral dari identitas mereka sebagai individu. Hasil dari pengujian ini menghasilkan bahwa variabel *Organizational Identification* berpengaruh secara signifikan terhadap *Green Innovative Work Behavior*. melalui teori pertukaran sosial hubungan antar kedua variabel ini saling menguntungkan. Hasilnya menunjukkan bahwa $Organizational Identification = 11.150 > t_{tabel} 2.016$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bora Ly (2023), mendapati bahwa *Organizational Identification* berpengaruh signifikan terhadap *Green Innovative Work Behavior*

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.15 dari persamaan 1, 2 dan 3 oleh masing-masing variabel sebagaimana yang dipaparkan maka diperoleh besarnya pengaruh langsung maupun tidak langsung dengan hasil pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Green Innovative Work Behavior* sebesar 0.585 dan pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Green Innovative Work Behavior* melalui variabel mediasi *Organizational Identification* adalah $0.585 \times 0.349 = 0.29$. Berdasarkan pada hasil pengaruh langsung dan tidak langsung dari perhitungan tersebut maka diperoleh bahwa pengaruh tidak langsung dari variabel *Green Human Resource Management* menunjukkan angka yang lebih besar dibandingkan pengaruh langsung. Dengan demikian dapat disimpulkan *Green Human*

Resource Management dan *Organizational Identification* untuk meningkatkan *Green Innovative Work Behavior* Karyawan UKM Sarung Tenun DAZ di Gresik telah sesuai dengan hasil penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil Penelitian dan analisis yang diperoleh terkait pengaruh *Green Human Resource Management* dan *Organizational Identification* untuk Meningkatkan *Green Innovative Work Behavior* pada karyawan UKM sarung tenun DAZ di Gresik, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

- 1) Pada variabel *Green Human Resource Management* berpengaruh terhadap *Green Innovative Work Behavior* karyawan UKM sarung tenun DAZ di Gresik.
- 2) Pada variabel *Green Human Resource Management* berpengaruh terhadap *Organizational Identification* karyawan UKM sarung tenun DAZ di Gresik.
- 3) Pada variabel *Organizational Identification* berpengaruh terhadap *Green Innovative Work Behavior* karyawan UKM sarung tenun DAZ di Gresik.

Dalam analisis ini dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa *Green Human Resource Management* dan *Organizational Identification* berpengaruh dapat meningkatkan *Green Innovative Work Behavior* pada karyawan UKM sarung tenun DAZ di gresik.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah diambil maka saran-saran yang dapat diajukan yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan dapat dijadikan tambahan wawasan mengenai pengetahuan tentang *Green Human Resource Management, Organizational Identification dan Green Innovative Work Behavior*.

2. Bagi Peneliti

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dan penunjang pengambilan keputusan pada UKM sarung tenun DAZ di Gresik untuk meningkatkan *Green Innovative Work Behavior* dengan melibatkan beberapa faktor seperti pelatihan menjaga lingkungan, dukungan organisasi terhadap praktik ramah lingkungan dan partisipasi dari seluruh anggota organisasi untuk sadar akan pentingnya kesadaran akan lingkungan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboramadan, M. (2022). The effect of green HRM on employee green behaviors in higher education: the mediating mechanism of green work engagement. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(1), 7–23. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2020-2190>
- Aboramadan, M., Crawford, J., Türkmenoğlu, M. A., & Farao, C. (2022). Green inclusive leadership and employee green behaviors in the hotel industry: Does perceived green organizational support matter? *International Journal of Hospitality Management*, 107(December 2021), 103330. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103330>
- Aftab, J., Abid, N., Cucari, N., & Savastano, M. (2023). Green human resource management and environmental performance: The role of green innovation and environmental strategy in a developing country. *Business Strategy and the Environment*, 32(4), 1782–1798. <https://doi.org/10.1002/bse.3219>
- Ahmad, R., Ishaq, M. I., & Raza, A. (2023). The blessing or curse of workplace friendship: Mediating role of organizational identification and moderating role of political skills. *International Journal of Hospitality Management*, 108(September 2022), 103359. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103359>
- De Giorgio, A., Barattucci, M., Teresi, M., Rauli, G., Ballone, C., Ramaci, T., & Pagliaro, S. (2023). Organizational identification as a trigger for personal well-being: Associations with happiness and stress through job outcomes. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 33(1), 138–151. <https://doi.org/10.1002/casp.2648>
- Freire, C., & Pieta, P. (2022). The Impact of Green Human Resource Management on Organizational Citizenship Behaviors: The Mediating Role of Organizational Identification and Job Satisfaction. *Sustainability (Switzerland)*, 14(13). <https://doi.org/10.3390/su14137557>
- Haj, Z. N., & Anggiani, S. (2023). Pengaruh Green Human Resource Management, Job Satisfaction, Organizational Identification, Job Embeddedness, dan Self Efficacy terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Bintang 3 di Bekasi Barat. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 18102–18109.
- Kanan, M., Taha, B., Saleh, Y., Alsayed, M., Assaf, R., Hassen, M. Ben, Alshaibani, E., Bakir, A., & Tunsu, W. (2023). Green Innovation as a Mediator between Green Human Resource Management Practices and Sustainable Performance in Palestinian Manufacturing Industries. *Sustainability (Switzerland)*, 15(2), 1–27. <https://doi.org/10.3390/su15021077>
- Kara, E., Akbaba, M., Yakut, E., Çetinel, M. H., & Pasli, M. M. (2023). The Mediating Effect of Green Human Resources Management on the Relationship between Organizational Sustainability and Innovative Behavior: An Application in Turkey. *Sustainability (Switzerland)*, 15(3). <https://doi.org/10.3390/su15032068>
- Kumar Roy, T., & Psychogios, A. (2023). CSR perceptions and employee behaviour: Evidence from Bangladesh. *Journal of General Management*, 48(3), 253–266. <https://doi.org/10.1177/03063070221081578>

- Lashari, I. A., Li, Q., Maitlo, Q., Bughio, F. A., Jhatial, A. A., & Rashidi Syed, O. (2022). Environmental sustainability through green HRM: Measuring the perception of university managers. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1007710>
- Ly, B. (2023). Green HRM and eco-friendly behavior in Cambodian public organizations: The mediation of organizational commitment. *Environmental Challenges*, 10(November 2022), 100674. <https://doi.org/10.1016/j.envc.2022.100674>
- Malik, S. Y., Mughal, Y. H., Azam, T., Cao, Y., Wan, Z., Zhu, H., & Thurasamy, R. (2021). Corporate social responsibility, green human resources management, and sustainable performance: is organizational citizenship behavior towards environment the missing link? *Sustainability (Switzerland)*, 13(3), 1–24. <https://doi.org/10.3390/su13031044>
- Mateen, A. ul, Nisar, Q. A., & Nasir, N. (2023). Fostering pro-environmental behaviors in the healthcare organizations: An empirical analysis of psychological and strategic factors. *Asia Pacific Management Review*, 28(1), 13–23. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2022.01.004>
- Meraj, R., Nasir, S., Shafqat, A., & Indrees, S. (2023). Green Human Resource Management (GHRM) and Environmental Performance in Pakistani Hotel Industry: The Role of Green Perceived Organizational Support (POS), Pro-Environmental Behavior and Green Innovative Work Behavior (GIWB). *Pakistan Journal of Humanities and Social Sciences*, 11(2), 936–952. <https://doi.org/10.52131/pjhss.2023.1102.0403>
- Papademetriou, C., Ragazou, K., Garefalakis, A., & Passas, I. (2023). Green Human Resource Management: Mapping the Research Trends for Sustainable and Agile Human Resources in SMEs. *Sustainability (Switzerland)*, 15(7), 1–26. <https://doi.org/10.3390/su15075636>
- Pasek, I. K., Lina, N. P. M., Siwantara, I. W., Sumetri, N. W., & Sukarta, I. W. (2022). Pengaruh Green Human Resource Management (GHRM) Terhadap Inovasi Produk Dan Proses pada Industri Kecil Menengah Kopi di Indonesia. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 18(3), 271–282. <https://doi.org/10.31940/jbk.v18i3.271-282>
- Ribeiro, N., Gomes, D. R., Ortega, E., Gomes, G. P., & Semedo, A. S. (2022). The Impact of Green HRM on Employees' Eco-Friendly Behavior: The Mediator Role of Organizational Identification. *Sustainability (Switzerland)*, 14(5), 1–13. <https://doi.org/10.3390/su14052897>
- Siswanti, Y., & Muafi, M. (2022). Ethical Leadership Style in Moderating the Influence of Green Organizational Culture on Green Innovative Behavior: SMEs Cases. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 17(4), 1153–1160. <https://doi.org/10.18280/ijstdp.170413>
- Wijonarko, G., & Wirapraja, A. (2022). Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja dan Produktivitas Karyawan Melalui Perspektif Technology Acceptance Model (TAM). *KONSTELASI: Konvergensi Teknologi Dan Sistem Informasi*, 2(1), 13–22. <https://doi.org/10.24002/konstelasi.v2i1.5545>
- Wu, P. J., Wu, T. J., & Yuan, K. S. (2019). “Green” information promotes employees' voluntary Green Behavior via work values and perceived accountability. *Sustainability (Switzerland)*, 11(22), 1–16. <https://doi.org/10.3390/su11226335>