

Pengaruh manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan terhadap perilaku *green service* dengan tanggung jawab sosial perusahaan sebagai pemediasi

JMSAB

121

Rani Antika, Tatik Suryani*

Universitas Hayam Wuruk Perbanas, Surabaya, Indonesia

Abstract

Many companies are implementing Green Human Resource Management (GHRM) and Green Service Behavior to support sustainable development and meet customer expectations. By investigating how GHRM initiatives influence employees' engagement in environmentally friendly service behaviors and the mediating role of CSR, this research contributes to understanding how organizations can promote sustainability and meet stakeholder expectations. However, there needs to be more research in this area. This study aims to investigate the impact of GHRM on green service behavior (GSB) and explore the role of Corporate Social Responsibility (CSR) as a mediator of GHRM on GSB. The study involved 108 respondents from PT. BIMA and data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with the SmartPLS 3.0 application. The results show that GHRM can positively influence GSB, and CSR mediates this relationship.

Received 1/3/2024
Accepted 2/15/2024
Online 2/24/2024



Keywords:

Green human resource management, corporate social responsibility, extra-role green service behavior and intra-role green service behavior.

JMSAB, Vol 7, No. 1, 2024
pp. 121-136

Corresponding Author:

Tatik Suryani

Email: tatik@perbanas.ac.id

eISSN 2655-237X

© The Author(s) 2024

DOI: <https://doi.org/10.36407/jmsab.v7i1.1188>



CC BY: This license allows reusers to distribute, remix, adapt, and build upon the material in any medium or format, so long as attribution is given to the creator. The license allows for commercial use.

Abstrak

Saat ini, banyak perusahaan yang menerapkan *Green Human Resource Management* (GHRM) dan *Green Service Behavior* (GSB) untuk mendukung pembangunan berkelanjutan dan memenuhi harapan pelanggan. Sayangnya, lebih sedikit penelitian yang fokus pada bidang tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dampak dari *Green Human Resources Management* (GHRM) terhadap *Green Service Behavior* (GSB) dan mengeksplorasi lebih jauh peran tanggung jawab sosial perusahaan sebagai mediator manajemen sumber daya manusia hijau terhadap perilaku layanan hijau. Penelitian melibatkan 108 responden PT. BIMA. data dianalisis dengan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan aplikasi SmartPLS 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa GHRM dapat mempengaruhi GSB yang dimediasi oleh tanggung jawab sosial perusahaan.

Kata kunci: Green human resource management, tanggung jawab sosial perusahaan, green service behavior, perilaku *extra-role green service* dan *intra-role green service*.

Pendahuluan

Perubahan iklim dan kekhawatiran tentang dampak lingkungan yang semakin parah telah mendorong perusahaan untuk mempertimbangkan dampak lingkungan dari operasi bisnis. Sejalan dengan tekad tersebut konteks keberlanjutan perusahaan jangka panjang adalah mempersiapkan karyawan yang memiliki perilaku ramah lingkungan dengan kepedulian terhadap lingkungan perusahaan, *Green service behaviour* adalah perilaku karyawan perusahaan yang dilandasi pada upaya untuk mengurangi dampak negatif pada lingkungan dalam menjalankan layanan dan kegiatan operasional. Perusahaan dapat memperbaiki perilaku *green service* dengan meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya, mengurangi limbah, dan mengembangkan produk yang lebih ramah lingkungan. Perilaku *green service* ini mencakup perilaku *extra role green service* dan *intra role green service*. Perilaku *intra-role green service* didefinisikan sebagai tugas formal untuk ramah (peduli) pada lingkungan yang merupakan bagian integral dari penilaian kinerja karyawan (Paillé & Boiral, 2013). Sedangkan Perilaku *Extra-Role Green Service* mencerminkan perilaku ramah atau peduli pada lingkungan yang dilakukan secara sukarela yang melampaui tugas formal yang dibutuhkan seorang karyawan dan tidak diakui dalam penilaian kinerjanya menurut (Paillé & Boiral, 2013).

Peningkatan limbah industri menunjukkan bahwa kesadaran perilaku *green service* pada karyawan masih kurang. Menjadikan karyawan memiliki perilaku melayani yang ramah lingkungan dapat dilakukan jika dilakukan melalui pendekatan dalam pengelolaan SDM. Sebuah studi di China menunjukkan bahwa perilaku *green service* karyawan dapat dibentuk melalui MSDM Ramah Lingkungan (Zhang et al., 2021). Studi lain yang dilakukan Fawehinmi et al (2020) menemukan bahwa MSDM Ramah Lingkungan meningkatkan perilaku *green service* melalui peran mediasi pengetahuan lingkungan, (Gilal et al., 2019) menemukan perilaku *green service* dalam doktrin manajemen organisasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja keuangan dan lingkungan organisasi dan untuk mendapatkan komitmen karyawan (Aboramadan, 2022).

Faktor yang juga dapat mempengaruhi perilaku pelayanan ramah lingkungan di perusahaan adalah tanggung jawab sosial perusahaan. Tanggung jawab sosial perusahaan didefinisikan sebagai serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk menciptakan efek positif pada masyarakat dan atau lingkungan alam (Su & Swanson, 2019). Perusahaan termasuk PT. BIMA memperhatikan hal tersebut agar karyawan termotivasi dalam penerapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan ini dilapangan. Adanya tanggung jawab sosial perusahaan ini dapat berfungsi sebagai mediator atau penghubung antara MSDM Ramah Lingkungan dan perilaku pelayanan ramah lingkungan. Tanggung jawab sosial perusahaan terjadi karena

organisasi yang bertanggung jawab secara sosial menginvestasikan lebih banyak sumber daya dalam membangun hubungan yang kuat dengan kliennya (Luu, 2019) dalam (Freitas et al., 2020). Berdasarkan hal tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh MSDM ramah lingkungan terhadap perilaku *green service* dengan tanggung jawab sosial perusahaan sebagai pemediasi. Penelitian sebelumnya menemukan hubungan positif antara manajemen sumber daya manusia hijau dengan perilaku *green service* yang dimediasi oleh tanggung jawab sosial perusahaan. Beberapa penelitian juga menemukan hubungan positif diantara manajemen sumber daya manusia hijau terhadap perilaku *green service* dan tanggung jawab sosial perusahaan terhadap perilaku GSB. Meskipun sudah mendapatkan perhatian yang luas dari penelitian-penelitian sebelumnya, isu perilaku GSB pada karyawan lebih banyak diteliti di negara-negara Timur Tengah dan Amerika, dan relative terbatas di Asia, terutama di Indonesia. Hal ini dibuktikan dari beberapa perusahaan yang ada di Indonesia masih belum menerapkan perilaku GSB pada karyawannya. Dengan adanya perbedaan wilayah penelitian tersebut kemungkinan memberikan hasil berbeda karena adanya perbedaan nilai budaya.

Mengacu pada hasil penelitian, implikasi dari penelitian ini adalah bahwa perusahaan sebaiknya menerapkan MSDM ramah lingkungan dengan menciptakan program yang mendukung terciptanya Tanggung Jawab Sosial Perusahaan. Penting bagi manajemen dalam mengelola SDM dengan kesadaran ramah lingkungan di tempat kerja yang dapat dilihat dari seperti pengurangan penggunaan kertas dengan mengganti digitalisasi serta penggunaan energi yang efisien. Saran bagi perusahaan yang sudah menerapkan MSDM ramah lingkungan dan tanggung jawab sosial perusahaan adalah selalu mempertahankan dan melakukan inovasi-inovasi yang dapat meningkatkan kesadaran GSB pada karyawannya. Salah satu caranya adalah memberikan insentif berupa penghargaan kepada karyawan yang telah menerapkan GSB.

Kerangka teoritis dan hipotesis

Theoretical background

MSDM ramah lingkungan merupakan kegiatan manajemen dalam menghasilkan keuntungan dengan berkomitmen pada prinsip-prinsip kelestarian lingkungan, berusaha untuk menggunakan sumber daya terbarukan, dan mencoba untuk meminimalkan dampak negatif terhadap lingkungan (Ababneh, 2021). MSDMH sangat penting bagi keberlanjutan perusahaan. Dalam hal ini, karyawan menjadi faktor utama dalam keberhasilan penerapan praktik MSDMH. Kesadaran akan kepedulian terhadap lingkungan harus ada pada setiap karyawan. Menurut (Sabokro et al., 2021) Praktik MSDMH menghasilkan lebih banyak kesadaran, pertukaran informasi, dan interaksi antar personel mengenai lingkungan dan faktor-faktornya. Adanya implementasi MSDM ramah lingkungan dapat mengarahkan karyawan meningkatkan kesadarannya akan pentingnya peduli lingkungan. Ketika organisasi menunjukkan tanda-tanda komitmen terhadap praktik pengelolaan lingkungan dengan memberikan tujuan ramah lingkungan yang jelas, pelatihan dan pengembangan ramah lingkungan, penilaian kinerja ramah lingkungan yang efektif, dan sistem penghargaan ramah lingkungan, karyawan diharapkan untuk menukar dedikasi dan upaya lingkungan hidup yang dilakukan organisasi mereka dengan menunjukkan sikap perilaku ramah lingkungan (Aboramadan, 2022). Dengan adanya perilaku *green service* pada karyawan dapat membentuk perusahaan yang ramah lingkungan.

Perilaku *green service* mencakup perilaku *extra-role green service* dan *intra-role green service*. Perilaku *extra-role green service* mencerminkan perilaku ramah lingkungan sukarela yang melampaui tugas formal yang dibutuhkan seorang karyawan dan tidak diakui dalam penilaian

kinerjanya menurut Paille dan Boral (2013) dalam (Aboramadan, 2022). Penelitian oleh Osbaldiston dan Sheldon telah menunjukkan bahwa *extra-role green service* dapat mempromosikan realisasi tujuan, tidak hanya untuk memenuhi persyaratan tugas di tempat kerja, tetapi juga untuk mendapatkan imbalan dan meningkatkan kepuasan kerja (Zhang et al., 2021). Sedangkan Perilaku *intra-role green service* didefinisikan sebagai tugas formal ramah lingkungan yang merupakan bagian integral dari penilaian kinerja karyawan menurut Paille dan Boral (2013) dalam (Aboramadan, 2022).

Bagi individu untuk secara efektif melaksanakan perilaku ramah lingkungan dalam praktek adalah sebuah tantangan. 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. Salah satu cara untuk meningkatkan kesadaran penerapan perilaku ramah lingkungan pada karyawan adalah dengan menetapkan kebijakan tanggung jawab sosial perusahaan.

Tanggung jawab sosial perusahaan didefinisikan sebagai serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk menciptakan efek positif pada masyarakat dan/atau lingkungan alam (Su & Swanson, 2019). Koordinasi yang dirancang dengan baik antara manajemen sumber daya manusia hijau dan tanggung jawab sosial perusahaan akan menghasilkan ide yang lebih hidup mengenai: tingkat keterlibatan karyawan, promosi perubahan baru dalam struktur praktik sumber daya manusia, dan makna pentingnya konsep ramah lingkungan dalam organisasi. (Sabokro et al., 2021)

Hypothesis development

MSDM ramah lingkungan telah didefinisikan sebagai praktik manajemen yang mencakup perekrutan ramah lingkungan, memperkerjakan karyawan dengan kesadaran akan pengetahuan yang ramah lingkungan, pelatihan ramah lingkungan untuk mengembangkan keterampilan, kompetensi dan pengetahuan ramah lingkungan bagi karyawan, penilaian kinerja ramah lingkungan dengan standar ramah lingkungan yang ditetapkan untuk menilai kinerja, dan penghargaan ramah lingkungan untuk memberikan insentif berdasarkan keberhasilan implementasi tujuan ramah lingkungan yang ditetapkan organisasi menurut Dumont et al., 2017; Tang et al., 2018; Pham et al., 2019 dalam (Aboramadan, 2022). Hal ini mencakup perilaku *Extra-role Green Service* yang mencerminkan perilaku ramah lingkungan secara sukarela yang melampaui tugas formal yang diisyaratkan seorang karyawan dan tidak diakui dalam penilaian kinerjanya menurut Paille dan Boiral, 2013 dalam (Aboramadan, 2022). Penelitian Aboramadan (2022) membuktikan bahwa manajemen sumber daya manusia hijau berpengaruh positif terhadap perilaku *extra-role green service*.

H1: Pengaruh MSDM ramah lingkungan terhadap Perilaku *Extra-Role Green Service*

Perilaku ramah lingkungan karyawan mencerminkan perilaku ramah karyawan terhadap lingkungan (Norton et al., 2017). Hal ini mencakup perilaku *Intra-Role Green Service* yang didefinisikan sebagai tugas formal ramah lingkungan yang merupakan keseluruhan dari penilaian kinerja karyawan. Norma timbal balik dalam teori pertukaran sosial menurut Blau, 1964 dalam (Aboramadan, 2022) dapat memberikan dasar untuk menjelaskan hubungan antara manajemen sumber daya manusia hijau dan *Intra-Role Green Service*. Penelitian Aboramadan (2022) membuktikan bahwa manajemen sumber daya manusia hijau berpengaruh positif

terhadap perilaku *intra-role green service*. Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau yang tinggi akan meningkatkan perilaku *intra-role green service*.

H2: Pengaruh MSDM ramah lingkungan terhadap Perilaku *Intra-Role Green Service*

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam mencapai kemampuan berkelanjutan dan tentu saja peran keuangan dalam bisnis apapun, inisiatif lingkungan sehubungan dengan sumber daya manusia dianggap sebagai bagian dari beberapa program tanggung jawab sosial perusahaan yang lebih luas menurut Ahmad (2015) dalam (Sabokro et al., 2021). Kegiatan sumber daya manusia seperti perekrutan, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, kompensasi dan sistem penghargaan, perencanaan karir, manajemen bakat, dan retensi personel berpotensi mendukung pengembangan dan implementasi kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan yang tepat menciptakan rasa sinergi antara manajemen sumber daya manusia dan tanggung jawab sosial perusahaan (Jamali et al, 2015) dalam (Sabokro et al., 2021). Instrumen manajemen sumber daya manusia hijau telah diterapkan sebagai respons terhadap meningkatnya permintaan akan tanggung jawab sosial Perusahaan menurut Cheema dan Javed, 2017 dalam (Sabokro et al., 2021). Penelitian Sabokro et al (2021) membuktikan bahwa manajemen sumber daya manusia hijau digunakan oleh organisasi untuk meningkatkan tanggung jawab sosial perusahaan.

H3: Pengaruh MSDM ramah lingkungan Hijau terhadap Tanggung Jawab Sosial Perusahaan

Perusahaan yang mengalami ketidakpastian lingkungan, tekanan pelanggan, dan peraturan pemerintah dituntut untuk mengadopsi praktik ramah lingkungan (Kuei et al., 2015). (Hens et al., 2018) telah menekankan pada keadaan perubahan untuk kebutuhan lingkungan yang lebih ramah lingkungan dan produksi yang lebih bersih sepanjang tahun sampai berfokus pada pentingnya konsep tanggung jawab sosial perusahaan. Sebuah model telah dikembangkan oleh (Lagoudis & Shakri, 2015) untuk memperkirakan kebutuhan praktik tanggung jawab sosial Perusahaan dalam organisasi berdasarkan jejak karbon yang disebabkan oleh jaringan transportasi dan distribusi untuk meningkatkan kesadaran lingkungan di antara karyawannya melalui Perilaku *Extra-role Green service*. Penelitian Sabokro et al (2021) membuktikan bahwa manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan berpengaruh terhadap Perilaku *Extra-role Green service* melalui peningkatan tanggung jawab sosial perusahaan.

H4: Pengaruh MSDM ramah lingkungan terhadap Perilaku *Extra-Role Green Service* yang dimediasi oleh Tanggung Jawab Sosial Perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan dalam instrumen telah diterapkan sebagai tanggapan terhadap meningkatnya permintaan CSR (Cheema et al., 2020); dengan demikian, tindakan CSR perlu dipertimbangkan dalam penelitian manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan di masa mendatang (Yusliza et al., 2017) dan selanjutnya (Freitas et al., 2020). (Gordon et al., 2012) melaporkan bahwa secara keseluruhan tingkat emisi telah dikurangi melalui inisiatif terkait tanggung jawab sosial perusahaan di masyarakat karena meningkatnya kesadaran lingkungan. Oleh karena itu, sejalan dengan teori tersebut, Perilaku ramah lingkungan karyawan mencerminkan perilaku ramah individu terhadap lingkungan. Perilaku *Intra-role Green service* sebagai tugas formal ramah lingkungan yang merupakan bagian integral dari penilaian kinerja karyawan (Norton et al., 2017). Penelitian Sabokro et al (2021) membuktikan bahwa manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan berpengaruh terhadap perilaku *Intra-Role green service* melalui peningkatan tanggung jawab sosial perusahaan.

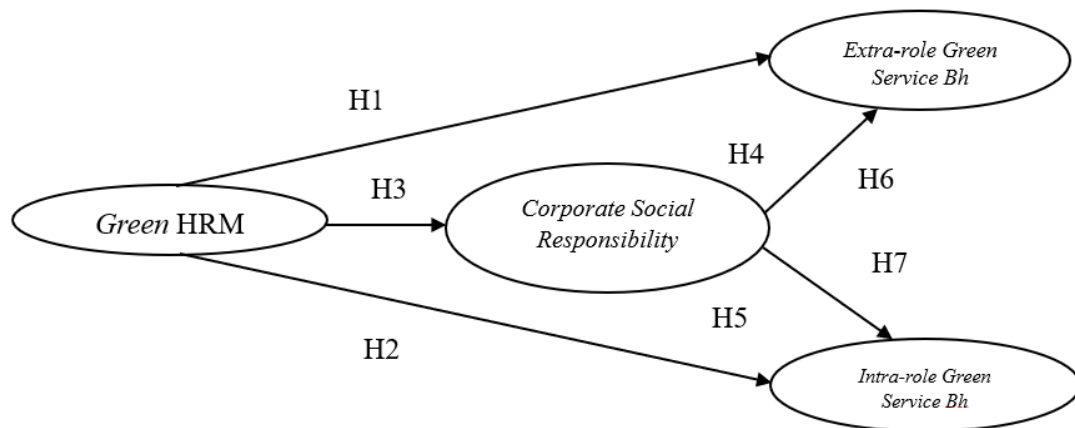
H5: Pengaruh MSDM ramah lingkungan terhadap Perilaku *Intra-Role Green Service* yang dimediasi oleh Tanggung Jawab Sosial Perusahaan.

Karyawan sebagai unit analisis telah mendapat perhatian terbatas dalam studi tanggung jawab sosial perusahaan sebelumnya (Aguilera et al., 2007; Gond et al., 2010; Rupp et al., 2006; Swanson dan Niehoff, 2001). Meskipun karyawan secara eksplisit dipertimbangkan dalam beberapa model teoretis kinerja sosial perusahaan (seperti Wood, 1991) sebagai tingkat khusus untuk analisis, hanya beberapa penelitian yang berfokus pada pengaruh tanggung jawab sosial perusahaan pada etika praktis dan perilaku karyawan. *Extra-role Green service* sebagai “keterlibatan mereka dalam perilaku ramah lingkungan seperti kinerja tugas dengan cara yang ramah lingkungan (misalnya penggunaan sumber daya secara rasional, daur ulang, keterlibatan dalam inisiatif lingkungan, dan menetapkan standar yang lebih tinggi untuk kebijakan yang lebih berkelanjutan).” (De Roeck & Farooq, 2018). Berdasarkan teori *Social Information Processing* (SIP), dapat disimpulkan dari evaluasi karyawan bahwa lingkungan kerja mereka mungkin mempengaruhi sikap kerja dan perilaku mereka. Konsekuensinya, perilaku pro-masyarakat di antara karyawan termasuk upaya mereka untuk meningkatkan status lingkungan atau mengurangi kerusakan yang disebabkan oleh manusia harus dipengaruhi oleh pengakuan mereka terhadap inisiatif tanggung jawab sosial perusahaan (De Roeck & Farooq, 2018). Dengan demikian, program tanggung jawab sosial Perusahaan dapat menghasilkan tingkat keterlibatan perilaku mendukung lingkungan yang lebih tinggi. Kemungkinan terjadinya perilaku positif lingkungan oleh karyawan akan lebih tinggi Ketika Perusahaan mereka berpartisipasi dalam program ramah lingkungan (Su & Swanson, 2019). Penelitian Sabokro et al (2021) membuktikan bahwa tanggung jawab sosial perusahaan berpengaruh secara positif terhadap perilaku *Extra-Role Green Service*.

H6: Pengaruh MSDM ramah lingkungan terhadap Perilaku *Extra-Role Green Service*

Tanggung jawab sosial perusahaan berasal dari “komitmen untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui praktik bisnis bebas dan kontribusi sumber daya perusahaan” dan mewakili tanggung jawab jangka panjang organisasi terhadap aktivitas bisnis yang etis (Ahmed et al., 2020). Sedangkan *Intra-role Green service* didefinisikan sebagai tugas formal ramah lingkungan yang merupakan bagian integral dari penilaian kinerja karyawan. Berdasarkan teori *Social Information Processing* (SIP), dapat disimpulkan dari evaluasi karyawan bahwa lingkungan kerja mereka mungkin mempengaruhi sikap kerja dan perilaku mereka. Konsekuensinya, perilaku pro-masyarakat di antara karyawan termasuk upaya mereka untuk meningkatkan status lingkungan atau mengurangi kerusakan yang disebabkan oleh manusia harus dipengaruhi oleh pengakuan mereka terhadap inisiatif tanggung jawab sosial perusahaan (De Roeck & Farooq, 2018). Penelitian Sabokro et al (2021) membuktikan bahwa tanggung jawab sosial perusahaan berpengaruh secara positif terhadap perilaku *Intra-Role Green Service*.

H7: Pengaruh MSDM lingkungan terhadap Perilaku *Intra-Role Green Service*



Gambar 1.
 Kerangka Pemikiran

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dalam (Sugiyono, 2019:16). Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah menggunakan metode *survey*, dimana peneliti membagikan kuesioner untuk pengumpulan data. *Survey* dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner dalam bentuk Skala Likert yang terdiri dari beberapa pernyataan yang mengenai MSDM ramah lingkungan, perilaku *Intra-role green service*, perilaku *Extra-role green service*, dan tanggung jawab sosial perusahaan yang akan disebar kepada karyawan PT. BIMA. Adapun karakteristik responden disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1.
 Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Perempuan	31	71 %
	Pria	77	29 %
Rentan umur	21-26 tahun	22	19 %
	26-31 tahun	46	41 %
	31-36 tahun	19	19 %
	36-41 tahun	10	9 %
	41-55 tahun	14	12 %
Masa lama bekerja	1 – 3 tahun	71	66 %
	3 – 5 tahun	33	30 %
	7 – 9 tahun	4	4 %

Sumber: Data primer diolah oleh penulis (2023)

Participant and procedure

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan subjek yang memiliki karakteristik yang sama dan menjadi sumber data penelitian. Populasi juga bisa diartikan sebagai kelompok yang dijadikan target penelitian yang ingin diketahui karakteristik atau sifatnya menurut (Sugiyono, 2019:126). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang aktif bekerja pada PT. BIMA yang berjumlah 108 orang. Penelitian ini menggunakan metode sensus pada karyawan yang masih aktif bekerja dan memiliki masa kerja minimal satu tahun.

Measure

Berdasarkan pada kerangka pemikiran yang telah dirancang variabel Perilaku *Extra-Role Green Service* diukur dengan 4 item dan Perilaku *Intra-Role Green Service* diukur dengan 5 item yang di dalam penelitian ini bertindak sebagai variabel endogen atau variabel dependen. Kemudian MSDM ramah lingkungan yang bertindak sebagai variabel eksogen atau variabel independen diukur dengan 12 item. Serta Tanggung Jawab Sosial Perusahaan sebagai variabel mediasi diukur dengan 9 item (Aboramadan, 2022; Freitas et al., 2020; Sabokro et al., 2021). Pengukuran variabel menggunakan Skala *Likert*.

Data analysis procedures

Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Pada penelitian ini menggunakan alat uji SmartPLS (*Partial Least Square*).

Results and discussion

Evaluasi model pengukuran

Pengujian validitas dilihat dari nilai *loading factor* antara variabel laten dengan indikator-indikatornya. Idealnya, nilai *loading factor* tersebut harus $\geq 0,7$, namun dalam penelitian-penelitian sebelumnya, pengalaman empiris menunjukkan bahwa nilai *loading factor* 0,5 hingga 0,6 dianggap valid (Suprpto et al., 2020). Dalam pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan cara menghitung hasil output dari nilai AVE yang diharapkan $> 0,5$ (Hair et al., 2021), nilai *Cronbach Alpha* adalah $> 0,6$ untuk setiap konstruk (Hair et al., 2021), dan jika *composite reliability* $> 0,8$ maka mempunyai reliabilitas konstruk dianggap tinggi (Hair et al., 2021).

Berdasarkan Tabel 2. Dapat dilihat bahwa nilai *loading factor* pada masing-masing indikator dengan besar nilainya semua berada di atas 0,6, sehingga nilai tersebut pada semua indikator sudah berada di atas batas persyaratan validitas. Selanjutnya pada kolom AVE dapat dilihat bahwa semua nilai AVE menunjukkan nilai di atas 0,5, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel memenuhi syarat reliabilitas. Untuk besarnya nilai *Cronbach's Alpha* pada setiap variabel menunjukkan nilai di atas 0,6 ke atas. Kemudian untuk nilai uji *Composite Reliability* dapat dilihat untuk masing-masing variabel dengan besar nilainya adalah lebih besar dari 0,8, sehingga dapat disimpulkan bahwa reliabel.

Tabel 2.

Nilai *Output Loading Factor*, AVE, *Cronbach's*, dan *Composite* pada variabel

Variabel Laten	Indikator	Loading Factor	AVE	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau (MSDMH)	MSDMH 11	0,784	0,676	0,956	0,961
	MSDMH 12	0,858			
	MSDMH 13	0,833			
	MSDMH 14	0,908			
	MSDMH 15	0,851			
	MSDMH 2	0,708			
	MSDMH 3	0,876			
	MSDMH 4	0,856			
	MSDMH 5	0,855			
	MSDMH 7	0,683			
	MSDMH 9	0,872			
MSDMH 1	0,745				
Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (TJSP)	TJSP 11	0,884	0,653	0,933	0,944
	TJSP 12	0,840			
	TJSP 14	0,826			
	TJSP 2	0,687			
	TJSP 3	0,779			
	TJSP 4	0,822			
	TJSP 5	0,825			
	TJSP 7	0,802			
TJSP 9	0,795				
<i>Extra-Role Green Service</i> (EGS)	EGS 1	0,865	0,728	0,933	0,930
	EGS 2	0,883			
	EGS 3	0,723			
	EGS 4	0,875			
	EGS 6	0,907			
<i>Intra-Role Green Service</i> (IGS)	IGS 2	0,872	0,767	0,924	0,943
	IGS 3	0,875			
	IGS 4	0,904			
	IGS 6	0,860			
	IGS 7	0,869			

Sumber: Hasil olah data penelitian

Tabel 3.

Koefisien Determinasi pada Model

Variabel	R Square	Keterangan
<i>Extra-Role Green Service</i>	0,694	Moderat
TJSP	0,794	Kuat
<i>Intra-Role Green Service</i>	0,633	Moderat

Pengukuran model struktural bertujuan untuk mengevaluasi signifikansi hubungan antara konstruk melalui nilai koefisien yang mencerminkan kekuatan hubungan tersebut. Analisa pada *inner model* didapat dari menghitung besarnya nilai *R Square* untuk melihat tingkat variasi perubahan variabel. Pada Tabel 3 *R-Square* menunjukkan bahwa *Extra-Role Green Service* memiliki nilai sebesar 0,694 yang berarti masuk dalam kategori moderat, sedangkan TJSP memiliki nilai sebesar 0,794 yang berarti masuk dalam kategori kuat. Sementara itu, *Extra-Role Green Service* memiliki nilai sebesar 0,633 yang berarti masuk dalam kategori moderat.

Hypothesis testing

Pada pengujian hipotesis, dilakukan melalui model persamaan *structural* yang ada pada tabel 4. Berdasarkan tabel tersebut GHRM berpengaruh 0,157 terhadap perilaku *Extra-Role Green Service* dan didukung oleh *P value* sebesar 0,244 sehingga MSDMH berpengaruh tidak signifikan terhadap perilaku *Extra-Role Green Service*.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa MSDMH berpengaruh 0,626 terhadap perilaku *Intra-Role Green Service* dan didukung oleh *P value* sebesar 0,001 sehingga GHRM berpengaruh signifikan terhadap perilaku *Intra-Role Green Service*. MSDMH berpengaruh 0,891 terhadap Tanggung Jawab Sosial Perusahaan dan didukung oleh *P value* sebesar 0,000 sehingga MSDMH berpengaruh signifikan terhadap Tanggung Jawab Sosial Perusahaan. Tanggung Jawab Sosial Perusahaan berpengaruh 0,690 terhadap perilaku *Extra-Role Green Service* dan didukung oleh *P value* sebesar 0,000 sehingga Tanggung Jawab Sosial Perusahaan berpengaruh signifikan terhadap perilaku *Extra-Role Green Service*. Tanggung Jawab Sosial Perusahaan berpengaruh 0,185 terhadap perilaku *Intra-Role Green Service* dan didukung oleh *P value* sebesar 0,392 sehingga Tanggung Jawab Sosial Perusahaan tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku *Intra-Role Green Service*.

Tabel 4.

Koefisien Jalur Model Persamaan Struktural

Pengaruh antar Variabel	Original Sample	T Statistic	P Value	Keterangan
MSDMH -> EGS	0,157	1,166	0,244	Hipotesis Ditolak
MSDMH -> IGS	0,626	3,405	0,001	Hipotesis Diterima
MSDMH -> TJSP	0,891	45,709	0,000	Hipotesis Diterima
TJSP -> EGS	0,690	5,150	0,000	Hipotesis Diterima
TJSP -> IGS	0,185	0,857	0,392	Hipotesis Ditolak

Tabel 5.
 Hasil Uji Mediasi

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
MSDMH -> TJSP -> <i>Extra-Role Green Service</i>	0,615	0,608	0,117	5,242	0,000
MSDMH -> TJSP -> <i>Intra-Role Green Service</i>	0,165	0,176	0,194	0,852	0,395

Pada penelitian ini juga menguji peran mediasi TJSP antara MSDMH dengan perilaku *Extra-Role Green Service* dan perilaku *Intra-Role Green Service*. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah TJSP sebagai mediasi yang baik untuk GHRM terhadap perilaku *Extra-Role Green Service* dan perilaku *Intra-Role Green Service*. Hal ini dapat dilihat pada tabel 5.

Diskusi

Hipotesis pertama pada penelitian ini menyatakan bahwa MSDM ramah lingkungan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap perilaku *Extra-Role Green Service*. Hal ini dibuktikan dengan nilai *P Value* sebesar 0,244 (*P value* > 0,05) yang artinya hipotesis ditolak. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian (Aboramadan, 2022) yang menemukan bahwa MSDMH berpengaruh positif terhadap perilaku *Extra-Role Green Service*. MSDM ramah lingkungan memiliki pengaruh penting dalam membantu menciptakan kesadaran karyawan akan ramah lingkungan terhadap keberlanjutan jangka panjang perusahaan. Selain itu, penelitian ini juga tidak sejalan dengan hasil penelitian (Zhang et al., 2021) yang mengatakan bahwa MSDM ramah lingkungan berpengaruh positif terhadap perilaku *Extra-Role Green Service*. Kesadaran karyawan akan meningkat jika perusahaan memberikan insentif berupa penghargaan ramah lingkungan berdasarkan keberhasilan implementasi tujuan ramah lingkungan yang ditetapkan organisasi.

Hipotesis kedua mengatakan bahwa MSDM ramah lingkungan mempunyai pengaruh signifikan terhadap perilaku *Intra-Role Green Service*. Hal ini dibuktikan dengan nilai *P Value* sebesar 0,001 (*P value* < 0,005) yang artinya hipotesis diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian (Aboramadan, 2022) yang menemukan bahwa MSDM ramah lingkungan berpengaruh positif terhadap perilaku *Intra-Role Green Service*. Di dalam penelitian (Zhang et al., 2021) menemukan bahwa sebagian besar karyawan percaya jika pembekajaran ramah lingkungan tidak hanya dapat memperkuat kemampuan perilaku ramah lingkungan mereka sendiri, tetapi juga membantu meningkatkan kesadaran akan penerapan ramah lingkungan. Dengan adanya MSDM Ramah Lingkungan tentu saja dapat membantu karyawan untuk meningkatkan kesadaran akan ramah lingkungan seperti mengadakan pelatihan dan pengembangan ramah lingkungan.

Hipotesis ketiga mengatakan bahwa MSDM Ramah Lingkungan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Tanggung Jawab Sosial Perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *P Value* sebesar 0,000 (*P Value* < 0,005) yang artinya hipotesis diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian (Sabokro et al., 2021) yang menemukan bahwa MSDMH berpengaruh positif terhadap Tanggung Jawab Sosial Perusahaan. Kegiatan sumber daya manusia seperti perekrutan, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, kompensasi dan sistem penghargaan, perencanaan karir, manajemen bakat, dan retensi personel berpotensi mendukung pengembangan dan implementasi kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan yang tepat menciptakan rasa sinergi

antara manajemen sumber daya manusia dan tanggung jawab sosial perusahaan menurut Jamali et al (2015) dalam (Sabokro et al., 2021).

Hipotesis keempat mengatakan bahwa Tanggung Jawab Sosial Perusahaan mendukung pengaruh MSDM Ramah Lingkungan terhadap perilaku *Extra-Role Green Service*. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien parameter sebesar 0,615 lebih besar dari hubungan MSDM Ramah Lingkungan secara langsung terhadap Perilaku *Extra-Role Green Service* sebesar 0,157. Sehingga, mendukungnya TJSP memediasi dapat diterima yaitu MSDM Ramah Lingkungan berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku *Extra-Role Green Service* dengan TJSP sebagai pemediasi.

Hipotesis kelima mengatakan bahwa Tanggung Jawab Sosial Perusahaan tidak mendukung pengaruh MSDMH terhadap Perilaku *Intra-Role Green Service*. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien parameter sebesar 0,165 lebih kecil dari hubungan MSDM Ramah Lingkungan secara langsung terhadap Perilaku *Intra-Role Green Service* sebesar 0,626. Sehingga, tidak mendukungnya TJSP memediasi ditolak yaitu MSDM Ramah Lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap Perilaku *Intra-Role Green Service* dengan TJSP sebagai pemediasi.

Hipotesis keenam mengatakan bahwa Tanggung Jawab Sosial Perusahaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Perilaku *Extra-Role Green Service*. Hal ini dibuktikan dengan nilai P Value sebesar 0,000 ($P \text{ Value} < 0,005$) yang artinya hipotesis diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian (Xu et al., 2022) yang menemukan bahwa Tanggung Jawab Sosial Perusahaan berpengaruh secara positif terhadap Perilaku *Extra-Role Green Service*. Selain itu juga, penelitian dari (Sabokro et al., 2021) juga membuktikan bahwa karyawan merespon dengan positif dan signifikan terhadap inisiatif perusahaan terkait Tanggung Jawab Sosial Perusahaan, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kesadaran terhadap perilaku karyawan yang ramah lingkungan.

Hipotesis ketujuh mengatakan bahwa Tanggung Jawab Sosial Perusahaan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Perilaku *Intra-Role Green Service*. Hal ini dibuktikan dengan nilai P Value sebesar 0,000 ($P \text{ Value} > 0,005$) yang artinya hipotesis ditolak. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian (Xu et al., 2022) yang menemukan bahwa Tanggung Jawab Sosial Perusahaan berpengaruh secara positif terhadap Perilaku *Intra-Role Green Service*. Ketika perusahaan bertanggung jawab secara sosial melalui upaya-upaya pelestarian lingkungan, karyawan akan memahami bahwa keberlanjutan lingkungan merupakan prioritas di perusahaan tempat mereka bekerja (Xu et al., 2022). Pemahaman tersebutlah yang harus ditingkatkan dalam konteks perilaku ramah lingkungan pada karyawan.

Keterbatasan

Pada penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada karyawan PT. BIMA sehingga peneliti selanjutnya sebaiknya melakukan penelitian serupa dengan cakupan yang luas sehingga diharapkan dapat memberikan tambahan referensi yang luas dan penerapan-penerapan *green service* yang lainnya. Selain itu, pada penelitian ini aspek budaya atau orientasi pada lingkungan juga tidak dikaji sebagai kondisi penting yang dapat memengaruhi perilaku peduli pada lingkungan. Oleh karena itu akan sangat baik jika hal ini dilakukan pada penelitian yang akan datang.

Simpulan

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan terhadap Perilaku *Green Service* dengan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan sebagai Pemediasi. Dapat disimpulkan bahwa pertama, MSDM Ramah Lingkungan berpengaruh tidak signifikan terhadap Perilaku *Extra-Role Green Service*, Hal ini dapat dibuktikan

dengan nilai signifikansi lebih besar dari batas toleransi hipotesis penelitian. Kedua, MSDM Ramah Lingkungan berpengaruh signifikan positif terhadap Perilaku *Intra-Role Green Service*, Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi kurang dari batas toleransi hipotesis penelitian. Ketiga, MSDM Ramah Lingkungan berpengaruh signifikan positif terhadap TJSP, Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi lebih besar dari batas toleransi hipotesis penelitian. Keempat, TJSP mendukung pengaruh MSDM Ramah Lingkungan terhadap Perilaku *Extra-Role Green Service*, Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien parameter yang lebih besar dari nilai hubungan secara langsung antara MSDM Ramah Lingkungan dengan Perilaku *Extra-Role Green Service*. Kelima, TJSP tidak mendukung pengaruh MSDM Ramah Lingkungan terhadap Perilaku *Intra-Role Green Service*, Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien parameter yang lebih kecil dari nilai hubungan secara langsung antara MSDM Ramah Lingkungan terhadap Perilaku *Intra-Role Green Service*. Keenam, TJSP berpengaruh signifikan terhadap Perilaku *Extra-Role Green Service*, Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi kurang dari batas toleransi hipotesis penelitian. Ketujuh, TJSP tidak berpengaruh signifikan terhadap Perilaku *Intra-Role Green Service*, Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi lebih dari batas toleransi hipotesis penelitian.

Referensi

- Ababneh, O. M. A. (2021). How do green HRM practices affect employees' green behaviors? The role of employee engagement and personality attributes. *Journal of Environmental Planning and Management*, 64(7), 1204–1226. <https://doi.org/10.1080/09640568.2020.1814708>
- 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>
- Ahmed, M., Zehou, S., Raza, S. A., Qureshi, M. A., & Yousufi, S. Q. (2020). Impact of CSR and environmental triggers on employee green behavior: The mediating effect of employee well-being. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(5), 2225–2239. <https://doi.org/10.1002/csr.1960>
- Cheema, S., Afsar, B., & Javed, F. (2020). Employees' corporate social responsibility perceptions and organizational citizenship behaviors for the environment: The mediating roles of organizational identification and environmental orientation fit. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(1), 9–21. <https://doi.org/10.1002/csr.1769>
- De Roeck, K., & Farooq, O. (2018). Corporate Social Responsibility and Ethical Leadership: Investigating Their Interactive Effect on Employees' Socially Responsible Behaviors. *Journal of Business Ethics*, 151(4), 923–939. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3656-6>
- Fawehinmi, O., Yusliza, M. Y., Mohamad, Z., Noor Faedah, J., & Muhammad, Z. (2020). Assessing the green behaviour of academics: The role of green human resource management and environmental knowledge. *International Journal of Manpower*, 41(7), 879–900. <https://doi.org/10.1108/IJM-07-2019-0347>
- Freitas, W. R. de S., Caldeira Oliveira, J. H., Teixeira, A. A., & Stefanelli, N. O. (2020). Green human resource management, corporate social responsibility and customer relationship management: relationship analysis in the Brazilian context. *International Journal of Productivity and Performance Management*. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-12-2019-0597>
- Gilal, F. G., Ashraf, Z., Gilal, N. G., Gilal, R. G., & Channa, N. A. (2019). Promoting environmental performance through green human resource management practices in higher education institutions: A moderated mediation model. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(6), 1579–1590. <https://doi.org/10.1002/csr.1835>
- Gordon, M., Lockwood, M., Vanclay, F., Hanson, D., & Schirmer, J. (2012). Divergent stakeholder views of corporate social responsibility in the Australian forest plantation sector. *Journal of Environmental Management*, 113, 390–398. <https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2012.09.016>
- 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. In *Practical Assessment, Research and Evaluation* (Vol. 21, Issue 1).
- Hens, L., Block, C., Cabello-Eras, J. J., Sagastume-Gutierrez, A., Garcia-Lorenzo, D., Chamorro, C., Herrera Mendoza, K., Haeseldonckx, D., & Vandecasteele, C. (2018). On the evolution of “Cleaner Production” as a concept and a practice. *Journal of Cleaner Production*, 172, 3323–3333. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2017.11.082>
- Kuei, C. H., Madu, C. N., Chow, W. S., & Chen, Y. (2015). Determinants and associated performance improvement of green supply chain management in China. *Journal of Cleaner Production*, 95, 163–173. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2015.02.030>
- Lagoudis, I. N., & Shakri, A. R. (2015). A framework for measuring carbon emissions for inbound transportation and distribution networks. *Research in Transportation Business and Management*, 17, 53–64. <https://doi.org/10.1016/j.rtbm.2015.11.001>
- Luu, T. T. (2019). CSR and Customer Value Co-creation Behavior: The Moderation Mechanisms of Servant Leadership and Relationship Marketing Orientation. *Journal of Business Ethics*, 155(2), 379–398. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3493-7>
- Norton, T. A., Zacher, H., Parker, S. L., & Ashkanasy, N. M. (2017). Bridging the gap between green behavioral intentions and employee green behavior: The role of green psychological climate. *Journal of Organizational Behavior*, 38(7), 996–1015. <https://doi.org/10.1002/job.2178>
- Paillé, P., & Boiral, O. (2013). Pro-environmental behavior at work: Construct validity and determinants. *Journal of Environmental Psychology*, 36, 118–128. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2013.07.014>
- Sabokro, M., Masud, M. M., & Kayedian, A. (2021). The effect of green human resources management on corporate social responsibility, green psychological climate and employees’ green behavior. *Journal of Cleaner Production*, 313. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.127963>
- Su, L., & Swanson, S. R. (2019). Perceived corporate social responsibility’s impact on the well-being and supportive green behaviors of hotel employees: The mediating role of the employee-corporate relationship. *Tourism Management*, 72(November 2018), 437–450. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2019.01.009>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprpto, W., Stefany, S., & Ali, S. (2020). Service Quality, Store Image, Price Consciousness, and Repurchase Intention on Mobile Home Service. *SHS Web of Conferences*, 76, 01056. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20207601056>
- Xu, L., Cherian, J., Zaheer, M., Sial, M. S., Comite, U., Cismas, L. M., Cristia, J. F. E., & Oláh, J. (2022). The Role of Healthcare Employees’ Pro-Environmental Behavior for De-Carbonization: An Energy Conservation Approach from CSR Perspective. *Energies*, 15(9), 1–19. <https://doi.org/10.3390/en15093429>
- Yusliza, M. Y., Othman, N. Z., & Jabbour, C. J. C. (2017). Deciphering the implementation of green human resource management in an emerging economy. In *Journal of Management Development* (Vol. 36, Issue 10). <https://doi.org/10.1108/JMD-01-2017-0027>
- 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>

Appendix

No	Variabel	Indikator
1	Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau (MSDMH)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan tempat saya bekerja menetapkan sasaran yang berorientasi pada kelestarian lingkungan bagi karyawan. 2. Perusahaan tempat saya bekerja menetapkan visi yang jelas dalam memperhatikan kelestarian lingkungan pada setiap karyawannya.

			<ol style="list-style-type: none"> 3. Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan pelatihan untuk kelestarian lingkungan guna meningkatkan nilai-nilai kepedulian pada lingkungan. 4. Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan mengenai kelestarian lingkungan yang berkelanjutan. 5. Pelatihan yang berorientasi pada kelestarian lingkungan merupakan prioritas bagi perusahaan dibandingkan dengan pelatihan yang lain. 6. Perusahaan tempat saya bekerja menggunakan indikator kinerja lingkungan dalam sistem manajemen kinerja. 7. Manajer menetapkan sasaran berdasarkan capaian dampak lingkungan dalam penilaian kinerja. 8. Perusahaan saya memberikan apresiasi kepada karyawan yang memiliki perilaku yang berorientasi pada kelestarian lingkungan. 9. Perusahaan tempat saya bekerja memberikan <i>financial</i> yang memiliki perilaku yang berorientasi pada kelestarian lingkungan. 10. Perusahaan tempat saya bekerja memberikan hadiah pada karyawan yang perilaku kerjanya ramah lingkungan. 11. Perusahaan tempat saya bekerja mempertimbangkan perilaku ramah lingkungan dalam mempromosikan karyawan. 12. Perusahaan tempat saya bekerja mempertimbangkan kepedulian karyawan pada lingkungan dalam promosi jabatan.
2	Tanggung Jawab Perusahaan (TJSP)	Sosial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan tempat saya bekerja melakukan investasi untuk menciptakan kualitas kehidupan yang lebih baik untuk generasi mendatang. 2. Perusahaan tempat saya bekerja menerapkan program-program yang bertujuan untuk mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan. 3. Perusahaan tempat saya bekerja menargetkan pertumbuhan yang berkelanjutan. 4. Perusahaan tempat saya bekerja mendukung organisasi non-pemerintah yang bekerja di bidang bermasalah. 5. Perusahaan tempat saya bekerja berpartisipasi dalam kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas lingkungan alam. 6. Kebijakan perusahaan tempat saya bekerja mendorong karyawan untuk mengembangkan keterampilan. 7. Manajemen perusahaan tempat saya bekerja memperhatikan kebutuhan karyawan. 8. Perusahaan tempat saya bekerja menerapkan kebijakan yang fleksibel untuk menyediakan lingkungan kerja yang baik. 9. Perusahaan tempat saya bekerja cenderung adil dalam pengambilan keputusan manajerial yang terkait dengan pengembangan karyawan.

3.	Perilaku <i>Extra-Role Service</i> (EGS)	<i>Green</i>	<ol style="list-style-type: none">1. Saya secara sukarela menyediakan waktu untuk membantu rekan-rekan saya dalam menjaga lingkungan di tempat kerja.2. Saya mendorong rekan kerja untuk menerapkan perilaku yang lebih sadar lingkungan.3. Saya mendorong rekan-rekan saya untuk mengungkapkan ide dan pendapat mereka tentang isu-isu lingkungan kepada manajer untuk meningkatkan kinerja lingkungan perusahaan.4. Saya memberi tahu manajemen tentang kebijakan kelestarian lingkungan
4.	Perilaku <i>Intra-Role Service</i> (IGS)	<i>Green</i>	<ol style="list-style-type: none">1. Saya aktif mengikuti pelatihan terkait perlindungan lingkungan yang diberikan oleh perusahaan saya.2. Saya berinisiatif untuk mempelajari materi atau topik tentang perlindungan lingkungan untuk meningkatkan kemampuan perlindungan lingkungan.3. Saya akan menggunakan kerta seefisien mungkin.4. Saya menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan cara yang ramah lingkungan.5. Saya melakukan tugas yang ditentukan dalam deskripsi pekerjaan dengan cara yang ramah lingkungan.

Declarations

Funding.

The authors received no financial support for the research and publication of this article

Availability of data and materials

Data sharing is not applicable to this article as no new data were created or analyzed in this study.

Competing interests

No potential competing interest was reported by the authors.

Publisher's Note

Imperium Research Instituterequires remains neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.

Rights and permissions

Open Access. This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made.

Cite this article

Antika, R., & Suryani, T. (2024). Pengaruh manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan terhadap perilaku green service dengan tanggung jawab sosial perusahaan sebagai pemediasi. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 7(1), 121-136. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v7i1.1188>



[Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis](#)

Journal of Strategic Management and Business Applications

Publisher : LPMP Imperium
Frequency : 2 issues per year (June & December)
ISSN (online) : 2655-237X [SKISSN](#)
DOI : Prefix 10.36407
Accredited : [SINTA 4](#)