

**PENGARUH *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT, ECO FRIENDLY ATTITUDE* DAN *ECO FRIENDLY BEHAVIOR* TERHADAP *GREEN INNOVATION* MELALUI *GREEN WORK ENGAGEMENT* PADA KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KOTA SURAKARTA**

**Stania Desi Adinda Putri<sup>1\*</sup>, Sidiq Permono Nugroho<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta  
b100210065@student.ums.ac.id<sup>1\*</sup>, sp122@ums.ac.id

**ABSTRAK**

Studi ini mempunyai tujuan untuk menyelidiki Pengaruh Green Human Resource Management, Eco Friendly Attitude serta Eco Friendly Behavior Terhadap Green Innovation melalui Green Work Engagement pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Surakarta. Studi ini mempergunakan pendekatan kuantitatif. Untuk pengambilan sampel, teknik yang diterapkan ialah non-probability sampling dengan metode purposive sampling, peneliti secara selektif memilih sejumlah 75 responden yang dianggap sesuai dengan tujuan penelitian. Pengumpulan data melalui kuesioner tertutup dengan mempergunakan skala Likert, kuesioner tersebut ditujukan kepada pegawai dari Kantor Dinas Perhubungan Surakarta. Pada studi ini mempergunakan software pengolahan data dengan PLS SmartPLS yang mencakup analisa outer model dan inner model. Temuan studi memperlihatkan jika Green Work Engagement memainkan peran kunci sebagai mediator dalam hubungan antara GHRM, eco friendly attitude serta eco friendly behavior terhadap green innovation. Meskipun ada pengaruh negatif GHRM terhadap keterlibatan kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan yang tinggi dapat meningkatkan potensi inovasi. Oleh karenanya, penting untuk organisasi dalam menciptakan lingkungan yang mendukung keterlibatan karyawan dan menerapkan praktik GHRM yang efektif untuk mencapai tujuan keberlanjutan dan inovasi yang lebih baik.

**Kata Kunci:** *GHRM, Eco Friendly Attitude, Eco Friendly Behavior, Green Innovation, Green Work Engagement*

**ABSTRACT**

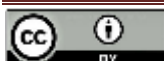
*This study aims to investigate the effect of Green Human Resource Management, Eco Friendly Attitude and Eco Friendly Behavior on Green Innovation through Green Work Engagement at the Surakarta City Transportation Office. This study employs a quantitative approach. For sampling, a non-probability technique is utilized, specifically purposive sampling, where the researchers deliberately choose a total of 75 respondents deemed relevant to the research objectives.. Data collection through a closed questionnaire using a Likert scale, the questionnaire was addressed to employees of the Surakarta Transportation Agency Office. This study uses data processing software with PLS SmartPLS SEM which includes outer model and inner model analysis. The study findings show that Green Work Engagement plays a key role as a mediator in the relationship between GHRM, eco friendly attitude and eco friendly behavior towards green innovation. Although there is a negative influence of GHRM on work engagement, the results show that high engagement can increase the potential for innovation. Therefore, it is important for organizations to create an environment that supports employee engagement and implement effective GHRM practices to achieve better sustainability and innovation goals.*

**Keywords:** *GHRM, Eco Friendly Attitude, Eco Friendly Behavior, Green Innovation, Green Work Engagement*

**PENDAHULUAN**

Permasalahan lingkungan yang sering terjadi di kehidupan ini adalah tantangan besar bagi manusia, menurunnya kualitas lingkungan akibat

terjadinya revolusi industri di seluruh dunia. Karena itu, suatu bisnis harus mengembangkan pendekatan proaktif mempergunakan metode praktik pengolahan lingkungan di tempat kerja



(Amirudin & Nugroho, 2022). Bagi organisasi penting untuk mempunyai rasa tanggung jawab pada lingkungan dan tujuan ekonominya. Orientasi lingkungan ini bertujuan untuk mengarahkan organisasi mengembangkan kebijakan ramah lingkungan dan menciptakan produk ramah lingkungan. Industri manufaktur menetapkan *green innovation* sebagai prediktor kinerja lingkungan (Asif & Asif, 2021). Seperti *green work engagement (GWE)* mengacu pada energi karyawan, keinginan untuk bekerja pada tingkat ramah lingkungan, dan tingkat penyerapan dalam tugas terkait pekerjaan ramah lingkungan (Xu et al., 2023).

Di sisi lain, kreativitas yang diwujudkan dalam inovasi produk sangat penting agar meningkatkan keunggulan kompetitif suatu perusahaan, terutama untuk menghadapi undang-undang perlindungan lingkungan. Kreativitas produk dan proses ramah lingkungan mengurangi dampak lingkungan dan meningkatkan keunggulan kompetitif (Othman & Yang, 2023). Menerapkan kreativitas ramah lingkungan akan menghasilkan penghematan biaya, peningkatan efisiensi, produktivitas, dan kualitas produk. Hal ini juga meningkatkan reputasi perusahaan, membedakan perlindungan lingkungan, dan membuka pasar baru dengan produk ramah lingkungan. Bagi organisasi penting untuk mempunyai rasa tanggung jawab pada lingkungan serta tujuan ekonominya. Orientasi lingkungan ini bertujuan untuk mengarahkan organisasi mengembangkan kebijakan ramah lingkungan dan menciptakan produk ramah lingkungan (Rini Kuswati, 2019).

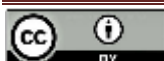
*Green innovation* sendiri juga memiliki peran penting untuk meningkatkan keterlibatan *green work engagement* di tempat kerja. Peningkatan kesadaran lingkungan *green innovation* dapat membantu kesadaran karyawan mengenai pentingnya cara kerja yang baik (Pancić et al., 2023). Hal ini akan mendorong karyawan untuk lebih terlibat dalam inisiatif berkelanjutan. *Green human resource management (GHRM)*, yang merupakan integritas pengelolaan lingkungan yang berperan penting untuk mendukung keberlanjutan lingkungan dan memainkan peran untuk mempromosikan keberlanjutan organisasi secara signifikan (Elshaer et al., 2021). *Green human resource* sendiri mengacu pada integrasi praktik-praktik ramah lingkungan kedalam strategi dan proses manajemen sumber daya manusia suatu organisasi (Setyawan et al., 2015). Mempertahankan, perekrutan dan mengembangkan talenta yang sejalan dengan

tujuan keberlanjutan organisasi. Untuk menarik orang-orang yang memiliki minat terhadap isu-isu lingkungan dan memberikan kesempatan agar meningkatkan kapasitas dalam teknologi dan praktik ramah lingkungan, organisasi dapat menumbuhkan budaya inovasi yang berfokus pada keberlanjutan (Ahmad et al., 2022).

*GHRM* dapat bertindak sebagai pendorong dan fasilitator pada organisasi dengan menyesuaikan praktik manajemen sumber daya manusia dengan maksud keberlanjutan, dan menciptakan ide-ide ramah lingkungan untuk dikembangkan dan diimplementasikan. Sikap ramah lingkungan atau *eco friendly attitude* bisa membantu untuk menumbuhkan pola pikir keberlanjutan lingkungan. Karyawan dengan pola pikir ini lebih mungkin untuk mengidentifikasi peluang untuk inovasi, peningkatan produk, proses, dan layanan yang bertujuan mengurangi dampak lingkungan. Pola pikir ini mengarah pada pengembangan ide-ide yang baru serta solusi inovatif yang sesuai dengan tujuan keberlanjutan, konsumen yang terus menuntut produk dan layanan ramah lingkungan. Organisasi menanggapi permintaan ini cenderung berinvestasi dalam inovasi ramah lingkungan dan mengembangkan produk dan layanan yang memenuhi preferensi ini, karyawan yang sadar lingkungan akan memahami dan mengantisipasi tren pasar ini. Dan akan mendorong upaya inovasi menuju produk yang lebih berkelanjutan (Aboramadan, 2022).

Beberapa tahapan sudah dijalankan supaya bisa memberikan peningkatan kinerja organisasi dengan melalui praktek yang bertanggung jawab pada lingkungan (N. Shah & Soomro, 2023). Selain itu, organisasi juga harus mendapat Dukungan dari karyawan yang bisa bertanggung jawab dalam mempromosikan serta mengimplementasikan lingkungan kerja ramah lingkungan guna meraih kinerja yang optimal. Oleh karenanya, organisasi harus menerapkan program sumber daya manusia untuk mendorong karyawan mengadopsi *eco friendly behavior (EFB)* sejalan dengan tujuan ramah lingkungan suatu organisasi.

Menurut penelitian Kuswati et al., (2021) dari keempat penelitian sebelumnya terkait dibahas dalam studi ini. Pertama dan terpenting, *GHRM* berdampak positif pada kinerja lingkungan. Kemudian, keterlibatan kerja yang ramah lingkungan mengurangi dampak MSDM yang ramah lingkungan terhadap kinerja lingkungan. Ketiga, *GHRM* dan lingkungan hidup terhubung melalui *green innovation*. Keempat,



kerja ramah lingkungan dan inovasi berurutan menjadi perantara. Hubungan antara kinerja MSDM dan lingkungan yang ramah lingkungan. Studi ini baru karena belum ada penelitian yang melihat bagaimana keterlibatan kerja ramah lingkungan dan inovasi ramah lingkungan dimediasi, inovatif dalam cara MSDM hijau berkolerasi dengan kinerja lingkungan itu. Penemuan studi ini memiliki banyak konsekuensi bagi akademisi dan praktisi.

Menurut penelitian yang dijalankan oleh (Anggi & Netania, 2024), *green human resource management* tidak berdampak positif pada *green innovation*. Bisnis tersebut harus memperbaiki *human resource management* mereka dengan menerapkan kebijakan ramah lingkungan dan mengakui serta menghargai sikap ramah lingkungan karyawan mereka. Ini akan membantu organisasi mencapai keberlanjutan. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk menjalankan uji dari peran MSDM hijau, perilaku ramah lingkungan, sikap ramah lingkungan pada inovasi hijau melalui mediasi tingkat keterlibatan karyawan dalam melakukan pekerjaan dalam melestarikan lingkungan di kantor dinas perhubungan kota Surakarta.

## TINJAUAN PUSTAKA

### TPB (Teori Planned of Behavior)

Teori ini menjelaskan bagaimana sikap (*eco-friendly attitude*), norma subjektif, dan kontrol perilaku berencana mempengaruhi niat individu untuk berperilaku tertentu (*eco - friendly behavior*). Dalam konteks GHRM, TPB dapat digunakan untuk memahami bagaimana pelatihan dan kebijakan organisasi dapat membentuk sikap dan perilaku ramah lingkungan karyawan (Gungaphul & Devi Heeroo, 2022).

### Teori Sumber Daya dan Kemampuan (Resource-Based View - RBV)

Teori ini menyatakan jika sumber daya dan kemampuan yang unik dan tidak mudah ditiru dapat memberikan keunggulan kompetitif. Dalam konteks GHRM, perusahaan yang mengembangkan praktik ramah lingkungan yang kuat dapat menciptakan nilai tambah melalui inovasi hijau (Chen et al., 2021).

### Green Human Resource Management

Belakangan ini semakin marak isu akan lingkungan hidup khususnya di Indonesia sendiri yang telah mempengaruhi dalam beberapa sektor seperti industri, pariwisata, perguruan tinggi, dan lain sebagainya. Hal ini dikarenakan dengan meningkatnya kerusakan alam yang terjadi, melihat fenomena tersebut banyak perusahaan

yang telah melakukan usaha - usaha untuk meningkatkan perilaku ramah lingkungan yaitu dengan menciptakan sumber daya manusia yang peduli terhadap pengelolaan lingkungan hidup. Proses sumber daya manusia menuju ke manajemen ramah lingkungan disebut (*Green Human Resource Management*) (Permono Nugroho & Amirudin, 2022).

### Eco Friendly Attitude

Sejalan dengan GHRM menurut Šagovnović dan Stamenković (2022), literatur menunjukkan banyak sinonim yang mengungkapkan sikap terhadap lingkungan. "*eco friendly*", "*pro - environmental*", "*sustainable*", dll. Dalam diskusi tentang produk, kata "*eco friendly*" sering digunakan untuk menggambarkan hal - hal yang hijau, berkelanjutan, ekologis, atau ramah lingkungan (Fullerton & McCullough, 2023). Oleh karenanya, sikap lingkungan dapat didefinisikan sebagai kumpulan pendapat tentang lingkungan hidup, kondisi lingkungan tertentu, dan orang atau objek yang terkait dengannya. Dengan cara yang sama, sikap ekologis adalah salah satu faktor terpenting yang menunjukkan perilaku bertanggung jawab secara ekologis (Li & Wang, 2017).

### Eco Friendly Behavior

*Eco friendly behavior* didefinisikan sebagai perilaku oleh karyawan mengenai mengurangi serta berkontribusi terhadap kelestarian lingkungan, adapun perilaku ini bisa dijalankan sebagai syarat pekerjaan ataupun dapat dilakukan sebagai tindakan sukarela. Ramus dan Steger (2000) menyatakan bahwa inisiatif lingkungan menjadi proksi untuk inovasi lingkungan, dimaknai menjadi 'sarana untuk mencapai hasil lingkungan yang positif'. Mereka mendefinisikannya sebagai sarana untuk memberi peningkatan kinerja lingkungan perusahaan. Menariknya, inovasi lingkungan bisa muncul di tingkat organisasi. Mulai dari manajemen puncak sampai pekerja lini hingga para ahli di lapangan (Fawehinmi et al., 2024).

### Green Work Engement

*Green work engagement* juga dapat mencerminkan komitmen kognitif, keterikatan emosional, dan perilaku karyawan yang mendorong kinerja peran seseorang secara keseluruhan (Rubel et al., 2021). Menurut Usman et al., (2023) *Green work engagement* diartikan sebagai "suatu kondisi mental positif dan memuaskan yang terkait dengan pekerjaan, ditandai oleh kekuatan, dedikasi, serta keterlibatan penuh dan semangat tinggi." Aboramadan mendefinisikan GWE sebagai energi yang



didedikasikan karyawan untuk pekerjaan mereka dalam pengelolaan lingkungan, Keinginan mereka untuk melakukan usaha dalam pengelolaan lingkungan serta tingkat penerimaan pekerjaan yang terkait dengan lingkungan.

**Green Innovation**

Inovasi hijau sesuai dengan berbagai prinsip pembangunan yang berkelanjutan sehingga hal ini dikalahkan dengan maksud untuk memenuhi kebutuhan yang ada pada saat ini serta tanpa mengorbankan kemampuan dari generasi yang akan datang. Inovasi hijau memungkinkan pengembangan produk, proses, dan layanan yang lebih ramah lingkungan. pentingnya memahami interaksi antara industri dan lingkungan alam. *Green innovation* dapat mendorong perusahaan untuk meminimalkan limbah dan dampak negatif terhadap lingkungan. Serta menekankan pentingnya kemampuan perusahaan dalam beradaptasi dan berinovasi dalam lingkungan yang berubah (Singh et al., 2020).

**METODE PENELITIAN**

Studi ini memakai pendekatan kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner, sehingga data yang diperoleh akan berbentuk angka. Metode kuantitatif diterapkan untuk menganalisis populasi sampel tertentu serta mengumpulkan data memakai instrumen penelitian, dengan maksud untuk menguji hipotesa yang sudah ditetapkan (Sekaran & Bougie, 2016). Dalam studi ini populasi yang digunakan adalah pegawai dari Kantor Dinas Perhubungan Surakarta berjumlah 75 karyawan.

Studi ini mempergunakan metode pengumpulan data dengan mempergunakan survey kuesioner pada responden. Setelah data terkumpul, dilakukan analisis. Skala likert digunakan untuk mengetahui sejauh mana responden setuju terhadap suatu pertanyaan dengan skala 5 poin yang dimaksudkan untuk menjelaskan setuju atau tidaknya responden terhadap pernyataan yang tertera pada pertanyaan dengan skala 1 sampai 5.

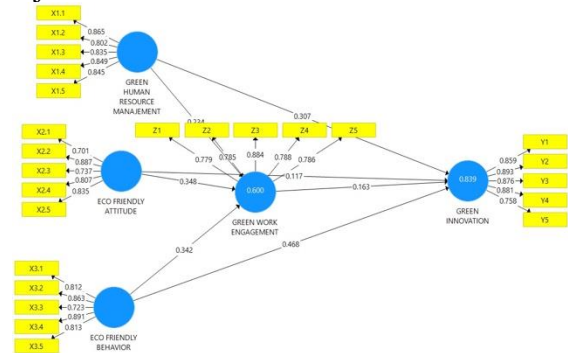
Metode pengolahan pada studi ini mempergunakan software pengolah data dengan PLS SmartPLS SEM untuk membantu pihak peneliti dalam mengkonfirmasi teori serta menjelaskan hubungan diantara variabel laten. Salah satu keuntungan mempergunakan PLS yakni kuantitas sampel yang diperlukan relatif kecil. Pendekatan SMARTPLS dipandang lebih kuat sebab tidak bergantung pada asumsi tertentu, serta bisa menguji model SEM dengan beragam jenis skala, misalnya Likert dan rasio (Harahap,

2020). Analisa PLS-SEM tersusun atas dua komponen, yakni Inner model dan Outer model (Ghozali serta Latan, 2014).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Outer Model**

Pada studi ini, pengujian hipotesis mempergunakan Teknik analisis data Partial Least Square (PLS) dengan program SmartPLS 3.2. berikut ini ialah skema model program PLS yang diujikan.



**Gambar 1. Outer Model**

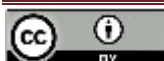
Uji outer model dilakukan untuk menetapkan rincian hubungan diantara variabel laten serta indikatornya. Uji ini mencakup reliabilitas, validitas, dan multikolinieritas.

**Convergen Validity**

Sebuah indikator dianggap memenuhi validitas konvergen dengan kategori baik jika nilai outer loading-nya lebih dari 0,7. Berikut adalah nilai outer loading untuk setiap indikator pada variabel penelitian.

**Tabel 1. Nilai Outer Loading**

Variabel	Indikator	Outer Loading
GHRM (X <sub>1</sub> )	X1.1	0.865
	X1.2	0.802
	X1.3	0.835
	X1.4	0.849
	X1.5	0.845
EFA (X <sub>2</sub> )	X2.1	0.701
	X2.2	0.887
	X2.3	0.737
	X2.4	0.807
	X2.5	0.835
EFB (X <sub>3</sub> )	X3.1	0.812
	X3.2	0.863
	X3.3	0.723
	X3.4	0.891
	X3.5	0.813
GWE (Z)	Z.1	0.779
	Z.2	0.785
	Z.3	0.884
	Z.4	0.788
	Z.5	0.786





<i>GI (Y)</i>	Y.1	0.859
	Y.2	0.893
	Y.3	0.876
	Y.4	0.881
	Y.5	0.758

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Menurut tabel diatas bisa dipahami jika banyak indikator variabel pada studi ini mempunyai nilai outer landing lebih dari 0,7. Akan tetapi menurut Chin (1998), nilai loading sekitar 0,5 sampai 0,6 sudah cukup untuk memenuhi kriteria convergent validity. Adapun data itu membelakang jika tidak terdapat indikator variabel dengan nilai outer loading yang kurang dari 0,5. Oleh karenanya seluruh indikator dinilai valid ataupun layak untuk dipakai pada studi serta bisa dianalisa lebih lanjut.

**Discriminant Validity**

Untuk menilai validitas diskriminan, nilai Average Variance Extracted (AVE) harus lebih besar dari 0,5, yang menunjukkan validitas konvergen (Fornell dan Larcker, 1981). Berikut ini adalah nilai AVE untuk setiap variabel dalam studi ini:

**Tabel 2. Nilai Average Variance Extracted**

Variabel	AVE)	Keterangan
<i>GHRM(X<sub>1</sub>)</i>	0.705	Valid
<i>EFA (X<sub>2</sub>)</i>	0.634	Valid
<i>EFB (X<sub>3</sub>)</i>	0.676	Valid
<i>GWE (Z)</i>	0.649	Valid
<i>GI (Y)</i>	0.731	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah (2024)

Menurut Tabel 2, setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai AVE (Average Variance Extracted) lebih dari 0,5. Secara spesifik, variabel Green Human Resource memiliki nilai 0,705, Eco Friendly Attitude 0,634, Eco Friendly Behavior 0,676, Green Work Engagement 0,649, dan Green Innovation 0,731. Ini memperlihatkan jika berbagai variabel pada saat ini dinyatakan valid pada aspek validitas diskriminan.

**Uji Reliabilitas**

Composite reliability ialah metode yang dipakai untuk menjalankan pengujian reliabilitas berbagai indikator di sebuah variabel. Sebuah variabel dikatakan sesuai dengan kriteria composite reliability apabila mempunyai nilai di atas 0,7. Berikut ini merupakan nilai composite reliability dari berbagai variabel pada studi ini.

**Tabel 3. Composite Reliability**

Variabel	Composite Reliability
<i>GHRM(X<sub>1</sub>)</i>	0.923
<i>EFA (X<sub>2</sub>)</i>	0.896

<i>EFB (X<sub>3</sub>)</i>	0.912
<i>GWE (Z)</i>	0.902
<i>GI (Y)</i>	0.931

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Dari Tabel 3, terlihat bahwa nilai composite reliability untuk semua variabel dalam penelitian ini lebih dari 0,7. Green Human Resource memiliki nilai sebesar 0,923, Eco Friendly Attitude sebesar 0,896, Eco Friendly Behavior sebesar 0,912, Green Work Engagement sebesar 0,902, dan Green Innovation sebesar 0,931. Hal itu memberikan implikasi jika setiap variabel sudah sesuai dengan standar composite reliability, oleh karenanya bisa diambil simpulan jika semua variabel mempunyai tingkat reliabilitas yang besar.

**Cronbachs Alpha**

Uji reliabilitas kedua yang digunakan adalah Cronbach's Alpha, sebuah teknik statistik untuk mengukur konsistensi internal dalam pengujian reliabilitas instrumen atau data psikometrik. Menurut Cronbach (1951), suatu konstruk dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,60. Di bawah ini disajikan nilai Cronbach's Alpha dalam penelitian ini.

**Tabel 4. Cronbachs Alpha**

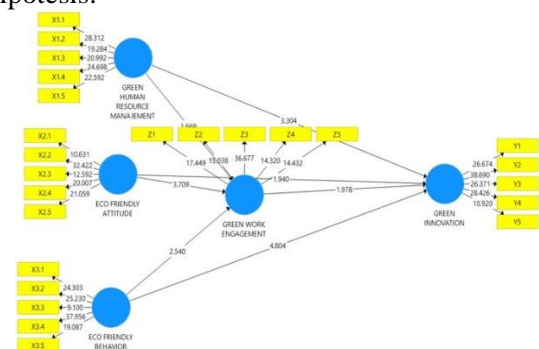
Variabel	Cronbachs Alpha
<i>GHRM(X<sub>1</sub>)</i>	0.895
<i>EFA (X<sub>2</sub>)</i>	0.854
<i>EFB (X<sub>3</sub>)</i>	0.879
<i>GWE (Z)</i>	0.864
<i>GI (Y)</i>	0.907

Sumber : Data Primer yang diolah (2024)

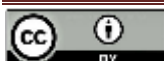
Menurut tabel diatas, bisa dipahami jika nilai cronbach's alpha untuk seluruh variabel pada saat ini ada di atas nilai 0,6. Sehingga 5 perhatikan jika nilai itu sudah sesuai dengan syarat, maka semua konstruk bisa dinyatakan reliabel.

**Analisis Inner Model**

Dalam studi ini, akan diuraikan hasil dari uji *goodness of fit*, uji koefisien jalur, dan uji hipotesis.



**Gambar 2. Inner Model**



*Inner model* berfungsi untuk menganalisis pengaruh antara variabel laten satu dengan variabel laten lainnya. Pengujian inner model ini bisa dilakukan melalui tiga jenis analisis: pengukuran nilai R<sup>2</sup> (R-square), *Goodness of Fit* dan koefisien jalur (*path coefficient*).

**Uji Kebaikan Model (*Goodness of fit*)**

Evaluasi model struktural dilakukan untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel manifes dan laten pada variabel utama, mediator, serta hasil dalam sebuah model yang kompleks. Uji kelayakan model ini melibatkan dua jenis pengujian, yaitu R-Square (R<sup>2</sup>) dan Q-Square (Q<sup>2</sup>).

Nilai R-Square atau R<sup>2</sup> menunjukkan sejauh mana variabel eksogen dapat memengaruhi variabel endogen. Semakin tinggi nilai R<sup>2</sup>, semakin kuat tingkat determinasi tersebut. Nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,75, 0,50, dan 0,25 dapat diinterpretasikan bahwa model tersebut memiliki kekuatan yang tinggi, sedang (moderate), atau rendah (Ghozali, 2015). Berikut ini adalah nilai koefisien determinasi dari penelitian ini.

**Tabel 5. Nilai R-Square**

	R-Square	R-Square Adjusted
GWE (Z)	0.600	0.585
GI (Y)	0.839	0.831

Sumber: Data primer yang diolah, (2024)

Menurut tabel 5. *R-Square* dipergunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel *Green Human Resource, Eco Friendly Attitude*, dan *Eco Direct Effect*

*Friendly Behavior* terhadap *Green Work Engagement* yaitu dengan nilai 0.600 atau 60% maka bisa dinyatakan hubungan ini ialah hubungan kuat. Kemudian untuk melihat besarnya pengaruh variabel *Green Human Resource, Eco Friendly Attitude*, dan *Eco Friendly Behavior* terhadap *Green Innovation* yaitu dengan nilai 0.839 atau 83,9% maka dapat dikatakan jika hubungan ini ialah hubungan kuat. Sehingga, dari hasil penghitungan itu maka model kajian ini bisa dikatakan sudah mempunyai *goodness of fit* yang baik.

**Uji Hipotesis**

Uji hipotesa pada studi ini dijalankan dengan mempergunakan tabel skor *path coefficient* guna mengukur pengaruh antar variabel. *Path coefficient* diuji melalui proses bootstrapping untuk mendapatkan nilai t-statistics ataupun p-values (rasio kritis), nilai sampel asli yang dihasilkan dari proses itu (Achmad & Kuswati, 2021). P-value di bawah 0.05 menampakkan adanya dampak langsung antara variabel, sementara p-value di atas 0.05 memperlihatkan tidak ada dampak langsung. Di studi ini, batas signifikansi yang dipakai yakni t-statistic 1.96 (level signifikansi = 5%). Bila t-statistic lebih dari 1.96, berarti ada pengaruh yang signifikan. Uji hipotesa dijalankan dengan mempergunakan perangkat lunak SmartPLS versi 3.2. berikut termasuk skor path coefficient yang diperoleh dari pengujian.

**Tabel 6. Path Coefisient (Direct Effect)**

	Hipotesis	Original Sample	t-Statistics	P Values	Ket
GHRM -> GI	H1	0.307	3,304	0,001	Diterima
EFA -> GI	H2	0,117	1,960	0,026	Diterima
EFB -> GI	H3	0,468	4,804	0,000	Diterima
GHRM -> GWE	H4	0,234	1,669	0,053	Ditolak
EFA -> GWE	H5	0,348	3,709	0,000	Diterima
EFB -> GWE	H6	0,342	2,540	0,006	Diterima
GWE -> GI	H7	0,163	1,978	0,024	Diterima

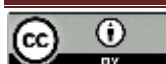
Sumber : Data primer yang diolah, (2024)

Menurut tabel 6., interpretasinya seperti berikut :

1. Hipotesis pertama menjalankan uji apakah *green human resource management* memberi dampak positif serta signifikan pada *green innovation*. Berdasarkan pada tabel tersebut manampakkan skor *t-statistic* senilai 3,304 dengan tingkat pengaruh senilai 0,307 serta skor *p-value* senilai 0,001. Dengan skor *t-*

*statistic* <1.96 serta skor *p value* >0.05 , oleh karenanya bisa diambil simpulan bahwasannya hipotesis pertama diterima.

2. Hipotesis kedua menjalankan uji apakah *eco friendly attitude* memberi dampak positif serta signifikan pada *green innovation*. Berdasarkan pada tabel tersebut manampakkan skor *t-statistic* senilai 1,960 dengan tingkat pengaruh senilai 0,117 serta skor *p-value* senilai 0,026.



- Dengan skor *t-statistic* <1.96 serta skor *p value* >0.05, oleh karenanya bisa diambil simpulan bahwasannya hipotesis kedua diterima.
3. Hipotesis ketiga menjalankan uji apakah *eco friendly behavior* secara signifikan memberi dampak positif pada *green innovation*. Berdasarkan pada tabel tersebut manampakkan skor *t-statistic* senilai 4,804 dengan tingkat pengaruh senilai 0,468 dan skor *p-value* senilai 0,000. Dengan skor *t-statistic* >1.96 serta skor *p value* <0.05, oleh karenanya diambil simpulan bahwasannya hipotesis ketiga diterima.
  4. Hipotesis keempat menjalankan uji apakah *green human resource management* memberi dampak positif serta signifikan pada *green work engagement*. Berdasarkan pada tabel tersebut manampakkan skor *t-statistic* senilai 1,669 dengan tingkat pengaruh senilai 0,234 serta skor *p-value* senilai 0,053. Dengan skor *t-statistic* >1.96 serta skor *p value* <0.05, oleh karenanya bisa diambil simpulan bahwasannya hipotesis keempat ditolak.
  5. Hipotesis kelima menjalankan uji apakah *eco friendly attitude* memberi dampak positif serta signifikan pada *green work engagement*. Berdasarkan pada tabel tersebut manampakkan skor *t-statistic* senilai 3,709 dengan tingkat pengaruh senilai 0,348 serta skor *p-value* senilai 0,000. Dengan skor *t-statistic* < 1.96 serta skor *p value* >0.05, oleh karenanya bisa diambil simpulan bahwasannya hipotesa kelima diterima.
  6. Hipotesis keenam menjalankan uji apakah *eco friendly behavior* memberi dampak positif serta signifikan pada *green workengagement*. Berdasarkan pada tabel tersebut manampakkan skor *t-statistic* senilai 2,540 dengan tingkat pengaruh senilai 0,342 serta skor *p-value* senilai 0,006. Dengan skor *t-statistic* >1.96 serta skor *p value* <0.05, oleh karenanya bisa diambil simpulan bahwasannya hipotesa keenam diterima.
  7. Hipotesis ketujuh menjalankan uji apakah *green work engagement* memberi dampak positif serta signifikan pada *green innovation*. Berdasarkan pada tabel tersebut manampakkan skor *t-statistic* senilai 1,978 dengan tingkat pengaruh senilai 0,163 serta skor *p-value* senilai 0,024. Dengan skor *t-statistic* >1.96 serta skor *p value* <0.05, oleh karenanya bisa diambil simpulan bahwasannya hipotesis ketujuh diterima.

### Uji Indirect Effect

Langkah berikutnya ialah menguji efek tidak langsung yang bisa dipahami dari hasil Specific Indirect Effect. Apabila *p-value* < 0,05, oleh karenanya hasilnya signifikan, yang membuktikan bila variabel mediator memberi mediasi dampak variabel eksogen pada variabel endogen, berarti dampaknya bersifat tidak langsung. Sebaliknya, apabila *p-value* > 0,05, hasilnya tidak signifikan, yang membuktikan bila variabel mediator tidak memberi mediasi dampak variabel eksogen pada variabel endogen, sehingga dampaknya bersifat langsung. Adapun berikut ini ialah nilai Specific Indirect Effect.

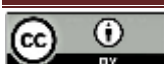
**Tabel 7. Specific Indirect Effect**

Hipotesis	Original Sample	t-Statistics	P Values	Keterangan	
<i>GHRM</i> > <i>GWE</i> - > <i>GI</i>	H8	0.138	1,988	0,038	Diterima
<i>EEA</i> > <i>GWE</i> - > <i>GI</i>	H9	0.159	1,996	0,037	Diterima
<i>EFB</i> > <i>GWE</i> - > <i>GI</i>	H10	0.156	1,967	0,039	Diterima

Sumber : Data primer yang diolah, (2024)

Menurut tabel 7. diatas, interpretasinya seperti berikut :

1. Hipotesis kedelapan menjalankan uji apakah *green work engagement* berfungsi sebagai mediator dalam hubungan diantara *green human resource* terhadap *green innovation*. Menurut tabel di atas, nilai *t-statistic* tercatat senilai 1,988 dengan pengaruh senilai 0,138 serta skor *p-value* senilai 0,038. Karena nilai *t-statistic* lebih besar dari 1,96 serta skor *p-value* < 0,05, bisa diambil kesimpulan jika hipotesa kedelapan diterima.
2. Hipotesis kesembilan menguji peran *green work engagement* sebagai mediator dalam hubungan diantara *eco friendly attitude* terhadap *green innovation*. Menurut tabel di atas, nilai *t-statistic* ialah 1,996 dengan pengaruh senilai 0,159 serta *p-value* senilai 0,037. Dengan *t-statistic* lebih besar dari 1,96 serta *p-value* < 0,05, bisa diambil kesimpulan jika hipotesis kesembilan diterima.
3. Hipotesis kesepuluh menguji peran *green work engagement* sebagai mediator dalam hubungan diantara *eco friendly behavior* terhadap *green innovation*. Menurut tabel di atas, nilai *t-statistic* ialah 1,967 dengan pengaruh senilai 0,156 serta *p-value* senilai 0,039. Dengan *t-*



statistic lebih besar dari 1,96 serta p-value < 0,05, bisa diambil kesimpulan jika hipotesis kesepuluh diterima.

### **Pembahasan**

Studi ini mempunyai maksud untuk menjelaskan “Pengaruh *Green Human Resource Management, Eco Friendly Attitude Dan Eco Friendly Behavior Terhadap Green Innovation Melalui Green Work Engagement Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Surakarta*”. Pada studi ini, peneliti melibatkan 75 responden. Analisa dijalankan mempergunakan aplikasi Smart PLS 3.2.

#### **Pengaruh *Green Human Resource Management Terhadap Green Innovation***

Studi ini menjelaskan bawah *green human resource management* berpengaruh terhadap *green innovation*, karena GHRM bertujuan untuk meningkatkan kesadaran lingkungan di dalam organisasi dan mendorong perilaku ramah lingkungan di antara karyawan. GHRM memfokuskan pada perekrutan karyawan yang memiliki kesadaran lingkungan dan kompetensi dalam praktik berkelanjutan. Karyawan yang memiliki nilai dan pemahaman tentang keberlanjutan lebih mungkin untuk berkontribusi pada inovasi hijau. GHRM menyediakan pelatihan khusus mengenai praktik ramah lingkungan dan teknologi hijau. Dengan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi. GHRM membantu merumuskan dan menerapkan kebijakan lingkungan yang jelas. Kebijakan ini tidak hanya mendukung keberlanjutan tetapi juga menciptakan struktur yang mendukung inovasi.

Hasil studi ini sejalan dengan kajian yang dijalankan oleh (Rajiani et al., 2016) dan (Ullah et al., 2023) yang menemukan bahwa *Green Human Resource Management* berpengaruh terhadap *Green Innovation*

#### **Pengaruh *Eco Friendly Attitude Terhadap Green Innovation***

Studi ini menjelaskan bahwa *eco friendly attitude* berpengaruh terhadap *green innovation*, karena Individu dengan sikap ramah lingkungan cenderung termotivasi untuk mencari solusi yang lebih berkelanjutan. Mereka memiliki dorongan intrinsik untuk mengurangi dampak lingkungan dan mencari cara - cara baru untuk mencapainya. Sikap positif terhadap lingkungan sering kali berkaitan dengan tingkat kesadaran dan pengetahuan yang lebih tinggi tentang isu - isu lingkungan. Karyawan yang memahami tantangan

lingkungan lebih cenderung untuk mengusulkan dan mengimplementasikan inovasi hijau. Ketika perusahaan menerapkan kebijakan yang mendukung keberlanjutan, karyawan dengan sikap ramah lingkungan akan lebih responsif terhadap inisiatif tersebut dan lebih aktif dalam menyukseskannya. Jika sikap ramah lingkungan dianut oleh banyak karyawan, hal ini dapat membentuk budaya organisasi yang mendukung inovasi hijau. Budaya yang positif terhadap lingkungan akan mendorong semua anggota organisasi untuk berpikir kreatif tentang solusi berkelanjutan.

Hasil penelitian itu sejalan dengan kajian yang dijalankan oleh (Widodo & Wahid, 2023) dan (Niazi et al., 2023) yang menjelaskan jika *eco friendly attitude berpengaruh terhadap green innovation*

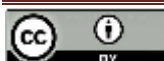
#### **Pengaruh *Eco Friendly Behavior Terhadap Green Innovation***

Studi ini menjelaskan bahwa *Eco Friendly Behavior* berpengaruh terhadap *Green Innovation*, ketika individu dan organisasi mengadopsi perilaku ramah lingkungan, mereka lebih cenderung Mencari solusi yang inovatif dalam mengurangi dampak buruk pada lingkungan. Meningkatnya permintaan konsumen terhadap layanan serta produk yang berkelanjutan tentunya hal itu mendorong perusahaan supaya berinovasi dalam menciptakan produk yang lebih ramah lingkungan. Kebijakan pemerintah yang mendukung praktik ramah lingkungan dapat mendorong perusahaan untuk berinvestasi dalam teknologi hijau dan inovasi. Adopsi praktik *eco-friendly* dapat mengurangi biaya operasional, sehingga perusahaan memiliki lebih banyak sumber daya untuk dialokasikan pada inovasi hijau.

Hasil studi itu sejalan dengan kajian yang dilaksanakan oleh (Nugraha & Soelasih, 2023) dan (Prihartanti et al., 2023) yang memaparkan jika *Eco Friendly Behavior* berpengaruh terhadap *Green Innovation*,

#### **Pengaruh *Green Human Resource Management Terhadap Green Work Engagement***

Studi ini menemukan bahwa *Green Human Resources Management* tidak berpengaruh pada *Green Work Engagement*, karena jika GHRM diterapkan secara tidak konsisten atau tidak jelas, karyawan mungkin merasa bingung atau skeptis, yang dapat mengurangi keterlibatan mereka dalam prakarsa hijau. GHRM yang terlalu ketat atau membatasi kebebasan individu dapat membuat karyawan merasa tertekan atau tidak puas, yang





dapat berdampak negatif pada keterlibatan mereka. Jika GHRM tidak didukung oleh budaya organisasi yang kuat dan komitmen manajemen, karyawan mungkin merasa bahwa inisiatif hijau tidak bernilai, mengurangi motivasi mereka untuk terlibat. Karyawan yang merasa tidak didukung atau terbebani oleh kebijakan GHRM dapat menjadi apatis terhadap prakarsa keberlanjutan, yang menyebabkan penurunan keterlibatan mereka dalam aktivitas hijau. Studi ini menunjukkan bahwa GHRM dapat berpengaruh negatif terhadap green work engagement jika tidak diterapkan dengan benar. Oleh karenanya, organisasi harus memperhatikan cara mereka menerapkan kebijakan GHRM, memastikan bahwa mereka menciptakan lingkungan yang memberdayakan dan mendukung karyawan untuk terlibat pada prakarsa keberlanjutan.

Hasil studi itu sejalan dengan kajian yang dilaksanakan oleh (S. H. A. Shah et al., 2023) dan (Rashid et al., 2023) yang memaparkan jika *Green Human Resourcen Management* tidak berpengaruh terhadap *Green Work Engagement*

**Pengaruh Eco Friendly Attitude Terhadap Green Work Engagement**

Studi ini menemukan bahwa *Eco Friendly Attitude* berpengaruh terhadap *Green Work Engagement*. menunjukkan hubungan penting antara sikap individu dan keterlibatan mereka dalam prakarsa keberlanjutan di tempat kerja. Individu dengan sikap ramah lingkungan cenderung mempunyai motivasi internal yang lebih tinggi untuk terlibat dalam kegiatan yang mendukung keberlanjutan, karena mereka percaya bahwa tindakan mereka dapat membuat perbedaan. Karyawan yang memiliki eco-friendly attitude lebih mungkin merasa terhubung dengan nilai-nilai perusahaan yang mendukung keberlanjutan, sehingga meningkatkan keterlibatan mereka dalam inisiatif hijau. Sikap positif terhadap lingkungan dapat mendorong karyawan untuk berpartisipasi secara aktif dalam program-program perusahaan yang berfokus pada keberlanjutan, seperti program daur ulang atau pengurangan limbah. Dengan demikian, eco-friendly attitude memainkan peran penting dalam meningkatkan green work engagement, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kinerja dan reputasi organisasi secara keseluruhan.

Hasil studi itu sejalan dengan kajian yang dilaksanakan oleh (Zacher et al., 2024) dan (Nasir Ansari & Irfan, 2023) yang memaparkan jika *Eco Friendly Attitude* berpengaruh terhadap *Green Work Engagement*

**Pengaruh Eco Friendly Behavior Terhadap**

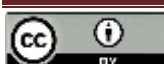
### **Green Work Engagement**

Studi ini menjelaskan bahwa *Eco Friendly Behavior* berpengaruh terhadap *Green Work Engagement* yang menunjukkan pentingnya perilaku ramah lingkungan dalam meningkatkan keterlibatan karyawan terhadap inisiatif keberlanjutan di tempat kerja. Adapun Karyawan yang mempunyai perilaku ramah lingkungan cenderung mempunyai motivasi intrinsik yang lebih tinggi untuk terlibat dalam kegiatan hijau. Mereka merasa bahwa tindakan mereka dapat berkontribusi positif terhadap lingkungan, yang meningkatkan semangat mereka dalam bekerja. Keterlibatan dalam kegiatan ramah lingkungan sering kali dihubungkan dengan peningkatan kepuasan kerja. Karyawan merasa bangga dapat berpartisipasi dalam upaya yang mendukung keberlanjutan, sehingga meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi. Eco-friendly behavior dapat memicu pengaruh sosial di dalam tim. Karyawan yang aktif berperilaku ramah lingkungan dapat memotivasi rekan-rekan mereka untuk melakukan hal yang sama, menciptakan efek domino yang memperkuat green work engagement secara keseluruhan. Studi ini menegaskan bahwa eco-friendly behavior memiliki pengaruh signifikan terhadap green work engagement. Dengan mendorong perilaku ramah lingkungan, organisasi dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, yang tidak hanya memberi manfaat untuk lingkungan namun juga untuk kepuasan dan produktivitas kerja. Oleh karenanya, penting untuk perusahaan untuk mengimplementasikan program yang mendukung dan mempromosikan perilaku ini, guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih berkelanjutan dan berkomitmen terhadap keberlanjutan.

Hasil studi itu sejalan dengan kajian yang dilaksanakan oleh (Gomes et al., 2023) yang memaparkan jika *Eco Friendly Behavior* berpengaruh terhadap *Green Work Engagement*

**Pengaruh Green Work Engagement Terhadap Green Innovation**

Studi ini menjelaskan bahwa *Green Work Engagement* berpengaruh terhadap *Green Innovation* yang menunjukkan hubungan penting antara keterlibatan karyawan dalam prakarsa keberlanjutan dan kemampuan organisasi untuk berinovasi dalam hal praktik dan produk yang ramah lingkungan. Karyawan yang terlibat dalam prakarsa hijau cenderung lebih kreatif dan proaktif dalam mencari solusi baru. Keterlibatan ini dapat menghasilkan ide-ide inovatif yang berfokus pada keberlanjutan, karena mereka merasa



memiliki tanggung jawab terhadap lingkungan. Green work engagement meningkatkan motivasi karyawan untuk berinovasi. Pada saat karyawan merasa jika kontribusinya dihargai dan diakui, mereka lebih terdorong untuk mengusulkan dan menerapkan ide - ide baru yang mendukung tujuan keberlanjutan organisasi. Organisasi yang mendukung green work engagement cenderung mengembangkan budaya yang mendorong inovasi. Ketika karyawan merasa terlibat dalam prakarsa keberlanjutan, mereka lebih cenderung untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman yang dapat memicu inovasi hijau.

Hasil studi itu sejalan dengan kajian yang dilaksanakan oleh (Veeratomy et al., 2024) dan (Bhattarai et al., 2023) yang memaparkan jika *Green Work Engagement* berpengaruh terhadap *Green Innovation*

#### **Pengaruh *Green Human Resource* Terhadap *Green Innovation* Yang Dimediasi Oleh *Green Work Engagement***

Studi ini menjelaskan bahwa *Green Human Resource* memberi dampak pada *Green Innovation* dapat dimediasi oleh *Green Work Engagement*. Penerapan GHRM yang efektif dapat meningkatkan green work engagement. Ketika organisasi menerapkan kebijakan yang mendukung praktik ramah lingkungan, karyawan merasa lebih terlibat dan berkomitmen untuk berkontribusi pada tujuan keberlanjutan. Pelatihan dan pengembangan keterampilan yang berfokus pada isu lingkungan dapat meningkatkan rasa kepemilikan karyawan terhadap inisiatif hijau. Green work engagement berfungsi sebagai mediator yang menghubungkan GHRM dan green innovation. Karyawan yang terlibat secara aktif dalam prakarsa keberlanjutan cenderung lebih kreatif dan proaktif dalam mengusulkan ide-ide baru. Keterlibatan ini memungkinkan mereka untuk berkontribusi dalam pengembangan solusi inovatif yang mendukung keberlanjutan.

Hasil studi itu sejalan dengan kajian yang dilaksanakan oleh (Mustafa et al., 2023) serta (Setyaningrum & Muafi, 2023) yang memaparkan jika *Green Human Resource* berpengaruh terhadap *Green Innovation* dapat dimediasi oleh *Green Work Engagement*.

#### **Pengaruh *Eco Friendly Attitude* Terhadap *Green Innovation* Yang Dimediasi Oleh *Green Work Engagement***

Studi ini menjelaskan bahwa *Eco Friendly Attitude* berpengaruh terhadap *Green Innovation* Yang Dimediasi Oleh *Green Work Engagement*. Eco-friendly attitude berperan penting dalam

meningkatkan green work engagement. Karyawan yang memiliki sikap positif terhadap keberlanjutan cenderung lebih terlibat dalam inisiatif hijau di tempat kerja. Mereka merasa bahwa kontribusi mereka penting dan berkomitmen untuk mendukung prakarsa yang ramah lingkungan. Adapun Green work engagement berfungsi sebagai mediator pada hubungan antara eco - friendly attitude dan green innovation. Karyawan yang terlibat aktif dalam prakarsa hijau lebih termotivasi untuk mencari dan mengembangkan ide - ide inovatif. Keterlibatan ini menciptakan lingkungan di mana ide - ide baru dapat muncul, sehingga mendorong inovasi. Karyawan dengan eco - friendly attitude yang tinggi, ketika didukung oleh tingkat keterlibatan yang kuat, dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap inovasi hijau. Mereka tidak hanya berfokus pada tanggung jawab individu, tetapi juga berkolaborasi untuk mengembangkan solusi inovatif yang berkelanjutan untuk organisasi.

Hasil studi itu sejalan dengan kajian yang dijalankan oleh (Kanan et al., 2023) serta (Shafiq et al., 2023) yang menjelaskan jika *Eco Friendly Attitude* berpengaruh terhadap *Green Innovation* Yang Dimediasi Oleh *Green Work Engagement*

#### **Pengaruh *Eco Friendly Behavior* Terhadap *Green Innovation* Yang Dimediasi Oleh *Green Work Engagement***

Studi ini menjelaskan bahwa *Eco Friendly Behavior* berpengaruh terhadap *Green Innovation* Yang Dimediasi Oleh *Green Work Engagement*. Karyawan yang menunjukkan eco - friendly behavior cenderung lebih terlibat dalam kegiatan keberlanjutan di tempat kerja. Sikap positif terhadap lingkungan membuat mereka lebih termotivasi untuk berpartisipasi dalam prakarsa hijau, sehingga meningkatkan tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Green work engagement mempunyai peran sebagai mediator pada hubungan antara eco - friendly behavior dan green innovation. Karyawan yang terlibat secara aktif dalam prakarsa keberlanjutan memiliki motivasi lebih tinggi untuk mencari dan menerapkan ide-ide inovatif. Keterlibatan ini menciptakan suasana yang mendukung kolaborasi dan kreativitas, yang penting untuk pengembangan inovasi hijau. Karyawan yang menunjukkan eco - friendly behavior dan terlibat dalam prakarsa hijau memiliki potensi untuk menghasilkan inovasi yang lebih baik. Mereka tidak hanya berfokus pada tugas individu, tetapi juga berkontribusi dalam tim untuk menciptakan solusi yang lebih berkelanjutan dan efisien. Studi ini



menggarisbawahi bahwa eco - friendly behavior memiliki dampak positif pada green innovation yang dimediasi oleh green work engagement. Dengan meningkatkan perilaku ramah lingkungan dan keterlibatan karyawan dalam inisiatif hijau, organisasi dapat mendorong inovasi yang lebih berkelanjutan. Oleh karenanya, penting bagi organisasi untuk mengimplementasikan strategi yang mendukung pengembangan perilaku ramah lingkungan dan keterlibatan karyawan untuk mencapai tujuan keberlanjutan yang lebih baik.

Hasil studi itu sejalan dengan kajian yang dijalankan oleh (Ribeiro et al., 2022) dan (Ahmed et al., 2023) yang menjelaskan jika *Eco Friendly Behavior berpengaruh terhadap Green Innovation Yang Dimediasi Oleh Green Work Engagement*

### KESIMPULAN

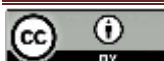
Menurut hasil penelitian, *Green Innovation* dipengaruhi oleh berbagai faktor dengan dampak yang bervariasi. GHRM memiliki peran yang signifikan dalam mendorong inovasi hijau di organisasi. Praktik sumber daya manusia yang berkelanjutan tidak hanya membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih ramah lingkungan, tetapi juga meningkatkan kreativitas dan produktivitas karyawan dalam mengembangkan solusi inovatif. Hal ini menegaskan pentingnya integrasi strategi keberlanjutan dalam manajemen sumber daya manusia

Selanjutnya, sikap serta perilaku ramah lingkungan, yaitu Eco Friendly Attitude dan Eco Friendly Behavior, terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan pada inovasi hijau. Karyawan yang memiliki sikap dan perilaku mendukung keberlanjutan cenderung lebih aktif dalam mencari dan menerapkan inovasi yang berfokus pada lingkungan. Ini menunjukkan bahwa upaya untuk membangun kesadaran dan budaya ramah lingkungan di dalam organisasi dapat berkontribusi besar terhadap pencapaian inovasi hijau.

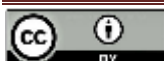
Terakhir, keterlibatan kerja hijau (*Green Work Engagement*) memainkan peran kunci sebagai mediator dalam hubungan antara GHRM, sikap, perilaku ramah lingkungan, dan inovasi hijau. Meskipun ada pengaruh negatif GHRM terhadap keterlibatan kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan yang tinggi dapat meningkatkan potensi inovasi. Oleh karenanya, penting untuk perusahaan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung keterlibatan karyawan dan menerapkan praktik GHRM yang efektif untuk mencapai tujuan keberlanjutan dan inovasi yang lebih baik

### DAFTAR PUSTAKA

- Aboramadan, M. (2022). The Effect Of Green HRM On Employee Green Behaviors In Higher Education: The Mediating Mechanism Of Green Work Engagement. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(1), 7–23. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2020-2190>
- Achmad, N., & Kuswati, R. (2021). Imronudin. (2021) *Teori & Praktek Statistik Milenial*. Jasmine Publisher.
- Ahmad, I., Ullah, K., & Khan, A. (2022). The Impact Of Green HRM On Green Creativity: Mediating Role Of Pro-Environmental Behaviors And Moderating Role Of Ethical Leadership Style. *International Journal of Human Resource Management*, 33(19), 3789–3821. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1931938>
- Ahmed, R. R., Akbar, W., Aijaz, M., Channar, Z. A., Ahmed, F., & Parmar, V. (2023). The Role Of Green Innovation On Environmental And Organizational Performance: Moderation Of Human Resource Practices And Management Commitment. *Heliyon*, 9(1). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e12679>
- Amirudin, R. U., & Nugroho, S. P. (2022). Effect of Ethical Leadership on Employee Performance and Innovation with Internal Motivation as Intervening Variable (Empirical Study of Small and Medium Industries (IKM) in Klaten Regency).
- Asif, M., & Asif, S. (2021). The Effect of Environmentally - Relevant Personal Values on the Purchase Intention of Second - Hand Clothing A Quantitative Study.
- Bhattacharai, U., Lopatka, A., Devkota, N., Paudel, U. R., & Németh, P. (2023). Influence Of Green Human Resource Management On Employees' Behavior Through Mediation Of Environmental Knowledge Of Managers. *Journal of International Studies*, 16(3), 56–77. <https://doi.org/10.14254/2071-8330.2023/16-3/3>
- Chen, L., Qie, K., Memon, H., & Yesuf, H. M. (2021). The Empirical Analysis Of Green Innovation For Fashion Brands, Perceived Value And Green Purchase Intention-

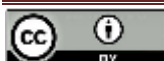


- Mediating And Moderating Effects. Sustainability (Switzerland), 13(8). <https://doi.org/10.3390/su13084238>
- Elshaer, I. A., Sobaih, A. E. E., Aliedan, M., & Azzaz, A. M. S. (2021). The Effect Of Green Human Resource Management On Environmental Performance In Small Tourism Enterprises: Mediating Role Of Pro-Environmental Behaviors. Sustainability (Switzerland), 13(4), 1–17. <https://doi.org/10.3390/su13041956>
- Fawehinmi, O., Yusliza, M. Y., Tanveer, M. I., & Abdullahi, M. S. (2024). Influence Of Green Human Resource Management On Employee Green Behavior: The Sequential Mediating Effect Of Perceived Behavioral Control And Attitude Toward Corporate Environmental Policy. Corporate Social Responsibility and Environmental Management, 31(3), 2514–2536. <https://doi.org/10.1002/csr.2707>
- Gomes, J. F. S., Sabino, A., & Antunes, V. (2023). The Effect of Green Human Resources Management Practices on Employees' Affective Commitment and Work Engagement: The Moderating Role of Employees' Biospheric Value. Sustainability (Switzerland), 15(3). <https://doi.org/10.3390/su15032190>
- Gungaphul, M., & Devi Heeroo, S. (2022). Third Party Logistics Outsourcing: An Exploratory Study of the Oil and Gas Industry in Nigeria View project Green Buying Behavior Among Mauritian Consumers: Extending The Tpb Model. International Journal of Social Sciences, 7(3), 189–207. <https://doi.org/10.20319/pijss.2022.73.189207>
- Kanan, M., Taha, B., Saleh, Y., Alsayed, M., Assaf, R., Hassen, M. Ben, Alshaibani, E., Bakir, A., & Tunisi, W. (2023). Green Innovation as a Mediator between Green Human Resource Management Practices and Sustainable Performance in Palestinian Manufacturing Industries. Sustainability (Switzerland), 15(2). <https://doi.org/10.3390/su15021077>
- Kuswati, R., Soepatini, S., Vrasica, R., & Rayyantika, F. (2021). Instruments Validation of Pro-Environmental Behaviour Model.
- Mustafa, K., Hossain, M. B., Ahmad, F., Ejaz, F., Khan, H. G. A., & Dunay, A. (2023). Green Human Resource Management Practices To Accomplish Green Competitive Advantage: A Moderated Mediation Model. Heliyon, 9(11). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e21830>
- Nasir Ansari, J. A., & Irfan, S. (2023). Corporate Social Responsibility And Employee Engagement: The Mediating Role Of Personal Environmental Norms And Employee Green Behavior. Social Responsibility Journal, 19(9), 1728–1748. <https://doi.org/10.1108/SRJ-03-2022-0153>
- Niazi, U. I., Nisar, Q. A., Nasir, N., Naz, S., Haider, S., & Khan, W. (2023). Green HRM, Green Innovation And Environmental Performance: The Role Of Green Transformational Leadership And Green Corporate Social Responsibility. Environmental Science and Pollution Research, 30(15), 45353–45368. <https://doi.org/10.1007/s11356-023-25442-6>
- Nugraha, T. A., & Soelasih, Y. (2023). The Factors That Shape Green Buying Behavior Of Eco-Friendly Shopping Bags. Jurnal Manajemen Maranatha, 22(2), 121–132. <https://doi.org/10.28932/jmm.v22i2.5633>
- Othman, U., & Yang, E. (2023). Human–Robot Collaborations in Smart Manufacturing Environments: Review and Outlook †. In Sensors (Vol.23, Issue 12). MDPI. <https://doi.org/10.3390/s23125663>
- Pancić, M., Serdarušić, H., & Čučić, D. (2023). Green Marketing and Repurchase Intention: Stewardship of Green Advertisement, Brand Awareness, Brand Equity, Green Innovativeness, and Brand Innovativeness. Sustainability (Switzerland), 15(16). <https://doi.org/10.3390/su151612534>
- Permono Nugroho, S., & Amirudin, R. U. (2022). Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial Apakah Incremental Innovation dan Internal Motivation Mampu Memediasi Pengaruh Ethical Leadership terhadap Kinerja Karyawan? (Studi Empiris IKM Berbasis Budaya Lokal di Kabupaten Klaten) (Vol. 3, Issue 1). <https://journals2.ums.ac.id/index.php/sosial/index>
- Prihartanti, W., Purwoko, B., Hidyantari, E., & Rahmanto, A. (2023). Do eco-friendly





- attributes of diarrhoea medicines matter? Its influence on green purchase intention. In *Journal homepage: www.enrichment.iocspublisher.org*. Published by: Instiute of Computer Science (IOCS) Enrichment: Journal of Management Journal (Vol. 13, Issue 3). [www.enrichment.iocspublisher.org](http://www.enrichment.iocspublisher.org)
- Rajiani, I., Musa, H., & Hardjono, B. (2016). Ability, Motivation And Opportunity As Determinants Of Green Human Resources Management Innovation. *Research Journal of Business Management*, 10(1–3), 51–57. <https://doi.org/10.3923/rjbm.2016.51.57>
- Rashid, W., Ghani, U., Khan, K., & Usman, M. (2023). If you care I care: role of Green Human Resource Management in employees green behaviors. *Cogent Business and Management*, 10(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2189768>
- Ribeiro, N., Gomes, D. R., Ortega, E., Gomes, G. P., & Semedo, A. S. (2022). The Impact of Green HRM on Employees' Eco-Friendly Behavior: The Mediator Role of Organizational Identification. *Sustainability (Switzerland)*, 14(5). <https://doi.org/10.3390/su14052897>
- Rini Kuswati. (2019). *Encouraging Pro-Environmentl Behavior Through Consumer Innovativeness*. CRC Press.
- Rubel, M. R. B., Kee, D. M. H., & Rimi, N. N. (2021). Green Human Resource Management And Supervisor Pro-Environmental Behavior: The role of green work climate perceptions. *Journal of Cleaner Production*, 313. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.127669>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). pdf *Research Methods For Business: A Skill-Building Approach*. In Sekaran dan Bougie (6th ed.). Alfabeta.
- Setyaningrum, R. P., & Muafi, M. (2023). Green Human Resources Management on Business Performance: The Mediating Role of Green Product Innovation and Environmental Commitment. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 18(1), 209–220. <https://doi.org/10.18280/ijspd.180122>
- Setyawan, A., Isa, M., Muhammad, F., & Nugroho, S. (2015). An assessment of SME competitiveness in Indonesia. *Journal of Competitiveness*, 7(2), 60–74.
- Shafiq, M. A., Ramzan, M., Faisal, M. M., & Iqbal, S. (2023). Exploring the Relationship between Green Human Resource Management and Green Creativity: The Moderating Influence of Green Behavioral Intention. *Pakistan Journal of Humanities and Social Sciences*, 11(1), 426–439. <https://doi.org/10.52131/pjhss.2023.1101.0362>
- Shah, N., & Soomro, B. A. (2023). Effects of green human resource management practices on green innovation and behavior. *Management Decision*, 61(1), 290–312. <https://doi.org/10.1108/MD-07-2021-0869>
- Shah, S. H. A., Fahlevi, M., Rahman, E. Z., Akram, M., Jamshed, K., Aljuaid, M., & Abbas, J. (2023). Impact of Green Servant Leadership in Pakistani Small and Medium Enterprises: Bridging Pro-Environmental Behaviour through Environmental Passion and Climate for Green Creativity. *Sustainability*, 15(20), 14747. <https://doi.org/10.3390/su152014747>
- Singh, S. K., Giudice, M. Del, Chierici, R., & Graziano, D. (2020). Green innovation and environmental performance: The Role Of Green Transformational Leadership And Green Human Resource Management. *Technological Forecasting and Social Change*, 150. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2019.119762>
- Ullah, S., Mehmood, T., & Ahmad, T. (2023). Green intellectual capital and green HRM enabling organizations go green: mediating role of green innovation. *International Journal of Innovation Science*, 15(2), 245–259. <https://doi.org/10.1108/IJIS-12-2021-0222>
- Usman, M., Rofcanin, Y., Ali, M., Ogbonnaya, C., & Babalola, M. T. (2023). Toward a more sustainable environment: Understanding why and when green training promotes employees' eco-friendly behaviors outside of work. *Human Resource Management*, 62(3), 355–371. <https://doi.org/10.1002/hrm.22148>
- Veerasamy, U., Joseph, M. S., & Parayitam, S. (2024). Green Human Resource



- Management and Employee Green Behaviour: Participation and Involvement, and Training and Development as Moderators. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 11(2), 277–309. <https://doi.org/10.1177/23220937221144361>
- Widodo, A., & Wahid, N. A. (2023). Mediating Role of Environmental Attitude Between Consumers' Satisfaction and Repeat Purchase of Eco-friendly Petrol in Indonesia. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 23(2), 168. <https://doi.org/10.25124/jmi.v23i2.5461>
- Xu, Z., Zhao, Y., Liew, J., Zhou, X., & Kogut, A. (2023). Synthesizing research evidence on self-regulated learning and academic achievement in online and blended learning environments: A scoping review. In *Educational Research Review* (Vol. 39). Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2023.100510>
- Zacher, H., Rudolph, C. W., & Katz, I. M. (2024). Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior Employee Green Behavior as the Core of Environmentally Sustainable Organizations. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.* 2023, 10, 17. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920>

