

Pengembangan Green Organizational Citizenship Behavior dan Peran Kepuasan Kerja Serta Identifikasi Organisasi Dari Perspektif Green Human Resource Management di PT. Sungai Emas

Nicodimus Bayu Setiawan¹⁾, Tatik Suryani²⁾

¹ Universitas Hayam Wuruk Perbanas
email: nicodimus380@gmail.com

² Universitas Hayam Wuruk Perbanas
email: tatik@perbanas.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of Green Human Resource Management (GHRM) on Green Organizational Citizenship Behavior (GOCB) with Job Satisfaction and Organizational Identification as mediating variables, which was specifically conducted at PT. Sungai Emas. The sample in this study were 105 employees of PT. Sungai Emas with a sampling method using a questionnaire distributed to all divisions, the method used in this study is a quantitative method. Data was analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with SmartPLS 4.0 software. The results of this study indicate that Green Human Resource Management has a significant positive effect on Green Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction, and Organizational Identification. In addition, Organizational Identification has a significant positive effect on Green Organizational Citizenship Behavior and mediates the effect of Green Human Resource Management on Green Organizational Citizenship Behavior. Meanwhile, Job Satisfaction does not affect Green Organizational Citizenship Behavior and also not as mediator of the relationship between Green Human Resource Management and Green Organizational Citizenship Behavior.

Keywords: *Green Human resource Management, Green Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction, Organizational Identification*

A. Latar Belakang Teoritis

Perkembangan industri yang pesat di berbagai kota di Indonesia memberikan tantangan besar, terutama dalam hal pengelolaan lingkungan hidup, khususnya masalah limbah industri. Surabaya sebagai salah satu kota industri juga menghadapi tantangan untuk mengelola dampak limbah industri dan emisi karbon. Pada tahun 2023 limbah B3 yang dihasilkan oleh berbagai jenis industri diperkirakan mencapai 4.644.789,96 ton per tahun. Meskipun data spesifik untuk Surabaya tidak disebutkan, sebagai salah satu kota industri utama, Surabaya kemungkinan memberikan kontribusi signifikan terhadap angka tersebut (Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan, 2022).

Perusahaan berperan penting untuk berpartisipasi dalam mengurangi dampak lingkungan dari proses produksi yang dilakukan. Pendekatan-pendekatan manajemen dapat dilakukan untuk mereduksi dampak tersebut. Data menunjukkan saat kapal sedang berlabuh di pelabuhan, emisi yang dihasilkan dapat mencapai 10 kali lipat dari emisi yang dihasilkan oleh operasi pelabuhan itu sendiri. Dampaknya adalah pencemaran udara yang sangat merugikan

lingkungan. Kapal menjadi sumber polusi udara melalui emisi gas buang seperti NO_x, CO₂, dan Sox (Mahendra & Fadilah, 2023). Memperhatikan hal tersebut, maka penting bagi perusahaan untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan (*Green Human Resource Management*).

Green Human Resource Management (GHRM) dipandang penting untuk diterapkan dan dikaji guna mendukung keberlanjutan lingkungan. Melalui *Green Human Resource Management*, perusahaan diharapkan mampu mengembangkan karyawan memiliki kesadaran lingkungan dan berperilaku ramah lingkungan serta berkomitmen terhadap stabilitas lingkungan (Meng et al., 2023).

Salah satu bentuk perilaku positif yang berkontribusi terhadap lingkungan adalah *Green Organizational Citizenship Behavior* (GOCB). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa implementasi GHRM dapat mendorong perilaku suka rela yang ramah lingkungan (GOCB) (Rubel et al., 2020). GOCB ini yang merupakan tindakan sukarela yang dilakukan oleh karyawan tanpa mengharapkan imbalan apapun sangat

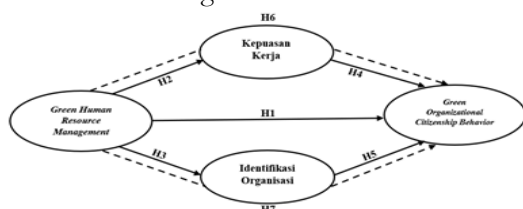
penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keberlanjutan dan mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan (Riyanto et al., 2023).

Meskipun GHRM dapat meningkatkan GOCB, namun studi menunjukkan bahwa pengaruhnya tidak secara langsung. Faktor-faktor seperti Kepuasan Kerja dan Identifikasi Organisasi memainkan peran penting sebagai variabel mediasi. (Ibrahim et al., 2024). Adanya kepuasan yang dirasakan dan perasaan memiliki organisasi dapat mendorong karyawan untuk secara sukarela melakukan aktivitas kerja yang ramah lingkungan (Liu et al., 2021).

Kajian tentang Identifikasi Organisasi, menunjukkan bahwa persepsi individu bahwa dirinya adalah bagian dari organisasi atau merasa memiliki organisasi dipandang penting dalam membentuk perilaku (Lin et al., 2022). Karyawan yang tinggi kecenderungannya dalam mengidentifikasi dengan nilai-nilai, tujuan, dan praktik ramah lingkungan lebih cenderung melakukan tindakan ramah lingkungan ke dalam rutinitas kerja aktivitas pekerjaan dan terlibat dalam perilaku sukarela yang mempromosikan keberlanjutan lingkungan (Abdou et al., 2023).

Pentingnya penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari kondisi kesadaran akan isu lingkungan semakin tinggi, dan perusahaan dituntut untuk tidak hanya berfokus pada laba, tetapi juga pada dampak sosial dan lingkungan. Dengan melakukan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan bagi pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia di perusahaan yang mengedepankan aspek keberlanjutan bagi lingkungan. Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh langsung GHRM terhadap Kepuasan Kerja, Identifikasi Organisasi GOCB serta peran dari Kepuasan kerja dan Identifikasi Organisasi dalam memediasi hubungan GHRM dengan GOCB. Adapun Kerangka Pemikiran disajikan pada Gambar 1.

Gambar 1 Kerangka Penelitian



Hipotesis

Hipotesis dari penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- H1 : *Green Human Resource Management* (GHRM) berpengaruh secara positif signifikan terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior* (GOCB)
- H2 : GHRM berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja
- H3 : GHRM berpengaruh positif signifikan terhadap Identifikasi Organisasi
- H4 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap GOCB.
- H5 : Identifikasi Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap GOCB.
- H6 : Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan antara GHRM dengan GOCB.
- H7 : Identifikasi Organisasi memediasi hubungan antara GHRM dengan GOCB

B. Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior* dengan Kepuasan Kerja dan Identifikasi Organisasi sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Sungai Emas. Penelitian ini bersifat kuantitatif karena bertujuan untuk mencari kebenaran melalui analisis data yang obyektif (Sugiyono, 2022:8) serta dengan pendekatan survei yang dilakukan dengan membagi kuesioner kepada responden. Instrumen diukur dengan Skala Likert dengan rentang jawaban 1 sampai 5.

GHRM diukur mengacu pada instrument yang dikembangkan (Hassanein et al., 2024) dan (Zamzamy & Suryani, 2024) dengan indikator rekrutmen dan seleksi, pelatihan, kinerja, penghargaan, dan keterlibatan yang berorientasi pada keberlanjutan lingkungan. Kepuasan kerja diukur berdasarkan kepuasan atas pekerjaan itu sendiri, gaji, Kesempatan Promosi, pengawasan, dan hubungan dengan rekan kerja (Todingbua & Lambe, 2024). Identitas organisasi diukur dari perasaannya ketika dikritik, berhasil, merasa bangga, ingin tahu pujian dan reputasi. (Hongdiyanto & Saidah, 2024). Adapun GOCB diukur dari inisiatif untuk berperilaku ramah lingkungan, keterlibatan dan kesediaan membantu untuk keberlanjutan lingkungan (Malik et al., 2021)

Teknik analisis dilakukan dengan SmartPLS. Penggunaan PLS (*Partial Least Square*) yang terbagu menjadi dua model, yaitu inner model dan outer model. Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan dengan jenis pengujian yang ada pada outer model,

Subyek penelitian ini adalah karyawan pada PT. Sungai Emas Alam Persada dengan kriteria memiliki masa kerja 1 tahun dan rentang umur responden adalah 18 tahun – 58 tahun. Dari 130 kuesioner yang dibagikan, 105 responden dinyatakan memenuhi kriteria sampel.

Adapun karakteristik responden penelitian ini disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1
Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Perempuan	27	25,7%
	Pria	78	74,3%
Usia	28 – 32 Tahun	27	27%
	33 – 37 Tahun	35	35%
	38 – 42 Tahun	6	6%
	43 – 48 Tahun	37	37%
	> 9 Tahun		
Masa Kerja	1 – 3 Tahun	8	7,6%
	4 – 6 Tahun	46	43,8%
	7 – 9 Tahun	22	21%
	> 9 Tahun	29	27,6%

Sumber: Data diolah, 2025

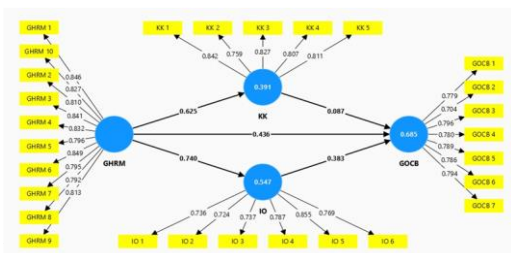
C. Hasil Dan Pembahasan

Hasil analisis data dengan menggunakan software SmartPls 4.0 Dalam PLS dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Outer Model

Outer model menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya (Dewi et al., 2022). Evaluasi *outer model* terdiri atas uji validitas dan reliabilitas (Anastasia & Widiawan, 2023). Gambar 2 memperlihatkan hasil analisis *outer model*.

Gambar 2 Hasil Analisis *Outer Model*



Uji Validitas Konvergen

Besaran tetap yang harus dipenuhi untuk mengukur validitas konvergen yaitu $> 0,7$ dan nilai *loading factor* dan $> 0,5$ untuk nilai AVE (Hair et al., 2021) dalam (Pratama Hafidz et al., 2023). Hasil uji validitas konvergen disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Konvergen

Indikator	Loading Factor	Ave	Keterangan
GHRM 1	0.846	0.673	Valid
GHRM 2	0.810		Valid
GHRM 3	0.841		Valid
GHRM 4	0.832		Valid
GHRM 5	0.796		Valid
GHRM 6	0.849		Valid
GHRM 7	0.795		Valid
GHRM 8	0.792		Valid
GHRM 9	0.813		Valid
GHRM 10	0.827		Valid
KK 1	0.842	0.656	Valid
KK 2	0.759		Valid
KK 3	0.827		Valid
KK 4	0.807		Valid
KK 5	0.811		Valid
IO 1	0.736	0.592	Valid
IO 2	0.724		Valid
IO 3	0.737		Valid
IO 4	0.787		Valid
IO 5	0.855		Valid
IO 6	0.769		Valid
GOCB 1	0.779	0.602	Valid
GOCB 2	0.704		Valid
GOCB 3	0.796		Valid
GOCB 4	0.780		Valid
GOCB 5	0.789		Valid
GOCB 6	0.786		Valid
GOCB 7	0.794		Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada Tabel 2 nilai *loading factor* semua item pernyataan bernilai > 0.7 dan hasil dinyatakan valid, ukuran selanjutnya dapat diketahui bahwa hasil AVE variabel GHRM sebesar 0.673, Kepuasan Kerja (KK) sebesar 0.656, variabel Identifikasi Organisasi (IO) sebesar 0.592, dan variabel GOCB sebesar 0.602. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semua nilai AVE untuk setiap variabel lebih besar dari 0,5 sehingga dapat dikatakan semua item pernyataan variabel dinilai valid.

Uji Validitas Diskriminan

Untuk menilai validitas diskriminan adalah dengan *Fornell Larcker Criterion*, dengan cara membandingkan nilai akar

kuadrat dari *Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model (Hair *et al.*, 2011) dalam (Rohmatulloh & Nugraha, 2022).

Tabel 3
Uji Validitas Diskriminan *Fornell-Larcker Criterion*

Variabel	GHRM	GOCB	IO	KK
GHRM	0.820			
GOCB	0.773	0.776		
IO	0.740	0.766	0.769	
KK	0.625	0.628	0.702	0.810

Sumber: Data diolah, 2025

Dapat dilihat pada tabel 3 merupakan hasil uji validitas diskriminan dengan pengukuran *fornell-larcker criterion*. Hasil uji menunjukkan bahwa model setiap variabel memiliki nilai yang lebih besar daripada nilai korelasi variabel lain. Oleh karena itu, seluruh variabel dikatakan memiliki validitas diskriminan yang valid.

Analisa selanjutnya adalah reliabilitas konstruk yang diukur dengan dua kriteria yang berbeda yaitu *composite reliability* dan *cronbach's Alpha*. Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai dari *composite reliability* lebih dari 0,7 dan nilai *cronbach's Alpha* lebih dari 0,6 (Ghozali & Latan, 2015) dalam (Dewi *et al.*, 2022).

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
GHRM	0.946	0.954	Reliabel
GOCB	0.890	0.914	Reliabel
IO	0.861	0.897	Reliabel
KK	0.868	0.905	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2025

Hasil pengukuran *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* pada tabel 4 menunjukan bahwa semua variabel untuk *Composite Reliability* memiliki nilai di atas 0,70 dan semua variabel untuk *Cronbach's Alpha* memiliki nilai di atas 0,60. Dengan demikian, seluruh variabel dapat dinyatakan reliabel.

2. Inner Model

Inner model digunakan untuk mengetahui prediksi hubungan sebab akibat antara variabel laten atau untuk menguji hipotesis. Hasilnya adalah sebagai berikut.

***R-Square* (R^2)**

Nilai R^2 mewakili varians yang dijelaskan. Nilai R^2 sebesar 0,75, 0,50, dan 0,25 masing-

masing dapat dianggap substansial, sedang, dan lemah (Hair *et al.*, 2021:118). Adapun hasil uji *R-Square* didalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5
Uji *R-Square*

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Identifikasi Organisasi	0.547	0.543
Kepuasan Kerja	0.391	0.358
<i>Green Organizational Citizenship Behavior</i>	0.658	0.676

Sumber: Data diolah, 2025

Pada tabel 5 menunjukan bahwa hasil nilai *R-Square* dari variabel Identifikasi Organisasi sebesar 0.547 (54,7%), hal tersebut menandakan bahwa variabel *Green Human Resource Management* mampu menjelaskan variabel Identifikasi Organisasi sebesar 54,7%, jadi kemampuan prediksinya sedang. Sedangkan nilai *R-Square* dari variabel Kepuasan Kerja sebesar 0.391 (39,1%). Ini menandakan bahwa variabel GHRM mampu menjelaskan variabel Kepuasan Kerja sebesar 39,1% (kategori lemah).

Adapun nilai *R-square* untuk variabel *Green Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0.658 (65,8%), hal tersebut menandakan bahwa variabel *Green Human Resource Management* mampu menjelaskan variabel *Green Organizational Citizenship Behavior* sebesar 65,8%. (kategori sedang).

***Predictive Relevance* (Q^2)**

Predictive Relevance (Q^2) merupakan suatu uji yang dilakukan dalam menunjukkan seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan dengan menggunakan prosedur blindfolding dengan melihat pada nilai Q^2 . Nilai Q^2 yang lebih dari 0 (Nol) menunjukkan bahwa model mempunyai relevansi prediktif (Suntara *et al.*, 2023, p. 6).

Tabel 6
***Predictive Relevance* (Q^2)**

Variabel	<i>Predictive Relevance</i> (Q^2)
Identifikasi Organisasi	0.530
Kepuasan Kerja	0.371
<i>Green Organizational Citizenship Behavior</i>	0.582

Sumber Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 6 hasil Predictive Relevance untuk variabel Identifikasi Organisasi memiliki nilai hasil sebesar 0.530, variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai hasil sebesar 0.371, dan variabel *Green Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0.582. Sehingga dapat dikatakan variabel Identifikasi Organisasi, Kepuasan Kerja, dan *Green Organizational Citizenship Behavior* menunjukkan bahwa model mempunyai relevansi prediktif, karena nilai dari setiap variabel lebih besar dari 0.

Effect Size (F²)

Besarnya pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari *effect size* (Waleleng et al., 2024). Untuk menilai F² nilai 0,02, 0,15, dan 0,35 masing-masing mewakili ukuran efek kecil, sedang, dan besar (Hair et al., 2021:162). Adapun hasil uji dari *effect size* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 7
Analisis Effect Size

Variabel	F ²	Keterangan
GHRM terhadap GOCB	0.260	Sedang
GHRM terhadap KK	0.641	Besar
GHRM terhadap IO	1.208	Besar
KK terhadap GOCB	0.012	Rendah
IO terhadap GOCB	0.167	Sedang

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 7, pengaruh variabel *Green Human Resource Management* terhadap variabel *Green Organizational Citizenship Behavior* mempunyai *effect size* yang sedang. Pengaruh variabel *Green Human Resource Management* terhadap variabel Kepuasan Kerja mempunyai *effect size* yang besar. Pengaruh variabel *Green Human Resource Management* terhadap variabel Identifikasi Organisasi mempunyai *effect size* yang besar. Pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap variabel *Green Organizational Citizenship Behavior* mempunyai *effect size* yang kecil. Adapun pengaruh variabel Identifikasi Organisasi terhadap variabel *Green Organizational Citizenship Behavior* mempunyai *effect size* yang sedang.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis disajikan pada tabel 8. Suatu hipotesis diterima atau tidak didasarkan pada nilai *T-statistics* dan *P-values*. Hipotesis

dapat dikatakan signifikan apabila nilai *t statistic* > 1,96 dan nilai pada *p value* < 0,05. Hal tersebut berbanding terbalik apabila nilai *t statistic* < 1,96 serta *p value* > 0,05 dapat dikatakan hipotesis tidak berpengaruh atau tidak memiliki pengaruh (Rohmatulloh & Nugraha, 2022).

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>	Keputusan Hipotesis
H1	3.140	0.002	Diterima
H2	8.459	0.000	Diterima
H3	13.689	0.000	Diterima
H4	0.838	0.402	Ditolak
H5	2.495	0.013	Diterima

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 8 memperlihatkan bahwa dari hasil uji hipotesis terdapat hipotesis yang diterima dan hipotesis yang ditolak. Adapun hipotesis yang diterima antara lain H1: *Green Human Resource Management* terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior*, H2: *Green Human Resource Management* terhadap Kepuasan Kerja, H3: *Green Human Resource Management* terhadap Identifikasi Organisasi, H5: Identifikasi Organisasi terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior*. Untuk hipotesis yang ditolak adalah H4: Kepuasan Kerja terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior*.

Adapun hasil analisis peran mediasi disajikan pada tabel 9.

Tabel 9
Hasil Uji Mediasi

Hipotesis	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>	Keputusan Hipotesis
H6	0.787	0.431	Ditolak
H7	2.446	0.014	Diterima

Sumber: Data diolah, 2025

Menurut tabel 9 hipotesis yang ditolak adalah H6: Kepuasan Kerja tidak memediasi hubungan antara *Green Human Resource Management* dan *Green Organizational Citizenship Behavior*. Untuk variabel Identifikasi Organisasi terbukti memediasi pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior*.

Hasil pengujian hipotesis ke-1 diperoleh nilai *T-Statistic* 63.140 > 1,96 dengan nilai *P-values* yaitu 0.002 < 0,05, yang berarti bahwa hipotesis pertama diterima. Dapat disimpulkan bahwa *Green Human Resource*

Management berpengaruh secara positif signifikan terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian ini sejalan dengan temuan yang dilaporkan oleh (Meng et al., 2023, p. 14). Praktik GHRM secara signifikan memengaruhi GOCB. Jika kebijakan green human resource management yang efektif diterapkan dalam organisasi, maka hal ini akan meningkatkan kualitas lingkungan dan manusia, sehingga memainkan peran penting dalam stabilitas kemajuan lingkungan. Selain itu, penelitian ini juga mengkonfirmasi penelitian yang dilakukan (Riyanto et al., 2023, p. 25) yang mengemukakan Green Human Resource Management berpengaruh positif signifikan terhadap Green Organizational Citizenship Behavior.

Hipotesis ke-2 diterima, artinya *Green Human Resource Management* berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian ini sejalan dengan temuan yang dilaporkan oleh (Freire & Pieta, 2022, p. 3) yaitu praktik Green Human Resource Management, dapat berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Praktik organisasi yang ramah lingkungan menyebabkan perilaku penyesuaian positif pada beberapa pekerja, salah satu contohnya adalah kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zafar 2024., et al p. 105) yang menemukan bahwa Green Human Resource Managemet memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Dalam penelitian ini, hipotesis ke-3 juga diterima, maknanya adalah *Green Human Resource Management* pengaruh positif dan signifikan terhadap Identifikasi Organisasi. Dimana penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Freire & Pieta, 2022, p. 16) yang mendukung adanya efek hubungan antara GHRM dan Identifikasi Organisasi. Manajemen yang berpusat pada tujuan lingkungan meningkatkan identifikasi karyawan dengan nilai-nilai organisasi. Selain itu, penelitian ini mengkonfirmasi penelitian yang dilakukan oleh (Zafar 2024., et al p. 105) yang menemukan bahwa Green Human Resource Managemet memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Identifikasi Organisasi. Oleh karena itu, sangat penting untuk memperkuat pembelajaran ramah lingkungan

individu. Selain itu, sebagian besar karyawan percaya bahwa pembelajaran ramah lingkungan tidak hanya memperkuat kemampuan perilaku ramah lingkungan mereka sendiri, tetapi juga membantu meningkatkan kesadaran penerapan perilaku ramah lingkungan (Antika & Suryani, 2024, p. 123).

Pada pengujian H4, hasilnya menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior*. artinya hipotesis ke-4 (keempat) tidak dapat diterima atau tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja dengan *Green Organizational Citizenship Behavior*. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Freire & Pieta, 2022, p. 4) yang mengemukakan karyawan yang lebih puas dengan aspek aspek seperti pekerjaan itu sendiri, serta hubungan mereka dengan rekan kerja dan atasan, cenderung lebih memberi penghargaan kepada organisasi dengan perilaku yang menguntungkan, seperti halnya *organizational citizenship behavior*. Selain itu, penelitian yang dilakukan (Zafar., et al 2024, p. 105) juga menemukan hubungan positif antara Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Pada pengujian Hipotesis ke-5, hasilnya menunjukkan bahwa Identifikasi Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap GOCB. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Zafar., et al 2024, p. 105) yang menemukan bahwa Identifikasi Organisasi memiliki hubungan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian (Freire & Pieta, 2022, p. 4) yang menemukan hubungan positif antara Identifikasi organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*. Karyawan yang mengidentifikasi diri lebih dekat dengan organisasi cenderung mengadopsi perilaku dan sikap yang melampaui peran mereka dan pada akhirnya menguntungkan perusahaan.

Hasil Uji Hipotesis tentang peran mediasi (Hipotesis ke-6) menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Tidak Memediasi Pengaruh *Green Human Resource Management* Terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior*. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan (Freire

& Pieta, 2022, p. 16) yang mengemukakan bahwa hanya karyawan yang memiliki kepuasan tinggi akibat praktik manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan organisasi yang akan bersedia untuk mengembangkan *organizational citizenship behavior*. Hasil ini juga tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Zafar., et al 2024, p. 105) yang menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara *Green Human Resource Management* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zafar., et al 2024, p. 105) yang menemukan bahwa Identifikasi Organisasi memediasi hubungan antara *Green Human Resource Management* terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior*.

D. Kesimpulan

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa *Green Human Resource Management* berpengaruh secara positif signifikan terhadap *Green Organizational Citizenship Behavior*, Kepuasan Kerja dan Identifikasi Organisasi pada karyawan PT. Sungai Emas. Berbeda dengan penelitian sebelumnya Kepuasan Kerja ternyata berpengaruh tidak signifikan terhadap GOCB.

Hasil penelitian juga menunjukkan semakin tinggi Identifikasi Organisasi karyawan, akan semakin tinggi GOCB. Adapun peran Kepuasan kerja dan Identifikasi sebagai variabel pemediasi, hasilnya menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak memediasi pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap GOCB, sedangkan Identifikasi Organisasi secara positif signifikan sebagai pemediasi pengaruh *Green Human Resource Management* GOCB.

E. Rekomendasi

Perusahaan sebaiknya menerapkan prinsip-prinsip ramah lingkungan secara terintegrasi dalam manajemen sumber daya manusia. Dalam proses rekrutmen, sebaiknya perusahaan memprioritaskan kandidat yang memiliki kesadaran dan pengalaman dalam mendukung keberlanjutan lingkungan. Perusahaan dapat menyelenggarakan program pelatihan yang fokus pada kesadaran dan praktik ramah lingkungan, seperti

manajemen limbah, efisiensi energi, dan penggunaan teknologi hijau.

Dalam melakukan evaluasi kinerja, sebaiknya perusahaan memperhitungkan inisiatif untuk berperilaku ramah lingkungan dan menerapkan target kinerja yang mendukung tujuan keberlanjutan dalam penilaian kinerja.

Untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dalam inisiatif untuk gterlibat dalam keberlanjutan lingkungan, perusahaan sebaiknya memfasilitasi karyawan dalam kampanye lingkungan, seperti program penanaman pohon, daur ulang di tempat kerja, atau kegiatan sosial yang mendukung keberlanjutan. Selain itu, perusahaan dapat membentuk tim khusus yang bertugas mengawasi program ramah lingkungan di setiap departemen, sehingga tercipta budaya kerja yang mendukung tujuan GHRM.

Pada penelitian yang akan datang sebaiknya, peneliti juga mengkaji peran nilai-nilai lingkungan sebagai kondisi penting yang mendorong karyawan berperilaku ramah lingkungan. Penelitian pada obyek yang lebih luas yang melibatkan berbagai jenis perusahaan dalam satu industri akan sangat baik jika dilakukan.

F. Referensi

- Abdou, A. H., Al Abdulathim, M. A., Hussni Hasan, N. R., Salah, M. H. A., Ali, H. S. A. M., & Kamel, N. J. (2023). From Green Inclusive Leadership to Green Organizational Citizenship: Exploring the Mediating Role of Green Work Engagement and Green Organizational Identification in the Hotel Industry Context. *Sustainability*, 15(20), 14979. <https://doi.org/10.3390/su152014979>
- Anastasia, S., & Widiawan, K. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention di PT. X. *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja.../Jurnal Titra*, 11(2), 145–152.
- Dewi, I. R., Michel, R. J., & Puspitarini, D. A. (2022). Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Loyalitas Dengan Mediasi Kepuasan Pelanggan Pada Toko Prima Freshmart Cirebon. *Jurnal Maneksi*, 11(1), 314–321. <https://doi.org/10.31959/jm.v11i1.108>

- 0
- Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan. (2022). *Dokumen Informasi Kinerja Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022*.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Hassanein, F., Daouk, A., Yassine, D., Bou Zakhem, N., Elsayed, R., & Saleh, A. (2024). Green Human Resource Management and Employee Retention in the Hotel Industry of UAE: The Mediating Effect of Green Innovation. *Sustainability (Switzerland)*, 16(11). <https://doi.org/10.3390/su16114668>
- Ibrahim, G., Al-Khatib, N., Ashaal, A., El Akkaoui, I., & Youssef, S. (2024). Exploring the moderating effects of perceived alternative job opportunities and work experience on the relationship between job satisfaction and turnover intentions: A study among educators in Lebanon. *Problems and Perspectives in Management*, 22(2), 419–432. [https://doi.org/10.21511/ppm.22\(2\).2024.32](https://doi.org/10.21511/ppm.22(2).2024.32)
- Lin, M., Effendi, A. A., & Iqbal, Q. (2022). The Mechanism Underlying the Sustainable Performance of Transformational Leadership: Organizational Identification as Moderator. *Sustainability (Switzerland)*, 14(23). <https://doi.org/10.3390/su142315568>
- Liu, Z., Mei, S., & Guo, Y. (2021). Green human resource management, green organization identity and organizational citizenship behavior for the environment: the moderating effect of environmental values. *Chinese Management Studies*, 15(2). <https://doi.org/10.1108/CMS-10-2019-0366>
- Mahendra, M. B. S. P., & Fadilah, K. (2023). Dampak Aktivitas Pelabuhan Surabaya Terhadap Lingkungan dan Strategi Penanganannya. *Jurnal Wilayah, Kota Dan Lingkungan Berkelanjutan*, 2(1), 13–23.
- Meng, J., Murad, M., Li, C., Bakhtawar, A., & Ashraf, S. F. (2023). Green Lifestyle: A Tie between Green Human Resource Management Practices and Green Organizational Citizenship Behavior. *Sustainability (Switzerland)*, 15(1). <https://doi.org/10.3390/su15010044>
- Pratama Hafidz, G., Sandriana Ulfa Prodi Manajemen, V., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2023). Identifikasi Model Utaut 2 Pada Niat Penggunaan Layanan Digital Allo Bank. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(4), 2477–1783.
- Riyanto, F., Amron, A., & Sujipto, J. (2023). *Green HRM In Improving Employee Performance By Mediating Role Of Green OCB And Green Behavior: Study On Manufacturing Companies In Singapore*. 1(2), 19–32.
- Rohmatulloh, I. H., & Nugraha, J. (2022). Penggunaan Learning Management System di Pendidikan Tinggi Pada Masa Pandemi Covid-19: Model UTAUT. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 10(1), 48–66. <https://doi.org/10.26740/jpap.v10n1.p48-66>
- 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). <https://doi.org/10.1108/ER-04-2020-0163>
- Waleleng, J. J., Tewal, B., & Lumanauw, B. (2024). the Effect of Competence and Compensation on Employee Job Satisfaction At Pt. Bank Solutgo Calaca Branch Office in Manado. 379 *Jurnal EMBA*, 12(3), 379–388.
- Zamzamy, M. V., & Suryani, T. (2024). Peran green human resource management terhadap green service behavior dengan green psychological climate sebagai pemediasi. *Jurnal Manajerial*, 11(01), 63–77.