

## Pengaruh *Green Human Resource Management* Terhadap *Green Service Behavior* dan Peran Mediasi *Green Psychological Climate*

Terynina Salsa Adelia \*, Tatik Suryani

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hayam Wuruk Perbanas, Surabaya, Indonesia

\*penulis korespondensi: [teryninasalsaadelia@gmail.com](mailto:teryninasalsaadelia@gmail.com), [tatik@perbanas.ac.id](mailto:tatik@perbanas.ac.id)

### Kata Kunci:

Sumber Daya Manusia Hijau, Perilaku Layanan Hijau Dalam Peran, Perilaku Layanan Hijau Diluar Peran, dan Iklim Psikologis Hijau

### Keywords:

*Green Human Resource Management, Extra-role Green Service Behavior, Intra-role Green Service Behavior, and Green Psychological climate*

### ABSTRAK

Penelitian ini penting dilakukan guna mengetahui tujuan ramah lingkungan perusahaan telah sejalan tidak dengan perilaku karyawan dalam menjalankan operasional perusahaan. Penelitian dilakukan dengan metode kuantitatif yang bertujuan untuk menguji pengaruh *green human resource management* terhadap *green service behavior* (*extra-role green service behavior* dan *intra-role green service behavior*) dengan peran mediasi *green psychological climate*. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut dengan jumlah responden 200 karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah *structural equation modeling* dengan *partial least square* (SEM-PLS) menggunakan aplikasi SmartPLS 3. Instrumen telah teruji melalui *convergent validity*, *discriminant validity*, uji Reliabilitas, *R Square* dan *Q square*. Penelitian ini menemukan hasil *green human resource management* berpengaruh signifikan terhadap *extra-role green service behavior* dan *intra-role green service behavior* dari karyawan. Penerapan *green human resource management* di perusahaan dapat mempengaruhi karyawan ikut aktif peduli terhadap lingkungan. Temuan lain dari penelitian ini adalah bahwa *green psychological climate* tidak memiliki efek mediasi pada pengaruh *green human resource management* terhadap *green service behavior*.

### Diterima:

10 Februari 2024

### Disetujui:

22 April 2024

### Dipublikasikan:

30 April 2024



### ABSTRACT

*This research is very important to find out whether the company's environmentally goals are in line with employee behavior in carrying out company operations. Research was designed by quantitative approach to examine the effect of green human resource management on green service behavior (extra role and intra role green service) with the mediating role of green psychological climate. This research was conducted on employees of PT SIER with 200 employees as respondents. The data analysis method used is structural equation modeling with partial least square (SEM-PLS) using the SmartPLS 3. Instrument of research has tested convergent validity, discriminant validity, reliability test, R Square and Q square. This study found that green human resource management has influence significantly on extra-role green service behavior and intra-role green service behavior of employees. The implementation of green human resource management in the company can influence employees to actively care for the environment. Other findings of this research showed that green psychological climate cannot mediate the effect on green human resource management and green service behavior.*

## 1. PENDAHULUAN

Penerapan *green human resource management* pada suatu Perusahaan ini menjadi aspek penting karena untuk mempertahankan keadaan lingkungan dalam semua aktivitas perusahaan ramah lingkungan. Surabaya Industrial Estate Rungkut (SIER) adalah perusahaan yang memiliki kepedulian terhadap lingkungan, tetapi perilaku karyawan belum maksimal dalam menjalankan kepedulian kepada lingkungan di perusahaan. Karyawan merupakan aset perusahaan yang berperan aktif dalam menerapkan praktik ramah lingkungan untuk mencapai tujuan ramah lingkungan perusahaan. Praktik *green human resource management* yang dilaksanakan oleh karyawan harus sejalan dengan tujuan PT. SIER.

*Green human resource management* menjadi strategi instrumental dalam mencapai tujuan perusahaan dengan menciptakan budaya dan karyawan yang ramah lingkungan (Chen et al., 2021). Penerapan *green human resource management* pada suatu perusahaan ini menjadi aspek penting karena dapat mempengaruhi perilaku ramah lingkungan karyawan (Ababneh, 2021). Kegiatan-kegiatan yang dilakukan PT. SIER dapat menciptakan karyawan yang ramah lingkungan seperti dengan kegiatan pengembangan, pemeliharaan sistem, dan implementasi yang akhirnya berdampak pada kelestarian lingkungan perusahaan yang ramah lingkungan. Karyawan yang menghabiskan sebagian besar waktunya ditempat kerja dapat menunjukkan perilaku ramah lingkungan secara sukarela ataupun dalam menjalankan tugasnya (M. Li et al., 2023).

*Green service behavior* dapat menjadi dua jenis *intra-role green service behavior* dan *extra-role green service behavior* (Khan et al., 2022). *Intra-role* dan *extra-role green service behavior* merupakan serangkaian upaya, sikap, dan perilaku sadar dari karyawan terhadap lingkungan yang memiliki peranan penting dalam praktik *green human resource management* (Mateen et al., 2022). Perilaku tersebut memiliki nilai tambah bagi perusahaan, karena dapat memberikan dampak langsung yang dapat menjadi standard di perusahaan. Perilaku karyawan dapat dipengaruhi melalui budaya perusahaan yang mendukung komunikasi ramah lingkungan (Tahir et al., 2020). Karyawan yang merasa nilai-nilai yang mereka miliki selaras dengan perusahaan, akan memiliki sikap perilaku yang baik terhadap pekerjaan mereka (W. Li et al., 2023).

*Green human resource management* dengan perilaku ramah lingkungan karyawan dapat didukung dengan adanya peran *green psychological climate*. Aktivitas sosial karyawan dengan manajemen PT. SIER dapat menciptakan *psychological climate* dan dapat menumbuhkan serta menciptakan nilai praktik, prosedur, dan kebijakan seperti mengenai *green human resource management* (Chen et al., 2021). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *green human resource management* terhadap perilaku ramah lingkungan karyawan dalam mengerjakan tugas ataupun secara sukarela, mengeksplorasi peranan mediasi *green psychological climate*, dan dapat menambah literatur mengenai *green human resource management*.

Sabokro et al. (2021) menyatakan *Green human resource management* merupakan pengelolaan sumber daya manusia yang ramah lingkungan untuk menjadikan perusahaan ramah lingkungan. *Green human resource management* adalah kegiatan rekrutmen, pelatihan, dan manajemen kinerja berkelanjutan yang bertujuan untuk mendorong karyawan mempraktikkan perilaku perlindungan lingkungan secara aktif. Tujuan *green human resource management* yaitu menciptakan ekologis di tempat kerja dan perilaku bertanggung jawab karyawan terhadap lingkungan (Ercantan & Eyupoglu, 2022). Kontribusi *green human resource management* penting untuk melatih kemampuan kompetensi ramah lingkungan karyawan, memotivasi, dan memberikan kesempatan baru bagi karyawan dalam mengembangkan dan memutuskan inisiatif ramah lingkungan (Ababneh, 2021). Menurut Ababneh. (2021) dan Sabokro et al. (2021) perusahaan yang menerapkan *green human resource management* perlu mempraktikkan tujuan, pelatihan, penghargaan, manajemen, promosi dengan berorientasi terhadap lingkungan.

Zhang et al. (2021) berpendapat *extra-role green service behavior* merupakan perilaku proaktif yang spontan terlibat aktif dalam mengidentifikasi, berbagai pengetahuan. Perilaku ini adalah

perilaku pro-sosial yang tidak diwajibkan secara langsung untuk karyawan tetapi bersifat sukarela dalam perlindungan lingkungan (Rubel et al., 2020). *Extra-role green service behavior* adalah perilaku seperti bijaksana dalam menggunakan lampu kantor, mematikan laptop/komputer kantor sebelum pulang kerja dan penghematan sumber daya (Ababneh, 2021). *Extra-role green service behavior* bukan merupakan tugas formal tetapi partisipasi sukarela dalam perlindungan lingkungan. *extra-role green service behavior* pada karyawan menunjukkan keterlibatan dan komitmen untuk peduli terhadap lingkungan dalam perusahaan diluar tugas. Menurut Zhang et al. (2021) *extra-role green service behavior* akan dievaluasi perusahaan atas pentingnya perilaku ramah lingkungan dengan cara mengajak karyawan lain dan ikut serta dalam aktivitas yang berorientasi terhadap lingkungan dalam perusahaan.

*Intra-role green service behavior* merupakan perilaku dalam menjalankan operasional perusahaan secara ramah lingkungan (Zhang et al., 2021). Praktik *intra-role green service behavior* adalah dengan karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan sikap yang positif dan ikut terlibat aktif dalam tugas yang berhubungan dengan lingkungan (Ababneh, 2021). *Intra-role green service behavior* merupakan perilaku sesuai dengan prosedur atau kebijakan perusahaan dan membutuhkan untuk diselesaikan secara ramah lingkungan (Khan et al., 2022). Memasukkan aktivitas ramah lingkungan dalam evaluasi kinerja dapat mendorong karyawan menyelesaikan tugas mereka secara ramah lingkungan dengan efektif (Ye et al., 2022). *Intra-role green service behavior* mencerminkan karyawan yang berkontribusi dalam menerapkan tanggung jawab sosial dan lingkungan dalam mengerjakan tugasnya sehari-hari. Menurut Zhang et al. (2021) *intra-role green service behavior* akan dilihat dari pembelajaran yang karyawan dapatkan melalui pelatihan dengan orientasi ramah lingkungan.

Ercantan & Eyupoglu. (2022) mendefinisikan *green psychological climate* pada pemahaman karyawan mengenai prosedur, kebijakan dan aktifitas perusahaan yang sejalan dengan nilai-nilai ramah lingkungan perusahaan. *Green psychological climate* dianggap sebagai elemen penting yang mendorong perilaku karyawan di perusahaan, dengan dipelihara untuk menetapkan tujuan yang sejalan dengan pengelolaan lingkungan (Mateen et al., 2022). *Green psychological climate* adalah persepsi praktik kebijakan tentang prosedur perusahaan yang memiliki iklim ramah lingkungan secara berkelanjutan dan mencerminkan nilai-nilai lingkungan perusahaan (Fatoki, 2023). *Green psychological climate* terdiri dari proses psikologis dan sosial di tempat kerja. *Green psychological climate* dapat menyediakan pengetahuan dan wawasan luas mengenai ramah lingkungan bagi karyawan (Sabokro et al., 2021). Menurut (Fatoki, 2023) *green psychological climate* merupakan kesadaran perusahaan mengenai lingkungan dan interpretasi dari kebijakan, proses, dan praktik ramah lingkungan yang dilakukan oleh perusahaan.

Praktik *green human resource management* dapat memberikan dampak langsung pada perilaku karyawan yang ramah lingkungan di perusahaan, dan selanjutnya menjadi standard perilaku di tempat kerja (Ercantan & Eyupoglu, 2022). *Green human resource management* dapat menjadi modal untuk karyawan dalam kompetensi ramah lingkungan (Khan et al., 2022). *Green human resource management* menerapkan pedoman dan aktivitas yang membantu dalam menciptakan dan mengimplementasikan kesadaran mengenai *green service behavior* dalam manajemen perusahaan guna mencapai tujuan yang ramah lingkungan (Sabokro et al., 2021). Karyawan yang dilibatkan dalam kegiatan ramah lingkungan dalam tugas dapat mengembangkan pengetahuan ramah lingkungan dan meningkatkan inisiatif karyawan dalam memberikan saran atau terlibat aktif untuk ramah kepada lingkungan, ini menggambarkan *intra-role* dan *extra-role green service behavior* (Ye et al., 2022). *Green psychological climate* dapat memiliki fungsi sebagai faktor psikologis dan sosial bagi *green human resource management* (Chen et al., 2021). Dari penjelasan tersebut, maka dari itu peneliti Menyusun hipotesis sebagai berikut:

H1: Pengaruh *green human resource management* terhadap *extra-role green service behavior*.

H2: Pengaruh *green human resource management* terhadap *Intra-role green service behavior*.

H3: Pengaruh *green human resource management* terhadap *green psychological climate*.

*Green psychological climate* adalah faktor penting yang merupakan gambaran dari perilaku karyawan. Perusahaan yang mempromosikan *green psychological climate*, akan memiliki karyawan yang terikat secara psikologis dengan perusahaan akan menjalankan tugasnya dengan antusias dan sesuai tujuan ramah lingkungan perusahaan (Das et al., 2019). Bagaimana karyawan mentafsirkan perusahaan yang mempengaruhi perilaku *green service behavior* merupakan *green psychological climate* (Chen et al., 2021). Karyawan yang bekerja sesuai dengan tujuan ramah lingkungan perusahaan memiliki pemikiran yang sama mengenai target, kebijakan, dan lingkungan kerja dengan perusahaan (Fatoki, 2023). *Green psychological climate* yang menguntungkan dapat memberikan umpan balik yang memfasilitasi karyawan sehingga berubah menjadi *extra-role green service behavior* (Das et al., 2019). W. Li et al. (2023) mengungkapkan hubungan positif secara langsung *green psychological climate* dengan *green service behavior*, maka dari itu peneliti Menyusun hipotesis sebagai berikut:

H4: Pengaruh *green psychological climate* terhadap *extra-role green service behavior*.

H5: Pengaruh *green psychological climate* terhadap *intra-role green service behavior*.

Tahir et al., (2020) menemukan peran mediasi *green psychological climate* terhadap *green human resource management* dengan *green service behavior*. Praktik *green human resource management* mempengaruhi *green service behavior* melalui mekanisme *green psychological climate* sebagai kebijakan, praktik, dan proses ramah lingkungan perusahaan (W. Li et al., 2023). *Green psychological climate* berguna untuk menjelaskan *green human resource management* mempengaruhi karyawan dalam perilaku ramah lingkungan. penerapan *green human resource management* menjadi landasan aktivitas ramah lingkungan sehingga meningkatkan kesadaran masalah lingkungan terhadap karyawan, yang akhirnya dapat mengarahkan pada *green psychological climate* dalam organisasi yang berkelanjutan (Sabokro et al., 2021). Ercantan & Eyupoglu. (2022) mengungkapkan hubungan positif dan langsung pada *green human resource management* terhadap *green service behavior* dengan mediasi *green psychological climate*, maka dari itu peneliti Menyusun hipotesis sebagai berikut:

H6: Pengaruh *green human resource management* terhadap *extra-role green service behavior* yang dimediasi oleh *green psychological climate*.

H7: Pengaruh *green human resource management* terhadap *Intra-role green service behavior* yang dimediasi oleh *green psychological climate*.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan survei kuesioner sebagai metode pengumpulan data dan akan dianalisis secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2022). Kuisisioner disebar secara *online* dan *offline*. Populasi merupakan kumpulan objek dengan karakteristik yang relevan dengan penelitian, populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. SIER sebanyak 284 karyawan. Sampel merupakan bagian kecil dari populasi. Sampel diambil menggunakan Teknik purposive sampling. Sampel responden yang didapatkan sebanyak 200 karyawan PT. SIER. Karakteristik dari sampel adalah: jenis kelamin Pria sebesar 78% sedangkan Perempuan sebesar 23%, Usia responden terbanyak berusia 41 tahun keatas dengan nilai sebesar 36%, dan lama bekerja dari responden yang paling banyak 1 sampai 3 tahun dengan nilai 34%. Data responden dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel 1. Data Responden**

Variabel	Kategori	N	%
Usia	20-25 Tahun	17	9%
	26-30 Tahun	68	34%
	31-35 Tahun	35	18%
	36-40 Tahun	9	5%

	≥41 Tahun	71	36%
Jenis Kelamin	Pria	155	78%
	Perempuan	45	23%
Lama bekerja	≤1 Tahun	19	10%
	1-3 Tahun	68	34%
	4-6 Tahun	45	23%
	7-9 Tahun	8	4%
	≥9 Tahun	60	30%

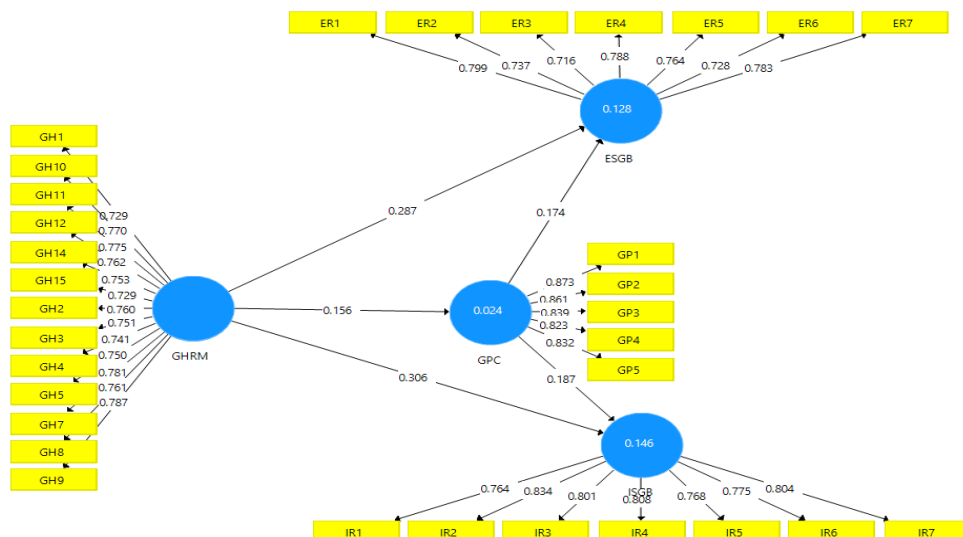
Sumber: Data primer diolah (2024)

Variabel dari penelitian ini diukur dengan item-item pernyataan dari setiap indikator. Variabel eksogen dari penelitian ini adalah *green human resource management* yang memiliki 15 item dari 5 indikator. Variabel endogen dari penelitian ini adalah *extra-role green service behavior* dengan memiliki 7 item dari 2 indikator dan *intra-role green service behavior* dengan memiliki 7 item dari 2 indikator. *Green psychological climate* yang memiliki 5 item dari 2 indikator merupakan variabel mediasi dari penelitian ini. Penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert 7 poin. Interval 7 poin digunakan agar mendapatkan pandangan, pendapat, dan sikap responden dengan lebih optimal (Sarstedt et al., 2021). Skala yang digunakan untuk menguji kekuatan subjek setuju atau tidak adalah dengan skor interval 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (agak tidak setuju), 4 (netral), 5 (agak setuju), 6 (setuju), 7 (sangat setuju).

Penelitian ini menggunakan metode analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan *partial least square* (SEM-PLS) dengan menggunakan SmartPLS 3. SEM-PLS merupakan metode menguji hubungan antara variabel dependent dan independent guna memprediksi, eksplorasi, dan pengembangan model structural untuk peneliti (Sarstedt et al., 2021). Penggunaan *partial least square* karena variabel laten diukur berdasarkan indikator-indikator yang ada, sehingga memungkinkan untuk dianalisis perhitungannya dengan jelas. PLS dibagi dalam dua model *inner* dan *outer* model. *Inner* model berfungsi untuk memperlihatkan hubungan antara variabel. *Outer* model berfungsi guna memperlihatkan hubungan antara variabel dengan indikatornya (Sarstedt et al., 2021). Analisis data pada penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji Hipotesis.

### 3. HASIL DN PEMBAHASAN

#### Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas



Sumber: Data diolah (2024)

### Gambar 1. Inner dan Outer Model

Analisis *outer* model dilakukan dengan memastikan hubungan antara variabel dengan indikatornya melalui uji validitas dan uji reliabilitas. *Outer* model dilihat dengan *convergent validity*, *discriminant validity*, dan uji Reliabilitas. *convergent validity* dilakukan guna menentukan valid atau tidaknya alat ukur yang digunakan. *convergent validity* dilihat dari *loading factor* > 0.70, dan nilai *average variance extracted* (AVE) > 0.50 (Sarstedt et al., 2021). *average variance extracted* digunakan untuk menilai validitas dari setiap pernyataan kuesioner.

**Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel Laten	Item	Loading Factor	AVE	Cronbach's Alpha	CR				
<i>Green human resource management</i>	GH1	0.729	0.574	0.938	0.946				
	GH2	0.760							
	GH3	0.751							
	GH4	0.741							
	GH5	0.750							
	GH7	0.781							
	GH9	0.787							
	GH10	0.775							
	GH11	0.762							
	GH12	0.762							
	GH14	0.753							
	GH15	0.729							
	<i>Extra-role green service behavior</i>	ER1				0.799	0.578	0.891	0.905
		ER2				0.737			
		ER3				0.716			
ER4		0.788							
ER5		0.764							
ER6		0.728							
ER7		0.783							
<i>Intra-role green service behavior</i>	IR1	0.764	0.630	0.908	0.923				
	IR2	0.834							
	IR3	0.801							
	IR4	0.808							
	IR5	0.768							
	IR6	0.775							
	IR7	0.804							
<i>Green psychological climate</i>	GP1	0.873	0.715	0.901	0.926				
	GP2	0.861							
	GP3	0.839							
	GP4	0.823							
	GP5	0.832							

Sumber: Data primer diolah (2024)

pada tabel 3 memperlihatkan nilai dari *loading factor* dan AVE dari setiap item pernyataan variabel telah melebihi kriteria yang telah ditetapkan yaitu > 0.7, sehingga dapat dikatakan *valid*. Uji reliabilitas bertujuan untuk memperlihatkan konsistensi dari pengukuran yang dilakukan, Indikator yang menjadi item pernyataan kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* > 0.7, dan *cronbach's alpha* > 0.7 (Sarstedt et al., 2021). Nilai dari uji reliabilitas yang terlihat di tabel 3 memperlihatkan sesuai dengan kriteria. Penelitian ini dapat dikatakan memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Berikutnya akan dilakukan *discriminant validity* dengan nilai HTMT pada tabel 3.

**Tabel 3. Hasil Uji Discriminant Validity**

Variabel	EGSB	GHRM	GPC	IGSB
EGSB	0.760			
GHRM	0.315	0.758		
GPC	0.219	0.156	0.846	
IGSB	0.301	0.335	0.235	0.794

Sumber: Data primer diolah (2024)

Nilai *discriminant validity* dapat dilihat dari nilai *heterotraid-monotraid* (HTMT) < 0.9 (Sarstedt et al., 2021). Pada tabel 3 memperlihatkan nilai HTMT yang kurang dari 0.9 untuk keseluruhan. Semua konstruk dapat dikatakan valid secara *discriminat validity*.

*Inner model* dilakukan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel laten dalam rangkaian hipotesis. *Inner model* di lakukan dengan menggunakan R2 dan Q2. R2 digunakan untuk varian dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. R2 > 0.25 menunjukkan lemah, R2 > 0.50 menunjukkan sedang, R2 > 0.70 menunjukkan kuat (Sarstedt et al., 2021).

**Tabel 4. R square (R<sup>2</sup>)**

Variabel	R Square	R Square Adjusted
<i>Extra-role green service behavior</i>	0.128	0.120
<i>Intra-role green service behavior</i>	0.146	0.138
<i>Green psychological climate</i>	0.024	0.019

Sumber: Data primer diolah (2024)

Pada tabel 4 menjelaskan variabel mempengaruhi (Y1) *extra-role green service behavior* dipengaruhi (X) *green human resource management* sebesar 12.80% dengan sisa 87.20%, memperlihatkan pengaruh yang lemah. variabel (Y2) *intra-role green service behavior* dipengaruhi variabel (X) *green human resource management* sebesar 14.60% dengan sisa 85.40%, menunjukkan pengaruh yang lemah. *Preditive relevan (Q square)* digunakan guna mengukur seberapa baik model dapat menjelaskan dan memprediksi variabel independent dan dependent. Nilai Q square menunjukkan > 0 maka menandakan nilai memiliki predictive relevance.

**Tabel 5. Q square**

Variabel	ESGB	GHRM	GPC	IGSB
Q2	0.067		0.015	0.083

Sumber: Data primer diolah (2024)

Pada tabel 5 diperlihatkan Q2 di variabel *extra-role green service behavior* sebesar 0.067, *green psychological climate* sebesar 0.15, dan *intra-role green service behavior* sebesar 0.083. maka model memiliki *preditive relevan*. Setiap perubahan pada pada variabel Dapat saling diprediksi oleh variabel lainnya.

### Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada SmartPLS dapat dilakukan menggunakan *bootstrapping*. Hipotesis dapat dilihat melalui nilai t-statistik dan nilai *p-values*. Nilai t statistic yang digunakan adalah 1,96 dan alpha yang digunakan 0.05. hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 6.

**Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis**

Hipotesis	Original Sampel	t	P	Hasil
GHRM -> EGSB	0.287	3.327	0.01	Diterima
GHRM -> GPC	0.156	2.156	0.040	Diterima
GHRM -> IGSB	0.306	4.496	0.000	Diterima
GPC -> EGSB	0.174	2.339	0.025	Diterima
GPC -> IGSB	0.187	2.237	0.017	Diterima

Sumber: Data primer diolah (2024)

Pada tabel 6 menjelaskan lima hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima dan memperlihatkan hubungan yang signifikan antara variabel independen dan dependen, karena menunjukkan memiliki nilai *p-value* yang kurang dari 0.05. Hasil dari tabel di atas memperlihatkan *green human resource management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *extra-role* dan *intra-role green service*, dengan nilai (t-value: 3.327) dan (t-value: 2.156). Nilai (t-value: 2.156) juga menunjukkan *Green human resource management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *green psychological climate*. Hasil dari penelitian ini juga menunjukkan hubungan positif dan signifikan dari *green psychological climate* dengan *extra-role* dan *intra-role green service behavior*, dengan nilai (t-value: 2.339) dan (t-value: 2.237).

### Hasil Uji Mediasi

Perhitungan untuk mengukur kekuatan hubungan variabel mediasi (Z) dengan variabel independen (x) dan variabel dependen (Y) perlu untuk dilakukan. Pada penelitian ini terdapat variabel *green psychological climate* sebagai variabel mediasi. Uji mediasi dilakukan dengan *indirect effects*.

**Tabel 7. Hasil Uji mediasi**

Variabel	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	T statistic (O/STDEV)	P Value	Hasil
GHRM -> GPC -> ESGB	0.027	0.029	0.019	0.173	Ditolak
GHRM -> GPC -> ISGB	0.029	0.031	0.020	0.139	Ditolak

Sumber: Data primer diolah (2024)

Pada tabel 7. Menunjukkan peran *green psychological climate* yang tidak memiliki efek mediasi secara signifikan terhadap *green human resource management* terhadap *green service behavior*. Hal ini dapat dilihat dengan nilai koefisien parameter yang menunjukkan 0.027 lebih kecil dari pada hubungan *green human resource management* dengan *extra-role green service behavior* dengan nilai sebesar 0.287. Sehingga hipotesis Pengaruh *green human resource management* terhadap *extra-role green service behavior* yang dimediasi oleh *green psychological climate* ditolak. Pada nilai koefisien parameter di hipotesis Pengaruh *green human resource management* terhadap *intra-role green service behavior* yang dimediasi oleh *green psychological climate* juga di tolak, karena menunjukkan 0.029 lebih kecil dari hubungan *green human resource management* terhadap *intra-role green service behavior* Sebesar 0.306.

### Pembahasan

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan peranan penting *green human resource management* yang berkelanjutan (Ercantan & Eyupoglu, 2022; Khan et al., 2022; Sabokro et al., 2021). Tujuan Penelitian ini meneliti keterlibatan karyawan dalam *green service behavior* pada *green human resource management*, dengan *psychological climate* yang menjelaskan bagaimana sistem dan praktik di perusahaan untuk mendorong *green service behavior* karyawan. dari tujuan penelitian ini, diusulkan bagaimana perilaku karyawan yang dipengaruhi dengan sumber daya



manusia dengan peduli terhadap isu-isu lingkungan, serta peran *green psychological climate* sebagai penghubung dari perilaku karyawan dengan manajemen perusahaan.

Hipotesis pertama dan ketiga menyatakan *green human resource management* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *green service behavior* menyatakan H1 dan H3 diterima. Penelitian (Sabokro et al., 2021) berpendapat *green human resource management* mengarah pada tanggung jawab sosial dari aktivitas dan inisiatif menghemat sumber daya dan peduli terhadap lingkungan. *green human resource management* dapat meningkatkan kinerja karyawan karena dapat menciptakan situasi yang menguntungkan bagi karyawan dan perusahaan (Ababneh, 2021). *Green human resource management* adalah alat yang baik untuk menciptakan *extra-role* dan *intra-role green service behavior* (Rubel et al., 2020). Hasil yang signifikan positif ini menunjukkan karyawan PT. SIER yang memiliki kesadaran ramah lingkungan terhadap manajemen perusahaan.

Hipotesis kedua menyatakan *green human resource management* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *green psychological climate* menyatakan H2 diterima. *Green human resource management* dapat menghasilkan *green psychological climate*. (Chen et al., 2021) Peneliti mengungkapkan *green psychological climate* dapat menjadi faktor psikologis dan sosial untuk merasakan *green human resource management*. Pandangan individu mengenai bagaimana *green psychological climate* merupakan hasil dari penerapan praktik *human resource management* (W. Li et al., 2023). *Green human resource management* dapat menciptakan perusahaan dengan lingkungan yang sejuk. Hal ini, menandakan *green psychological climate* dapat mempercepat strategi dalam manajemen sumber daya manusia yang peduli terhadap lingkungan (Das & Biswas, n.d.).

Hipotesis empat dan lima menyatakan *green human resource management* berpengaruh secara signifikan positif terhadap *green service behavior* yang dimediasi oleh *green psychological climate* menemukan hasil H4 dan H5 ditolak. Peran *green psychological climate* pada penelitian ini tidak memediasi variabel *green human resource management* dengan *green service behavior* pada penelitian ini. Pada penelitian ini *green psychological climate* tidak memiliki pengaruh dalam menghubungkan *green human resource management* dengan *green service behavior*, karena *green human resource management* dengan *green service behavior* sudah dapat tercipta langsung tanpa adanya peran mediasi.

Hipotesis enam dan tujuh menyatakan *green psychological climate* yang berpengaruh signifikan positif terhadap *green service behavior* menghasilkan hasil H6 dan H7 yang diterima. Hasil ini sejalan dengan beberapa penelitian yang menemukan bahwa *green psychological climate* dapat mempengaruhi perilaku karyawan *extra-role* ataupun *intra-role* (Ercantan & Eyupoglu, 2022; Fatoki, 2023; Sabokro et al., 2021). Karyawan yang Membangun perilaku ramah lingkungan akan membentuk *green psychological climate* dan memperkuat rasa inisiatif karyawan dalam peduli lingkungan di perusahaan (Das et al., 2019). *Green psychological climate* dapat menciptakan kepercayaan karyawan mengenai kebijakan, proses, dan praktik perusahaan mengenai kondisi lingkungan, karena *green psychological climate* mengacu pada pemahaman karyawan mengenai kebijakan dan aktivitas perusahaan.

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *green human resource management* berpengaruh secara signifikan positif terhadap *extra-role* dan *intra-role green service behavior*, *green human resource management* juga berpengaruh secara signifikan positif terhadap *green psychological climate*, dan *green psychological climate* berpengaruh secara signifikan positif terhadap *extra-role* dan *intra-role green service behavior*. Penemuan lainnya adalah *green psychological climate* yang tidak memiliki efek mediasi terhadap *green human resource management* dengan *green service behavior*.

Implikasi penelitian ini untuk penelitian yang akan datang adalah pentingnya perusahaan untuk menerapkan *green human resource management* yang dilakukan dengan cara menetapkan tujuan, pelatihan, penghargaan, dan promosi dengan berorientasi terhadap lingkungan. Pengelolaan manajemen perlu di bentuk dengan aktivitas yang memperhatikan isu-isu mengenai lingkungan. Selain itu, perusahaan dapat mengembangkan *green psychological climate* melalui proses kebijakan dan praktik yang memiliki kesadaran akan pentingnya menjaga lingkungan terutama di lingkungan perusahaan. Penelitian ini dapat memperluas literatur mengenai *green human resource management* dan *green service behavior* dengan menjelaskan hubungan *green psychological climate* sebagai mediasi. Penelitian berikutnya dapat memperdalam item atau menambah sehingga penelitian ini dapat mendapatkan hasil yang lebih tepat.

## 5. SARAN

Saran untuk penelitian yang akan datang juga memasukkan perilaku ramah lingkungan dalam layanan dengan bentuk nyata yang merupakan bagian kebijakan perusahaan. Bagi perusahaan yang menerapkan *green human resource management* perlu mempertimbangkan untuk menciptakan penerapan dengan menyelaraskan *green psychological climate* melalui kebijakan yang ditetapkan di bidang manajemen sumber daya manusia dengan berorientasi kepada lingkungan. *Psychological climate* perlu dikembangkan agar suasana manajemen yang ramah lingkungan tetap terjaga. Mempertahankan karyawan dengan perilaku yang ramah lingkungan itu penting, serta menciptakan karyawan baru memiliki perilaku ramah lingkungan melalui berbagai aktifitas *green human resource management*. Program-program yang di buat dalam perusahaan dapat menghasilkan kesadaran, berbagi informasi, dan interaksi peduli lingkungan padagi karyawan. Menjalankan operasional perusahaan dengan menerapkan perilaku ramah lingkungan dapat menambah efisiensi sumber daya perusahaan dan mengurangi dampak negative terhadap lingkungan yang dapat menambah citra perusahaan.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- 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>
- Chen, S., Jiang, W., Li, X., & Gao, H. (2021). Effect of employees' perceived green hrm on their workplace green behaviors in oil and mining industries: Based on cognitive-affective system theory. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(8). <https://doi.org/10.3390/ijerph18084056>
- Das, A. K., & Biswas, S. R. (n.d.). *Corporate Environmental Strategy and Voluntary Environmental Behavior — Mediating Effect of Psychological Green Climate*.
- Das, A. K., Biswas, S. R., Jilani, M. M. A. K., & Uddin, M. A. (2019). Corporate environmental strategy and voluntary environmental behavior-mediating effect of psychological green climate. *Sustainability (Switzerland)*, 11(11). <https://doi.org/10.3390/su11113123>
- Ercantan, O., & Eyupoglu, S. (2022). How Do Green Human Resource Management Practices Encourage Employees to Engage in Green Behavior? Perceptions of University Students as Prospective Employees. *Sustainability (Switzerland)*, 14(3). <https://doi.org/10.3390/su14031718>
- Fatoki, O. (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. <https://doi.org/10.18488/11.v12i1.3260>

- Khan, K., Khan, Q., Jalaly, S., Shams, M. S., & Shah, T. A. (2022). Green Human Resource Management and Green Service Behaviour in Organisations: Examining Underlying Mechanism. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 1–17. <https://doi.org/10.1177/23220937221119908>
- Li, M., ul Abidin, R. Z., Qammar, R., Qadri, S. U., Khan, M. K., Ma, Z., Qadri, S., Ahmed, H., Khan, H. S. ud din, & Mahmood, S. (2023). Pro-environmental behavior, green HRM practices, and green psychological climate: Examining the underlying mechanism in Pakistan. *Frontiers in Environmental Science*, 11(February). <https://doi.org/10.3389/fenvs.2023.1067531>
- Li, W., Abdalla, A. A., Mohammad, T., Khassawneh, O., & Parveen, M. (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(February), 383–396. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S396114>
- Mateen, A. ul Nisar, Q. A., & Nasir, N. (2022). 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>
- 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(November 2020). <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.127963>
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2021). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. In *Handbook of Market Research*. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-57413-4\\_15](https://doi.org/10.1007/978-3-319-57413-4_15)
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, & RnD* (Issue 17). [http://repository.unpas.ac.id/30547/5/BAB III.pdf](http://repository.unpas.ac.id/30547/5/BAB%20III.pdf)
- Tahir, R., Athar, M. R., & Afzal, A. (2020). The impact of greenwashing practices on green employee behaviour: Mediating role of employee value orientation and green psychological climate. *Cogent Business and Management*, 7(1), 1–15. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1781996>
- Ye, J., Zhang, X., Zhou, L., Wang, D., & Tian, F. (2022). Psychological mechanism linking green human resource management to green behavior. *International Journal of Manpower*, 43(3), 844–861. <https://doi.org/10.1108/IJM-11-2020-0508>
- Zhang, B., Yang, L., Cheng, X., & Chen, F. (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. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041669>