

Pengaruh *Green Training, Green Performance Management*, dan *Green Employee Involvement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior For Environment* Pada Karyawan di Waroeng Pohon

Nadliroh Aniqoh¹, Ninik Probosari², Hery Sutanto³

¹Jurusan Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta, Yogyakarta 55283
E-mail : 141180110@student.upnyk.ac.id

²Jurusan Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta, Yogyakarta 55283
E-mail : ninik.probosari@upnyk.ac.id

³Jurusan Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta, Yogyakarta 55283
E-mail : herystnt.osya@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *green training, green performance management*, dan *green employee involvement* terhadap *organizational citizenship behavior for environment* pada karyawan di Waroeng Pohon. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan kuantitatif dengan menggunakan metode sampling jenuh, yaitu penelitian dengan teknik pengambilan sampel secara keseluruhan. Sampel yang diteliti berjumlah 40 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada karyawan Waroeng Pohon. Untuk menguji hipotesis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan teknik analisis berbasis pada *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) *Green Training* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior For Environment*, 2) *Green Performance Management* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior For Environment*, 3) *Green Employee Involvement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior For Environment*, 4) *Green Training, Green Performance Management, dan Green Employee Involvement* berpengaruh bersama-sama terhadap *Organizational Citizenship Behavior For Environment*.

Kata Kunci

Green, training, performance, involvement, citizenship, behavior

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aspek penting dalam suatu organisasi. Sumber Daya Manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi sebagai salah satu fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Referensi [1] Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resource Management*) merupakan suatu proses pencapaian tujuan organisasi melalui sumber daya manusia atau individu yang ada di dalamnya. Individu atau karyawan organisasi dikelola agar memiliki kompetensi dan keahlian yang sesuai dibutuhkan dalam mendukung pekerjaannya. Manajemen sumber daya manusia dilakukan organisasi melalui

sumber daya manusia organisasi tersebut sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Dalam perkembangannya manajemen sumber daya manusia telah berkembang menjadi *Green Human Resources Management*. Karena banyaknya perusahaan yang berkembang menuntut agar perusahaan ikut terlibat dalam pelestarian lingkungan. Banyaknya perusahaan yang masih kurang memperhatikan lingkungan membuat beberapa perusahaan telah sadar dalam pelestarian lingkungan dan keberlanjutannya. Istilah *Green Human Resources management* (GHRM) diciptakan oleh [2], dan secara umum didefinisikan sebagai mencakup aspek pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengelolaan lingkungan [3]. Menurut *Ability-Motivation-Opportunity theory*, praktik manajemen sumber daya manusia

memengaruhi kinerja dalam kaitannya dengan kemampuan, motivasi, dan peluang [4]. Mengikuti kerangka *Ability-Motivation-Opportunity*, praktek manajemen sumber daya manusia dapat mempengaruhi perilaku kewargaan organisasional. Dalam konteks hijau, penerapan *Ability-Motivation-Opportunity theory* sesuai untuk penyelidikan hubungan antara praktik GHRM dan *organizational citizenship behavior for environment* (OCBE). Referensi [5] menerapkan kerangka kerja yang sama untuk mengevaluasi dampak praktik GHRM pada OCBE dan komitmen kolektif.

Menurut *Ability-Motivation-Opportunity theory*, fungsi aditif dari kombinasi kemampuan, motivasi dan peluang paling baik menggambarkan OCBE. Dalam konteks hijau, [6] berpendapat bahwa mencurahkan perhatian untuk mengembangkan sumber daya manusia strategis berorientasi lingkungan internal manajemen positif dapat meningkatkan OCBE, meskipun beberapa penelitian sebelumnya telah berkonsentrasi pada efek langsung dari praktik GHRM pada OCBE [5]. Penerapan tiga komponen inti GHRM yaitu: (1) pengembangan kemampuan hijau seperti *green training*; (2) motivasi karyawan untuk kegiatan hijau seperti *green performance management*; dan (3) penciptaan peluang hijau seperti *green employee involvement* [5]. Dalam penelitian ini akan menggunakan tiga variabel ini yaitu *green training*, *green performance management*, dan *green employee involvement* untuk mengukur praktik GHRM.

Pentingnya manajemen lingkungan mengakibatkan perusahaan menerapkan praktik manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan untuk meningkatkan perilaku kewargaan organisasi terhadap lingkungan. Perilaku kewargaan organisasi terhadap lingkungan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Konsep *organizational citizenship behavior for environment* (OCBE) dikembangkan dari definisi *organizational citizenship behavior* (OCB) [7]. Referensi [8] *Organizational Citizenship Behavior for Environment* (OCBE) didefinisikan sebagai individu dan perilaku sosial bebas yang tidak secara eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal dan berkontribusi pada pengelolaan lingkungan yang lebih efektif oleh organisasi. Demikian pula, OCBE juga disorot sebagai mencakup perilaku diskresioner individu

yang diarahkan pada perbaikan lingkungan tetapi tidak diperlukan oleh organisasi [9].

Salah satu faktor yang dapat mempromosikan penyebaran nilai-nilai lingkungan untuk mendorong perilaku sukarela karyawan yaitu pelatihan kegiatan lingkungan [8]. Referensi [10] *green training* merupakan salah satu pelatihan yang terkait dengan topik lingkungan yang relevan, yang memungkinkan semua staf untuk mengintegrasikan kinerja perusahaan dengan masalah lingkungan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi *Organization Citizenship Behavior for Environment* karyawan adalah *Green Performance Management*. Referensi [11] Manajemen kinerja adalah proses berkelanjutan untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkan kinerja individu dan tim serta menyelaraskan kinerja mereka dengan tujuan organisasi. *Green Performance Management* menunjukkan sistem untuk membimbing karyawan dalam menyelaraskan perilaku mereka dengan tujuan lingkungan organisasi [12]. Praktik manajemen kinerja hijau bertujuan untuk menghargai kinerja lingkungan karyawan, dan memotivasi mereka untuk terlibat dan berkontribusi pada kegiatan lingkungan perusahaan [3].

Referensi [13] Keterlibatan pekerja merupakan suatu proses partisipatif yang menggunakan input pekerja untuk meningkatkan komitmen mereka pada kesuksesan organisasi. Memberikan peluang hijau melalui keterlibatan karyawan mendorong karyawan untuk berpartisipasi dan memprakarsai ide-ide baru untuk praktik ekologis [14], mendukung mereka untuk menerapkan tujuan lingkungan organisasi dan mengembangkan sistem manajemen lingkungan yang sukses [15]. Keterlibatan karyawan ini juga berdampak positif dengan tempat dimana karyawan bekerja dan juga lingkungan sekitar, partisipasi dari karyawan juga dapat memperbaiki lingkungan yang ada saat ini [16]. Apalagi jika karyawan diizinkan untuk membuat keputusan dan saran mengenai masalah lingkungan, mereka akan lebih bersedia untuk secara sukarela terlibat dalam kegiatan lingkungan [5].

Dalam penelitian ini, peneliti memilih perusahaan sebagai objek penelitian perusahaan yang bergerak di bidang jasa, yaitu Waroeng Pohon yang beralamat di Jalan Parangtritis No.217, Glondong,

Panggunharjo, Kec. Sewon, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Waroeng Pohon merupakan salah satu rumah makan yang mempunyai konsep menyatu dengan alam dan mempunyai nuansa tentang kelestarian lingkungan. Dalam penelitian ini, permasalahan yang sedang terjadi di Waroeng Pohon yaitu penurunan *Organizational Citizenship Behavior for Environment* (OCBE) pada karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan kajian yang lebih mendalam tentang pengaruh *green training*, *green performance management*, dan *green employee involvement* terhadap *organization citizenship behavior for environment* (OCBE) dengan alasan beberapa penelitian terdahulu telah meneliti tentang *Organization Citizenship Behavior for Environment* (OCBE) pada *hospitality industry* terutama dalam objek hotel, tetapi selain hotel, rumah makan juga termasuk *hospitality industry* dan Waroeng Pohon ini merupakan salah satu rumah makan yang berkaitan langsung dengan lingkungan. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti empiris tentang pengaruh *green training*, *green performance management* dan *green employee involvement* terhadap *organizational citizenship behavior for environment* pada karyawan di Waroeng Pohon.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Green Training

Pelatihan hijau adalah praktik untuk peningkatan kemampuan yang meningkatkan kesadaran, pengetahuan, dan keterampilan karyawan terkait dengan lingkungan [5], yang mendukung beberapa solusi untuk mengurangi dampak terhadap lingkungan [17]. Pelatihan hijau dapat meningkatkan kesadaran, pengetahuan dan keterampilan karyawan berkaitan dengan kegiatan lingkungan. Pelatihan hijau dapat membantu karyawan dalam memahami pentingnya menjaga lingkungan, dan membuat mereka lebih peka terhadap proses pengendalian lingkungan. Referensi [18] Pelatihan hijau membantu pekerja untuk meningkatkan kesadaran lingkungan di tempat kerja tentang pentingnya perlindungan lingkungan dan meningkatkan kapasitas mereka untuk beradaptasi. Selain itu, membantu mereka

mempelajari cara-cara penting untuk menghemat sumber daya dan mengurangi limbah di tempat kerja. Pelatihan Hijau bersama dengan kesadaran formal, dapat membuat karyawan menyadari praktik informal seperti konservasi energi untuk secara sukarela membalas perilaku hijau [10]. Referensi [5] menjelaskan bahwa menerapkan praktik untuk membangun kompetensi hijau mengarah pada karyawan bekerja ekstra dengan kegiatan lingkungan dan terlibat dalam OCBE.

Referensi [9] *green training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organization citizenship behavior for environment*, peran penting dari program pelatihan lingkungan yang telah diterapkan oleh banyak hotel bintang 4-5 di Vietnam membuktikan bahwa semakin maju tingkat pelaksanaan pelatihan/pendidikan lingkungan maka semakin besar potensi untuk meningkatkan upaya diskresi karyawan, partisipasi aktif dan sukarela dalam kegiatan lingkungan hotel. Menurut penelitian [19] *green training and development* secara tidak langsung berpengaruh terhadap *employee performance* melalui *organizational citizenship behavior for environment*.

H1. *Green training* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior for environment* karyawan di Waroeng Pohon

2.2 Green Performance Management

Praktik manajemen kinerja hijau bertujuan untuk menghargai kinerja lingkungan karyawan, dan memotivasi mereka untuk terlibat dan berkontribusi pada kegiatan lingkungan perusahaan [3]. Bahkan, umpan balik berbasis lingkungan dari supervisor/manajer membantu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan [14], yang dapat meningkatkan motivasi mereka untuk terlibat dalam tanggung jawab lingkungan [20].

Referensi [9] *green performance management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organization citizenship behavior for environment*. Menilai aktivitas lingkungan karyawan membantu meningkatkan sebagian kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan hijau mereka [14], yang selanjutnya membantu mereka untuk lebih aktif terlibat dalam proyek lingkungan.

H2. *Green performance management* berpengaruh terhadap *organizational*

citizenship behavior for environment karyawan di Waroeng Pohon

2.3 Green Employee Involvement

Memberikan peluang hijau melalui keterlibatan karyawan mendorong karyawan untuk berpartisipasi dan memprakarsai ide-ide baru untuk praktik ekologis [14], mendukung mereka untuk menerapkan tujuan lingkungan organisasi dan mengembangkan sistem manajemen lingkungan yang sukses [15]. Semakin tingginya minat karyawan untuk ikut terlibat dalam kegiatan lingkungan, maka secara langsung karyawan telah membantu pengelolaan lingkungan. Keterlibatan karyawan ini juga berdampak positif dengan tempat dimana karyawan bekerja dan juga lingkungan sekitar, partisipasi dari karyawan juga dapat memperbaiki lingkungan yang ada saat ini [16]. Apalagi jika karyawan diperbolehkan untuk membuat keputusan dan saran mengenai masalah lingkungan, mereka akan lebih bersedia untuk secara sukarela terlibat dalam kegiatan lingkungan.

Referensi [9] *green employee involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organization citizenship behavior for environment*. [5] juga menyelidiki hubungan antara keterlibatan karyawan hijau dan OCBE, di mana peluang hijau sepenuhnya diberikan kepada semua karyawan. Praktik ramah lingkungan, seperti menciptakan forum dan kesempatan bagi karyawan untuk terlibat dalam kegiatan lingkungan dan memungkinkan mereka untuk membuat dan berpartisipasi dalam keputusan terkait pemecahan masalah lingkungan, membantu mengembangkan perilaku eko diskresioner individu dalam organisasi [1].

H3. *Green employee involvement* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior for environment* karyawan di Waroeng Pohon

2.4 Organizational Citizenship Behavior For Environment

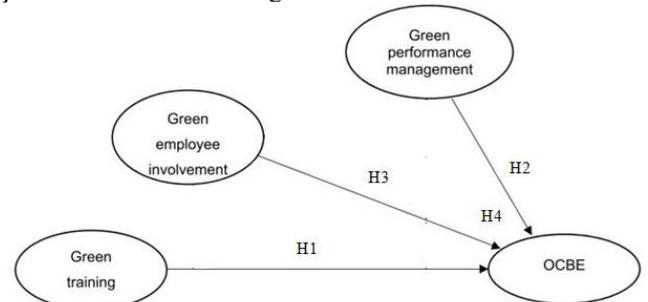
Konsep *organizational citizenship behavior for environment* (OCBE) merupakan pengembangan dari definisi *organizational citizenship behavior* [7]. *Organizational citizenship behavior for environment* (OCBE) didefinisikan sebagai individu dan perilaku sosial bebas yang tidak secara eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal dan yang berkontribusi pada pengelolaan lingkungan

yang lebih efektif oleh organisasi [8]. *Organizational citizenship behavior for environment* (OCBE) merupakan perilaku diskresioner individu yang diarahkan pada perbaikan lingkungan tetapi tidak diperlukan oleh organisasi [21].

Referensi [9] *green training, green performance management, dan green employee involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organization citizenship behavior for environment*, hasilnya menunjukkan bahwa pengaruh dari tiga praktik GHRM yang dipelajari di sini memiliki efek positif pada OCBE. Ketika karyawan diberi kesempatan untuk terlibat dalam isu-isu lingkungan dan dimotivasi oleh kebijakan manajemen kinerja hijau, ini secara signifikan mendorong mereka untuk memperoleh dan memanfaatkan pelatihan pengetahuan dan keterampilan hijau untuk berkontribusi pada kegiatan perlindungan lingkungan. Selanjutnya, mereka lebih bersedia untuk berpartisipasi secara sukarela dalam proyek lingkungan.

H4. *Green training, green performance management, dan green employee involvement* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior for environment* karyawan di Waroeng Pohon

Kerangka penelitian dibuat agar memudahkan pemahaman mengenai penelitian sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

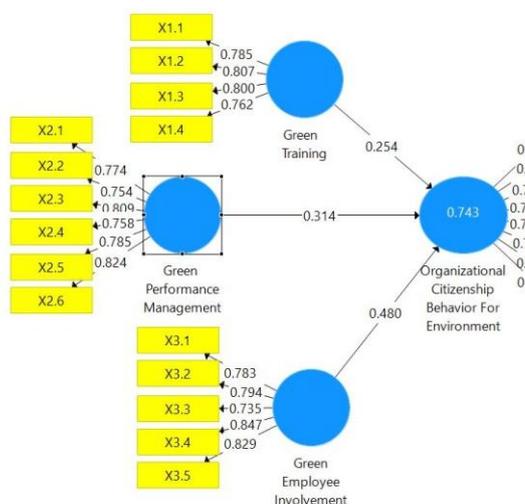
3. METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan analisis datanya merupakan analisis deskriptif dan kuantitatif. Penelitian dengan mengumpulkan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara dan kuesioner dengan *cross-sectional*. Pengambilan data primer melalui kuisisioner dilakukan dengan menggunakan kuisisioner yang dibagikan secara langsung kepada karyawan Waroeng Pohon. Pengambilan data menggunakan kuisisioner

yang berisi beberapa pertanyaan dengan alternatif jawaban yang dapat dipilih. Skala yang akan digunakan dalam kuesioner ini, yaitu skala likert. Skala likert memberikan 5 kategori pilihan yang menunjukkan tingkat persetujuan atas pertanyaan dalam kuesioner.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Waroeng Pohon. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan metode sampling jenuh. Sampel yang digunakan sebanyak 40 orang karyawan Waroeng Pohon. Validitas dilakukan menggunakan nilai validitas konvergen, nilai validitas diskriminan serta nilai AVE dan reliabilitas didapatkan dari nilai *Cronbach Alpha* serta *composite reliability*. Semua proses dilakukan dengan menggunakan software SmartPLS. Software SmartPLS digunakan untuk menguji pengaruh langsung antara variabel independen dengan variabel dependen. Sedangkan untuk menguji pengaruh bersama-sama menggunakan software SPSS.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 2. Outer Model

Berdasarkan pendapat dari [22] Indikator dianggap valid jika nilai korelasi diatas 0.7 atau *outer loading* > 0.7 dan memenuhi syarat *convergent validity*. Dalam gambar menunjukkan masing-masing indikator dari variabel memiliki nilai > 0.7, sehingga semua indikator dapat dinyatakan layak atau *valid*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading factor* indikator pada variable yang dituju lebih besar dibandingkan pada variabel

lainnya, nilai *cross loading factor* masing-masing indikator menunjukkan lebih besar dari variabel yang lain. Uji Validitas dapat diketahui selain mengamati nilai *outer loading* dan *cross loading* yaitu dengan melihat nilai *average variant extracted* (AVE) untuk masing-masing indikator nilai AVE harus > 0.5. Dengan demikian penelitian yang telah dilakukan ini memenuhi syarat dalam uji validitas sehingga dapat dilakukan analisis data lebih lanjut.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
GT	0.798	0.868	0.622	Reliabel
GPM	0.876	0.905	0.615	Reliabel
GEI	0.858	0.898	0.638	Reliabel
OCBE	0.897	0.917	0.581	Reliabel

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan di atas, menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0.7. Dapat diartikan bahwa semua indikator pada variabel penelitian ini dapat mengukur variabel *green training*, *green performance management*, *green employee involvement*, dan *organizational citizenship behavior for environment*. Sedangkan nilai *R-square* (R^2) yang dihasilkan pada *organizational citizenship behavior for environment* adalah 74,3% yang artinya variabel *organizational citizenship behavior for environment* dipengaruhi oleh variabel *green training*, *green performance management*, dan *green employee involvement* sebesar 74,3% dan sisanya 25,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak terdapat dalam model.

Tabel 2. Hasil Perhitungan Bootstrapping

	Origin Sample Mean (O)	Standard Deviation (M)	T Statistics (STDEV)	P Value (V)	Keterangan
Green training -> organizational citizenship behavior for environment	0.254	0.254	0.103	2.461	0.014 Diterima
Green performance management-> organizational citizenship behavior for environment	0.314	0.337	0.117	2.696	0.007 Diterima

nal							
citizenship							
behavior							
for							
environnme							
nt							
Green							
employee							
involvement							
t->							
organizatio							
nal	0.480	0.469	0.114	4.211	0.00		Diterima
citizenship					0		
behavior							
for							
environmen							
t							

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama (H1), *green training* berpengaruh secara signifikan dengan nilai t-statistik 2.461 > t-tabel (1.960) dan *p-value* 0.014 < 0.05 dan bersifat positif dengan nilai *original sample* sebesar 0.254. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya [9] bahwa peran penting dari program pelatihan lingkungan terbukti dengan pelaksanaan pelatihan atau pendidikan lingkungan dengan menerapkan program pelatihan yang memadai, memberikan kesempatan bagi karyawan untuk dilatih dan menggunakan pengetahuan dan keterampilan mereka, semakin besar potensi untuk meningkatkan upaya sukarela karyawan dan partisipasi aktif karyawan dalam kegiatan lingkungan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan Waroeng Pohon dimana karyawan yang telah diberikan pelatihan lingkungan yaitu pelatihan pengelolaan sampah dan pengelolaan limbah dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan sehingga meningkatkan perilaku sukarela karyawan Waroeng Pohon

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua (H2), *green performance management* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior for environment* dengan nilai t-statistik 2.696 > t-tabel (1.960) dan *p-value* 0,007 < 0.05 dan secara positif dengan nilai *original sample* sebesar 0.314. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan [9] bahwa dengan adanya pelatihan hijau pimpinan perlu memperhatikan penilaian kinerja hijau karyawan, memberikan umpan balik lingkungan, menanamkan tujuan dan tanggung jawab lingkungan untuk mendorong karyawan agar lebih bersedia berpartisipasi dalam inisiatif di lingkungan. Dalam penelitian yang dilakukan pada karyawan Waroeng Pohon supervisor atau

pimpinan perusahaan memberikan penilaian pada karyawannya setiap akhir bulan berkaitan dengan perilaku sukarela terhadap lingkungan yang dilakukan karyawannya.

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga (H3) *green employee involvement* berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior for environment* dengan nilai t-statistik 4.211 > t-tabel (1.960) dan *p-value* 0.000 < 0.05 dan secara positif dengan nilai *original sample* sebesar 0.480. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan [9] bahwa praktik ramah lingkungan, seperti adanya forum dan kesempatan untuk karyawan agar terlibat kegiatan lingkungan memungkinkan mereka untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan terkait dengan pemecahan masalah lingkungan, membantu mengembangkan perilaku sukarela lingkungan. Di Waroeng Pohon para karyawan dilibatkan dalam pengambilan keputusan terkait pemecahan masalah lingkungan yang terjadi sehingga dapat meningkatkan rasa sukarela karyawan dalam terlibat pengelolaan lingkungan perusahaan.

Tabel 3. HASIL UJI ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	452.738	3	150.913	31.580	.000 ^b
	Residual	172.037	36	4.779		
	Total	624.775	39			

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior For Environment

b. Predictors: (Constant), Green Employee Involvement, Green Performance Management, Green Training

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2022)

Berdasarkan hasil uji hipotesis keempat (H4), hasil uji ANOVA menunjukkan nilai F Hitung untuk *green training*, *green performance management*, dan *green employee involvement* terhadap *organizational citizenship behavior for environment* sebesar (31.580) > F Tabel (2.84) dan nilai signifikansi 0.000 < 0.05 serta bertanda positif, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa variable *green training*, *green performance management*, *green employee involvement* berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap *organizational citizenship behavior for environment*. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan [9] bahwa penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga praktik GHRM yaitu *green training*, *green performance management*, dan *green*

employee involvement memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior for environment*. *Green training* memiliki pengaruh dalam meningkatkan perilaku hijau sukarela karyawan. Peran penting dari program pelatihan lingkungan terbukti dengan pelaksanaan pelatihan atau pendidikan lingkungan dengan menerapkan program pelatihan yang memadai, memberikan kesempatan bagi karyawan untuk dilatih dan menggunakan pengetahuan dan keterampilan mereka, semakin besar potensi untuk meningkatkan upaya sukarela karyawan dan partisipasi aktif karyawan dalam kegiatan lingkungan.

Green performance management juga memberikan kontribusi yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior for environment*. Dengan adanya pelatihan hijau pimpinan perlu memperhatikan penilaian kinerja hijau karyawan, memberikan umpan balik lingkungan, menanamkan tujuan dan tanggung jawab lingkungan untuk mendorong karyawan agar lebih bersedia berpartisipasi dalam inisiatif di lingkungan.

Green employee involvement memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior for environment*. Dimana peluang hijau diberikan kepada semua karyawan. Praktik ramah lingkungan, seperti adanya forum dan kesempatan untuk karyawan agar terlibat kegiatan lingkungan memungkinkan mereka untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan terkait dengan pemecahan masalah lingkungan, membantu mengembangkan perilaku sukarela lingkungan. Di Waroeng Pohon menerapkan *green training*, *green performance management* dan *green employee involvement* dalam *green training* atau pelatihan lingkungan Waroeng Pohon memberikan pelatihan pengelolaan sampah dan pengelolaan limbah, selanjutnya setelah diberikan pelatihan karyawan akan diberikan penilaian kinerja yang berkaitan dengan dengan lingkungan, selain itu karyawan juga dilibatkan dalam kegiatan lingkungan Waroeng Pohon dan pemecahan masalah lingkungan yang terjadi di Waroeng Pohon. Ketika *green training*, *green performance management*, dan *green employee involvement* dilakukan bersama-sama meningkatkan perilaku sukarela karyawan Waroeng Pohon.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, *green training* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *organizational citizenship behavior for environment*, *green performance management* yang berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *organizational citizenship behavior for environment*, dan *green employee involvement* terhadap *organizational citizenship behavior for environment*.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] R. Wayne Mondy dan Joseph J. Martocchio, 2016, Human Resource Management - Fourteenth Edition - Global Edition, England, Pearson Education Limited, hal: 24
- [22] Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2008). Green HRM : A review , process model, and research agenda, Vol. 44, Discussion Paper The University of Sheffield Management School.1–46.
- [23] Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green human resource management: A review and research agenda*. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1–14.
- [3] Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P., & Kalleberg, A. L. (2000). *Manufacturing Advantage: Why high-performance work systems pay off*. New York: Cornell University Press.
- [19] Pinzone, M., Guerci, M., Lettieri, E., & Redman, T. (2016). Progressing in the change journey towards sustainability in healthcare: The role of “Green” HRM. *Journal of Cleaner Production*, 122, 201–211.
- [17] Paillé, P., & Mejía-Morelos, J. H. (2014). Antecedents of pro-environmental behaviours at work: The moderating influence of psychological contract breach. *Journal of Environmental Psychology*, 38, 124–131.
- [21] Raineri, N., & Paillé, P. (2016). Linking corporate policy and supervisory support with environmental citizenship behaviors: The role of employee environmental beliefs and commitment. *Journal of Business Ethics*, 137(1), 129–148.
- [4] Boiral, O. (2009). Greening the corporation through organizational citizenship behaviors. *Journal of Business Ethics*, 87(2), 221–236.
- [18] Pham, N. T., Tučková, Z., & Chiappetta Jabbour, C. J. (2019). Greening the hospitality industry: How do green human resource management practices influence organizational citizenship behavior in hotels? A mixed-methods study. *Tourism Management*, 72

- (January), 386–399.
<https://doi.org/10.1016/j.tourman.2018.12.008>
- [26] Stefanelli, N.O., Teixeira, A.A., De Oliveira, J.H.C., Ferreira, M.A., Sehnem, S., 2019. Environmental training: a systematic review of the state of the art of the theme. *Benchmark Int. J.* 27 (7), 2048e2076.<https://doi.org/10.1108/BIJ-12-2018-0449>
- [8] Dessler, G. (2020). *Human resource management*. Sixteenth Edition. New York. Pearson.
- [12] Harvey, G., Williams, K., & Probert, J. (2013). Greening the airline pilot: HRM and the green performance of airlines in the UK. *International Journal of Human Resource Management*, 24(1), 152–166
- [24] Robbins, Stephen P., and Timothy A Judge, *Organizational Behavior*, 18th edition (2019), United States of America, Pearson Education.
- [16] Masri, H. A., & Jaaron, A. A. M. (2017). Assessing green human resources management practices in Palestinian manufacturing context: An empirical study. *Journal of Cleaner N.T.*
- [5] Boiral, O., & Paillé, P. (2012). Organizational citizenship behaviour for the environment: Measurement and validation. *Journal of Business Ethics*, 109(4), 431–445.
- [11] Green, F. (2012). Evolution in Job Skills: ILR Review, 65(1), 36–67.
<https://doi.org/10.1177/001979391206500103>.
- [25] Siyambalapatiya, J., Zhang, X., Liu, X., 2018. Green human resource management: a proposed model in the context of Sri Lanka's tourism industry. *J. Clean. Prod.* 201, 542e555.
- [15] Jabbour, C.J.C. Environmental training and environmental management maturity of Brazilian companies with ISO14001: Empirical evidence. *J. Clean. Prod.* 2015, 96, 331–338.
- [2] Asmidar Manurung (2021). “Pengaruh Green Recruitment Dan Green Training And Development Terhadap Employee Performance Dengan Organization Citizenship Behavior For Environment Sebagai Variabel Mediasi Pada Grand Dafam Rohan Yogyakarta.” Skripsi. Yogyakarta. UPN “Veteran” Yogyakarta.
- [10] Govindarajulu, N., & Daily, B. F. (2004). Motivating employees for environmental improvement. *Industrial Management and Data Systems*, 104(3), 364–372.
- [7] Daily, B. F., Bishop, J. W., & Govindarajulu, N. (2009). A conceptual model for organizational citizenship behavior directed toward the environment. *Business & Society*, 48(2), 243–256.
- [9] Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. BP Universitas Diponegoro. Semarang