

**Pengaruh Green Human Resource Management, Green Transformational Leadership, dan Green Organizational Culture Terhadap Green Employee Behavior pada PT Shinta Konveksi di Boyolali**

**Ihsan Agung Prakosa<sup>1</sup>, M. Farid Wajdi<sup>2</sup>**  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
b100200544@student.ums.ac.id, fw265@ums.ac.id

**ABSTRACT**

*This study's overarching goal is to dissect how PT Shinta Konveksi's Boyolali location's green HRM, green transformational leadership, and green organizational culture affect green employee behavior. This study relies on numerical data. All 180 workers of PT Shinta Konveksi made up the study's population. Probability sampling is used as a sample approach in this study. There were 125 participants in this research, and the sampling method utilized was simple random sampling. Primary data is required for this study. This study's primary data came from surveys given out to employees at PT Shinta Konveksi Boyolali. In this study, the Structural Equation Model (SEM) with partial least squares (Smart-PLS) was used for data analysis. This study's findings demonstrate a favorable and statistically significant relationship between Green HRM and Green Employee Behavior. This is supported by the fact that the original sample value was 0.250, the value of t-statistic was 3.609 (higher than 1.96), and the value of p-value was as large as 0.000 (less than 0.05). Employees' Green Behavior is Positively and Significantly Affected by Green Transformational Leadership. The results show that this is true: the original sample value was 0.338, the t-statistic was 4.642 (higher than 1.96), and the p-value was as large as 0.000 (less than 0.05). Green employee behavior is positively and significantly impacted by green organizational culture. The fact that the value of the original sample was 0.425, the value of the t-statistic was 4.114 (higher than 1.96), and the value of the p-value was as large as 0.000 (less than 0.05) establish this.*

**Keywords:** *Green Human Resource Management; Green Transformational Leadership; Green Organization Culture; Green Employee Behavior*

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *green human resource management, green transformational leadership, dan green organization culture* terhadap *green employee behavior* pada PT Shinta Konveksi di Boyolali. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Shinta Konveksi sebanyak 180 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *probability sampling*. Teknik sampling yang digunakan adalah *Simple random sampling*, diperoleh jumlah sampel pada penelitian ini adalah 125 responden. Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data primer, data primer dalam penelitian ini didapatkan melalui penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada responden di PT Shinta Konveksi Boyolali. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *Structural Equation Model (SEM)* dengan *partial least square (Smart-PLS)*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Green*

*Human Resource Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green Employee Behavior*. Hal ini dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar 0,250, nilai *t – statistics* sebesar 3,609 yang berarti lebih besar dari 1,96 dan nilai *p – values* sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0,05. *Green Transformational Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green Employee Behavior*. Hal ini dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar 0,338, nilai *t – statistics* sebesar 4,642 yang berarti lebih besar dari 1,96 dan nilai *p – values* sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0,05. *Green Organization Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green Employee Behavior*. Hal ini dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar 0,425, nilai *t – statistics* sebesar 4,114 yang berarti lebih besar dari 1,96 dan nilai *p – values* sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0,05.

**Kata kunci:** *Green Human Resource Management; Green Transformational Leadership; Green Organization Culture; Green Employee Behavior*

## PENDAHULUAN

Isu global karena masalah lingkungan terus berubah dan menyebabkan berbagai bencana alam terjadi di seluruh dunia, masalah globalisasi menjadi fokus utama perhatian. (Ahmad dkk., 2023). Bahaya ekologi yang semakin meningkat yang disebabkan oleh pemanasan global akan berdampak pada negara-negara yang masih dalam proses pembangunan. Menurut hasil *Germanwatch Index 2019* Resiko Iklim Global, Indonesia secara konsisten berada di antara dua puluh negara yang paling rentan terhadap dampak perubahan iklim. Selain itu, menurut Indeks Performa Lingkungan (EPI), yang diterbitkan pada tahun 2022 oleh Universitas Yale dan Columbia dan menganalisis kinerja lingkungan 180 negara di seluruh dunia berdasarkan 10 indikator, Indonesia memiliki kinerja terbaik ke-164 dari 180 negara dari seluruh dunia dengan skor 28,20. Akibatnya, hal ini menunjukkan bahwa Indonesia saat ini menghadapi bahaya yang signifikan yang disebabkan oleh perubahan iklim dan kinerja lingkungan yang tidak memadai, yang keduanya berkontribusi pada menurunnya kualitas udara di negara ini.

Menurut Ikram dkk. (2019), salah satu keputusan paling penting yang telah mereka buat sebagai perusahaan manufaktur adalah untuk menjamin keamanan bahan baku mereka. Kualitas udara yang telah tercemar mempunyai dampak tidak hanya pada populasi umum tetapi juga pada perusahaan industri tertentu. Menurut Nurul Aini dkk., 2023, perusahaan di sektor manufaktur dapat mengalami kerusakan baik secara langsung maupun tidak langsung pada operasi mereka sebagai akibat kualitas lingkungan yang rendah. Akibatnya, perusahaan berkewajiban untuk menetapkan remunerasi berdasarkan kinerja bagi pekerja yang lebih mampu beradaptasi dan dapat merespons dengan cepat terhadap perubahan lingkungan, terutama yang dihasilkan oleh aktivitas manusia di darat. Selain itu, perusahaan akan menghadapi kendala yang perlu diselesaikan, seperti dampak perubahan iklim dan tren turun di permukaan laut. (Kusi dkk., 2021). Menurut Vázquez-Brust dkk. (2023), ada kebutuhan mendesak untuk memecahkan situasi ini, dan ada potensi substansial dalam perlindungan lingkungan untuk mengurangi keparahan masalah. Oleh karena itu, untuk menyelesaikan masalah penurunan kapasitas lautan atau pemanasan

global, perusahaan perlu berkomitmen untuk membantu masyarakat pesisir dalam implementasi praktik bisnis yang berkelanjutan. Salah satu kegiatan ini adalah menjaga kesehatan pribadi penduduk pesisir. (Noor dkk., 2023; Yong dkk., 2022).

Selama proses membangun lingkungan hidup, sangat penting untuk mengintegrasikan langsung dengan agen perubahan yang ada dalam organisasi, yaitu modal manusia. (Kim dkk., 2019a; Leroy dkk., 2018). Dalam kapasitasnya sebagai Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan (GHRM), yang berfungsi sebagai penengah pencampuran dari pengelolaan lingkungan dan sumber daya manusia, GHRM mampu memberikan kinerja lingkungan dan memberikan inspirasi bagi tenaga kerja. (Amrutha & Geetha, 2020). Akan ada komunikasi teratur antara GHRM dan karyawannya tentang keyakinan, tujuan, dan kegiatan perusahaan yang ramah lingkungan. (Zientara & Zamojska, 2018). Ini akan membantu perusahaan meningkatkan kinerja lingkungan. Selain itu, GHRM menjamin bahwa karyawan mendapatkan keseimbangan yang adil untuk upaya mereka, mendorong mereka untuk berpartisipasi dalam tim inisiatif, dan membantu karyawan memanfaatkan bakat mereka sehingga mereka dapat memaksimalkan potensi mereka. Mungkin saja reformasi dan seleksi, dikombinasikan dengan pelatihan dan pengembangan yang sadar lingkungan, dapat menghasilkan peningkatan kapasitas warga. (Pellegrini dkk., 2018). Dengan bantuan keterlibatan lingkungan dan kepemimpinan ramah lingkungan, (Renwick et al., 2013) di (Ahmad et al, 2023) telah menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk memiliki akses ke ramah lingkungan.

Zafar dkk. (2023) menyatakan bahwa program Kepemimpinan Ekologis Transformatif (GTL) memiliki potensi untuk berfungsi sebagai sumber inspirasi dan motivasi bagi para peserta, mendorong mereka untuk secara aktif membangun lingkungan yang sehat. Selain itu, pemimpin yang menanamkan gaya kepemimpinan ini memiliki kemampuan untuk secara kreatif mengekspresikan ide-ide yang dimiliki organisasi mereka, dan tindakan karyawan mereka memiliki potensi untuk menjadi senjata rahasia dalam mempromosikan kreativitas. Oleh karena itu, hal itu menjadi aspek kunci bagi seorang pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk dapat melaksanakan tindakan ramah lingkungan yang merupakan batu penjurur dari perusahaan Ramah lingkungan. (Aboramadan dkk., 2022). Hal ini karena mendorong pengikut untuk mencapai tujuan lingkungan dan menginspirasi pengikut agar dapat mencapai target lingkungan).

Untuk membentuk perilaku seorang warga negara dengan cara yang berkelanjutan dan ramah lingkungan, salah satu langkah yang paling penting adalah mematuhi prinsip-prinsip budaya organisasi yang berkesinambungan. (GOC). Istilah "budaya organisasi hijau" (GOC) didefinisikan sebagai kumpulan nilai, filosofi, dan prinsip yang dapat bermanfaat bagi orang dan lingkungan. Definisi ini dapat ditemukan di Schein (1992) dan Aggarwal dan Agarwala (2023a). Ketika karyawan mengadopsi prinsip-prinsip kepedulian lingkungan dalam kegiatan kerja mereka, hal itu dapat memiliki pengaruh yang menguntungkan pada operasi operasional perusahaan di sekitarnya dengan lingkungan yang ada di sekitar organisasi. GOC

terdiri dari empat dimensi: derajat, difusi, kedalaman, dan kedalaman (Aggarwal & Agarwala, 2023a) (Harris & Crane, 2002a). Selain mempromosikan penggunaan tiga dimensi ini untuk membawa transformasi organisasi, GOC menekankan kebutuhan untuk menggunakan dimensi ini. Menurut penelitian C.-H. Wang mulai tahun 2019, ada kualitas organisasi yang berbeda yang menjadikannya lebih menantang bagi para pemimpin untuk menerapkan di dalam GOC. Oleh karena itu, agar GOC mencapai milis, organisasi diminta untuk menerapkan kontrol lingkungan dan melindungi visi dan tujuan organisasi dengan menggunakan nilai milis (Harris & Crane, 2002a; Porter dkk., 2016) (Aggarwal & Agarwala, 2023). Kewajiban ini mencakup pelaksanaan kontrol lingkungan. Sebagai konsekuensi dari hubungan ini, pendidikan kelestarian lingkungan telah berkembang menjadi komponen penting dari inisiatif keberlanjutan lingkungan yang sedang dilakukan oleh perusahaan.

Penelitian ini memberikan bukti tambahan tentang dampak integratif Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan, Kepemimpinan Transformatif Ramah Lingkungan, dan Budaya Organisasi Ramah Lingkungan pada tindakan karyawan Ramah di PT Shinta Konveksi di Boyolali. Studi ini mengkonfirmasi temuan penelitian sebelumnya dengan memberikan bukti tambahan. Studi sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Sanjaya Kumar Singh, Manlio Del Giudice, Roberto Chierici, dan Domenico Graziano (2020), telah menunjukkan ruang dalam sastra. Studi ini lebih fokus pada pemaknaan manajemen sumber daya manusia pada industri manufaktur secara keseluruhan. Selain itu, menurut temuan penelitian Zahid Hameed, Ikram Ullah Khan, Tahir Islam, Zaryab Sheikh, dan Rana Muhammad Naeem (2020), dampak tidak langsung dari Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan terhadap perilaku karyawan ramah lingkungan belum dapat dijelaskan atau berinteraksi dengan cara yang komprehensif. Hal ini disebabkan karena belum adanya integrasi yang komprehensif dari dampak langsung dari interaksi antara GHRM, GTL, dan GOC sehubungan dengan perilaku Karyawan Ramah lingkungan. (GEB). Selain itu, ini didasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Samuel Roscoe, Nachiappan Subramanian, Charbel J.C. Jabbour, dan Tao Chong. (2019). Studi ini menemukan bahwa ada hubungan substansial antara GHRM dan karakteristik yang mendorong praktik perusahaan yang sadar lingkungan dan kinerja lingkungan. Dalam proses pengujian, ini belum menggabungkan variabel yang dilaporkan dari GHRM, GTL, dan GOC dengan GEB.

Maka berdasarkan hasil riset gap yang diidentifikasi dari penelitian sebelumnya, penelitian akan merancang penelitian secara khusus untuk mengisi kesenjangan pengetahuan yang ada. Fokus penelitian ini akan difokuskan pada PT Shinta Konveksi di Boyolali, dengan mempertimbangkan implementasi *Green Human Resource Management (GHRM)*, *Green Transformational Leadership (GTL)*, dan *Green Organization Culture (GOC)* secara bersamaan terhadap *Green Employee Behavior (GEB)*. Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan kontribusi substansial terhadap pengetahuan tentang perbaikan berkelanjutan di industri konstruksi, khususnya di PT Shinta Konveksi di Boyolali. Selain itu, tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan kontribusi pada literatur manajemen yang saat ini diterbitkan dan

untuk memberikan informasi yang jelas kepada para sarjana dan praktisi yang bekerja di bidang ini.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Pendekatan statistik dan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis secara obyektif dilakukan melalui penggunaan prosedur kuantitatif, yang mencakup pemeriksaan hubungan antar variabel. Menurut John W. Creswell (2009), variabel ini dapat diukur dengan menggunakan suatu instrumen; karenanya, teknik statistik dapat digunakan untuk menilai jumlah data secara efisien. Untuk memberikan gambaran objektif terhadap fenomena yang diteliti, penelitian ini menggunakan metodologi deskriptif.

### Teknik Pengumpulan Sampel

Studi ini menerapkan teknik pengumpulan sampel yaitu *probability sampling* dengan sampling yang diterapkan yaitu *simple random sampling*. *Simple random sampling* merupakan metode yang digunakan untuk pengambilan sampel dengan cara memberikan peluang yang sama untuk setiap anggota dari populasi sehingga bisa dipilih menjadi anggota sampel (Aggarwal & Agarwala, 2023b). Metode ini digunakan karena populasi karyawan di PT Shinta Konveksi sudah diketahui jumlahnya, yaitu sebanyak 180 karyawan. Dengan demikian setiap karyawan akan mendapatkan kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai responden penelitian. Sampel diambil dengan menggunakan rumus slovin yaitu sejumlah 125 responden. Dalam proses dokumentasi data peneliti memanfaatkan kuesioner dengan skala untuk mengukur persepsi responden yaitu *skala likert* satu sampai lima dan analisis *Structural Equation Model (SEM)* melalui *partial least square (Smart-PLS)* digunakan untuk menjalankan model pengukuran dan struktural dalam penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

Tabel 1. Analisis Deskriptif Statistik

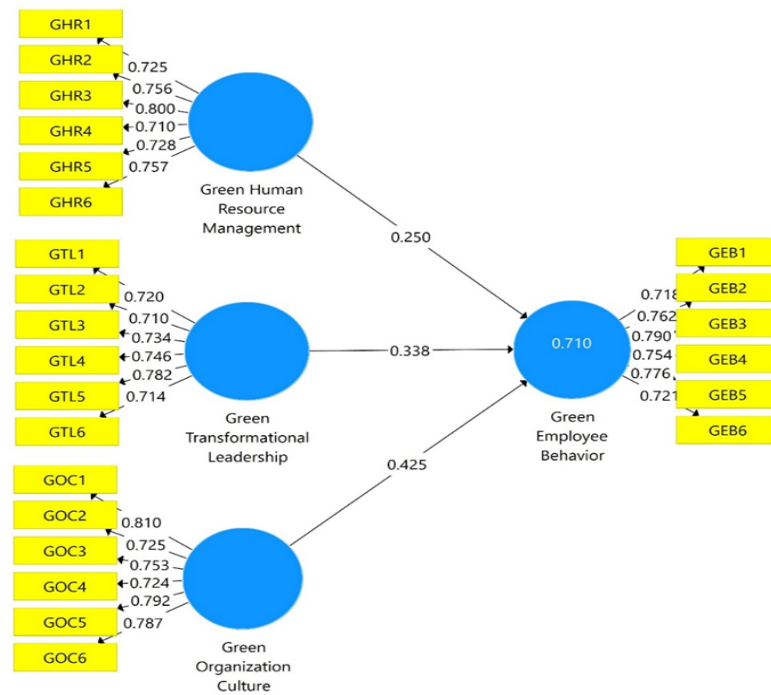
Variabel	Indikator	Mean	Kategori
<b>Green Human Resource Management</b> <i>Mean: 4.20</i>	GHR1	4.03	Setuju
	GHR2	4.16	Setuju
	GHR3	4.34	Setuju
	GHR4	4.14	Setuju
	GHR5	4.23	Setuju
	GHR6	4.18	Setuju
<b>Green Transformational Leadership</b>	GTL1	3.98	Setuju
	GTL2	4.23	Setuju
	GTL3	4.26	Setuju

<b>Mean: 4.11</b>	GTL4	4.02	Setuju
	GTL5	4.04	Setuju
	GTL6	4.14	Setuju
<b>Green Organization Culture Mean: 4.20</b>	GOC1	4.21	Setuju
	GOC2	4.18	Setuju
	GOC3	4.20	Setuju
	GOC4	4.01	Setuju
	GOC5	4.23	Setuju
	GOC6	4.31	Setuju
<b>Green Employee Behavior Mean: 4.17</b>	GEB1	4.12	Setuju
	GEB2	4.13	Setuju
	GEB3	4.14	Setuju
	GEB4	4.10	Setuju
	GEB5	4.18	Setuju
	GEB6	4.30	Setuju

Dapat dilihat dari tabel di atas bahwa seluruh indikator *Green HRM* masuk dalam kategori dua, dan mean - standar deviasi untuk indikator-indikator tersebut adalah 4,20. Dengan nilai 4,34, indikator GHR3 menjadi yang paling penting. Indikator ini dikenal dengan nama GHR1 dan memiliki nilai 4,03%. Terdapat tujuh kategori yang dapat dimasukkan ke dalam masing-masing indikator Kepemimpinan Transformasional Hijau, dan skor rata-rata untuk kategori tersebut adalah 4,11. Koefisien GTL3 yang mempunyai nilai 4,26 merupakan indikasi paling signifikan. Indikator GTL1 memiliki nilai 3,98 dan merupakan indikatornya. Setiap indikator Budaya Organisasi Hijau, yang memiliki skor rata-rata 4,20, dapat diklasifikasikan ke dalam salah satu dari tujuh kelompok berbeda. Indikator terpenting yang memiliki nilai 4,31 di GOC6. Indikator ini dikenal dengan nama GOC4 dan memiliki nilai 4,01. Kategori tertentu dan skor rata-rata 4,17 diberikan untuk setiap indikasi perilaku karyawan yang sadar lingkungan. GEB6 merupakan indikator terpenting dengan nilai 4,30. Indikator GEB4 mempunyai nilai 4,10 dan merupakan indikatornya.

#### **Evaluasi Measurement Model (Outer Model)**

Pendekatan praktis untuk menilai validitas konvergensi adalah dengan mendapatkan nilai *loading factor* lebih dari 0,70; namun jika hasilnya berada di antara 0,5 dan 0,6, maka dianggap cukup. Dikatakan bahwa seluruh indikator pada setiap pernyataan valid sebagai alat konstruksi, sehingga seluruh indikator tersebut valid untuk digunakan dan selanjutnya digunakan untuk analisis lebih lanjut, karena semua nilainya mempunyai validitas konvergensi. itu lebih dari 0,5. Kesimpulan ini didasarkan pada temuan uji konvergensi.



**Gambar 1. Konstruk Outer Penelitian**

**Tabel 2. Analisis Deskriptif Statistik**

Variabel	Indikato	Outer Loading	Kategori
<b>Green Human Resource Management</b> <i>CR: 0.882</i> <i>CA: 0.841</i> <i>AVE: 0.557</i>	GHR1	0.725	VALID
	GHR2	0.756	VALID
	GHR3	0.8	VALID
	GHR4	0.71	VALID
	GHR5	0.728	VALID
	GHR6	0.757	VALID
<b>Green Transformational Leadership</b> <i>CR: 0.875</i> <i>CA: 0.830</i> <i>AVE: 0.540</i>	GTL1	0.72	VALID
	GTL2	0.71	VALID
	GTL3	0.734	VALID
	GTL4	0.746	VALID
	GTL5	0.782	VALID
	GTL6	0.714	VALID
<b>Green Organization Culture</b> <i>CR: 0.895</i> <i>CA: 0.859</i> <i>AVE: 0.587</i>	GOC1	0.81	VALID
	GOC2	0.725	VALID
	GOC3	0.753	VALID
	GOC4	0.724	VALID
	GOC5	0.792	VALID

	GOC6	0.787	VALID
<b>Green Employee Behavior</b>	GEB1	0.718	VALID
<b>CR: 0.888</b>	GEB2	0.762	VALID
<b>CA: 0.848</b>	GEB3	0.79	VALID
<b>AVE: 0.569</b>	GEB4	0.754	VALID
	GEB5	0.776	VALID
	GEB6	0.721	VALID

Berdasarkan tabel dan gambar di atas, dapat diketahui sebagai berikut:

- 1) Indikator yang dimaksud bermanfaat untuk menentukan nilai variabel Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan karena mempunyai *loading faktor* lebih dari 0,5. Mengingat nilai *Average Variance Extracted (AVE)* adalah 0,557, jelas bahwa 55,7% informasi yang dikumpulkan dari satu indikator dapat digunakan untuk memastikan variabel *Green HRM* yang ada. Selain itu, *reliabilitas komposit (CR)* adalah 0,882, dan *cronbach's alpha (CA)* adalah 0,841, lebih tinggi dari ambang batas yang direkomendasikan yaitu 0,7. Ketika memeriksa variabel *Green HRM*, hal ini menunjukkan bahwa semua tandanya konsisten satu sama lain.
- 2) Kedua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel Kepemimpinan Transformasional Hijau merupakan indikator yang mempunyai *loading faktor* lebih dari 0,5. Variabel Kepemimpinan Transformasional Hijau dapat diidentifikasi dengan menggunakan 54% informasi yang tersedia dalam satu indikator, ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* sebesar 0,540 yang menunjukkan bahwa variabel tersebut dapat ditentukan. *Alfa Cronbach (CA)* adalah 0,830, lebih dari 0,7, dan *reliabilitas komposit (CR)* adalah 0,875. Kedua nilai ini diperoleh kemudian. Fakta bahwa semua variabel ini selalu masuk dalam kategori Kepemimpinan Transformasional Ramah Lingkungan ditunjukkan oleh temuan kami.
- 3) Kedua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel Budaya Organisasi Hijau adalah indikator yang mempunyai *loading faktor* lebih besar dari 0,5. Hasil dari *Average Variance Extracted (AVE)* sebesar 0,587 menunjukkan bahwa informasi yang tersedia dari satu indikator dapat digunakan untuk memperoleh variabel Budaya Organisasi Hijau, yang menyumbang 58,7 persen dari total variabel. Dalam hal ketergantungan, *reliabilitas komposit (CR)* adalah 0,895, dan *alpha cronbach (CA)* adalah 0,859; kedua nilai ini lebih dari 0,7. Jika dilihat dari variabel Budaya Organisasi Hijau, hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikasinya kompatibel satu sama lain.
- 4) *Loading factor* yang lebih besar dari 0,5 merupakan indikasi yang digunakan untuk mengukur variabel *Green Employee Behavior* yaitu sesuatu yang diketahui kebenarannya. Hasil *Average Variance Extracted (AVE)* sebesar 0,569 menunjukkan bahwa variabel *Green Employee Behavior* dapat diindikasikan oleh 56,9% informasi yang tersedia dari satu indikator. Dalam hal ketergantungan, *reliabilitas komposit (CR)* adalah 0,888, dan *alpha cronbach (CA)* adalah 0,848; kedua nilai ini lebih dari 0,7. Hal ini menunjukkan

bahwa variabel Perilaku Pegawai Ramah Lingkungan terus mengalami penurunan pada seluruh indikator, begitu pula pada masing-masing indikator.

**Tabel 3. Discriminant Validity (Cross Loading)**

	<b>GHR</b>	<b>GTL</b>	<b>GOC</b>	<b>GEB</b>
<b>GHR1</b>	0.725	0.579	0.558	0.650
<b>GHR2</b>	0.756	0.513	0.527	0.588
<b>GHR3</b>	0.800	0.687	0.565	0.563
<b>GHR4</b>	0.710	0.288	0.510	0.512
<b>GHR5</b>	0.728	0.310	0.461	0.577
<b>GHR6</b>	0.757	0.455	0.611	0.651
<b>GTL1</b>	0.540	0.720	0.228	0.671
<b>GTL2</b>	0.556	0.710	0.211	0.575
<b>GTL3</b>	0.591	0.734	0.615	0.237
<b>GTL4</b>	0.552	0.746	0.535	0.364
<b>GTL5</b>	0.553	0.782	0.571	0.436
<b>GTL6</b>	0.600	0.714	0.580	0.587
<b>GOC1</b>	0.535	0.589	0.810	0.540
<b>GOC2</b>	0.618	0.615	0.725	0.470
<b>GOC3</b>	0.579	0.520	0.753	0.325
<b>GOC4</b>	0.538	0.574	0.724	0.458
<b>GOC5</b>	0.598	0.549	0.792	0.367
<b>GOC6</b>	0.474	0.510	0.787	0.408
<b>GEB1</b>	0.492	0.584	0.549	0.718
<b>GEB2</b>	0.508	0.484	0.520	0.762
<b>GEB3</b>	0.536	0.591	0.502	0.790
<b>GEB4</b>	0.461	0.488	0.490	0.754
<b>GEB5</b>	0.492	0.584	0.549	0.776
<b>GEB6</b>	0.322	0.532	0.224	0.721

**Tabel 4. Fornell – Lacker Criterion**

	<b>Green Human Resource Management</b>	<b>Green Transformational Leadership</b>	<b>Green Organization Culture</b>	<b>Green Employee Behavior</b>
<b>Green Human Resource Management</b>	0.808			

<b>Green Transformational Leadership</b>	0.732	0.835		
<b>Green Organization Culture</b>	0.681	0.757	0.791	
<b>Green Employee Behavior</b>	0.744	0.753	0.761	0.850

**Tabel 5. Diskriminan Rasio HTMT**

	<b>Green Human Resource Management</b>	<b>Green Transformational Leadership</b>	<b>Green Organization Culture</b>	<b>Green Employee Behavior</b>
<b>Green Human Resource Management</b>				
<b>Green Transformational Leadership</b>	0.865			
<b>Green Organization Culture</b>	0.852	0.825		
<b>Green Employee Behavior</b>	0.844	0.819	0.836	

Temuannya bagus bila menggunakan tiga model untuk mengukur validitas diskriminasi, yaitu *cross loading*, kriteria *forneil-larcker*, dan rasio HTMT. Model-model ini ditampilkan pada tabel di atas. Perlu diketahui bahwa indikator GHR1–GHR6 mempunyai hubungan yang besar dengan variabel Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan. Korelasi yang signifikan ini penting untuk memastikan validitas kriminologis dalam model *cross loading*. Apalagi dengan indikator-indikator lain yang memiliki keterkaitan tinggi dengan masing-masing faktor yang akan dibahas pada daftar berikut ini. Dengan menggunakan Kriteria *Fornell-Larcker* terlihat bahwa nilai absolut AVE setiap variabel lebih besar dibandingkan korelasi variabel lainnya. Ini adalah langkah selanjutnya dalam menentukan sah atau tidaknya validitas diskriminasi. Terakhir, untuk menentukan sah atau tidaknya validitas diskriminasi metrik HTMT, diketahui bahwa nilai korelasi antara kedua variabel yang dibahas pada kalimat sebelumnya lebih rendah dari 0,9.

**Evaluasi Model Struktural (Inner Model)**

**Tabel 6. R – Square**

	<b>R Square</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Green Employee Behavior</b>	0.703	Kuat

Nilai statistik *R Square* sebesar 0,703 dicapai pada subkelompok struktural pertama, seperti terlihat dari temuan yang ditunjukkan pada tabel di atas. Berdasarkan hal ini, kita dapat menarik kesimpulan bahwa terdapat variasi dalam perilaku karyawan ramah lingkungan yang dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional ramah lingkungan, budaya organisasi ramah lingkungan, dan manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan.

**Tabel 7. Q – Square**

	SSO	SSE	Q <sup>2</sup> (=1-SSE/SSO)
<i>Green Employee Behavior</i>	750.000	455.921	0.392

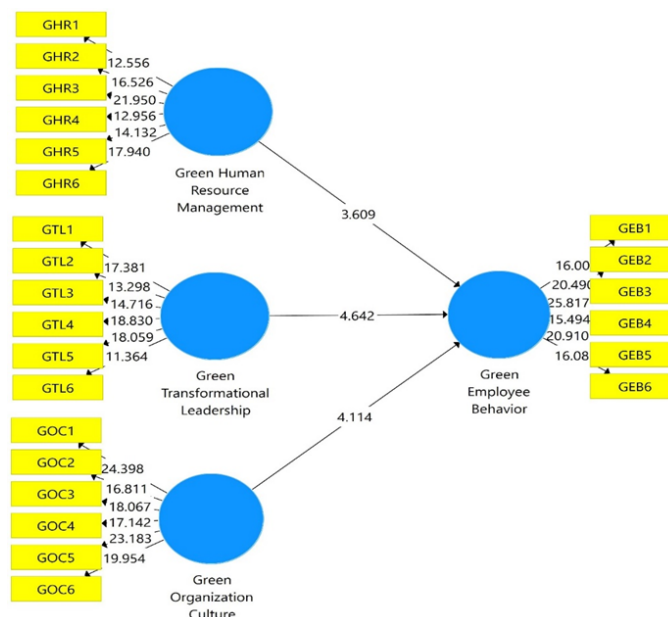
Berdasarkan data diatas, variabel terikat pada penelitian ini mempunyai nilai *Q-Square* sebesar 0,392 dimana nilai tersebut lebih besar dari nol. Oleh karena itu, penelitian ini dinilai baik karena memiliki nilai relevansi prediktif yang tinggi.

**Tabel 8. F – Square**

Jalur	<i>f – square</i>	<i>Effect Size</i>
GHR → GEB	0.155	Cukup
GTL → GEB	0.193	Cukup
GOC → GEB	0.151	Cukup

Berdasarkan informasi pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa setiap komponen penelitian ini mempunyai *effect size* “cukup” dalam model strukturalnya sehingga memenuhi hipotesis.

**Pengujian Hipotesis**



**Gambar 2. Model Penelitian PLS**

**Tabel 9. Nilai Koefisien Jalur Pada Penelitian**

Jalur	<i>Origin al Sampl e (O)</i>	<i>Samp le Mean (M)</i>	<i>Standar d Deviati on (STDEV )</i>	<i>T - Statistics (O/STDE V)</i>	<i>P - Valu es</i>	Hasil
<b>GHR → GEB</b>	0.250	0.263	0.085	3.609	0.000	Diterima
<b>GTL → GEB</b>	0.338	0.331	0.113	4.642	0.000	Diterima
<b>GOC → GEB</b>	0.425	0.422	0.087	4.114	0.000	Diterima

Dari gambar dan tabel tersebut, diperoleh penjelasan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan *original sample size* sebesar 0,250, *t-statistic* sebesar 3,609 lebih dari 1,96, dan *p-value* 0,00 kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa *Green Human Resource Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Karyawan Ramah Lingkungan.
- 2) Berdasarkan *original sample size* sebesar 0,338, *t-statistic* sebesar 4,642 lebih dari 1,96, dan *p-value* 0,00 kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa *Green Transformational Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Green Employee Behavior*.
- 3) Berdasarkan ukuran sampel asli sebesar 0,425, *t-statistik* sebesar 4,114 lebih dari 1,96, dan *p-value* sebesar 0,00 yaitu kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi Hijau mempunyai pengaruh terhadap budaya organisasi hijau dampak positif dan signifikan terhadap Perilaku Karyawan Ramah Lingkungan.

## KESIMPULAN

- 1) Berkenaan dengan perilaku karyawan ramah lingkungan, temuan analisis data menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan mempunyai dampak yang besar dan menguntungkan terhadap perilaku karyawan ramah lingkungan. Hal ini dapat dilihat dengan membandingkan hasil pengujian variabel *Green Employee Behavior* dengan variabel *Green Human Resource Management* yang menghasilkan nilai *T-statistic* sebesar 3,609 lebih dari 1,96. Hal ini menyatakan bahwa nilai *T-statistik* lebih besar dari 1,96. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tujuan penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan di PT Shinta Konveksi adalah untuk meningkatkan Perilaku Karyawan Ramah Lingkungan di lingkungan organisasi.
- 2) Temuan analisis data menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional Hijau mempunyai dampak yang baik dan substansial terhadap perilaku karyawannya yang berwawasan lingkungan. *T-statistic* yang dihitung menggunakan variabel kepemimpinan transformasional hijau adalah 4,642; hal ini terlihat dari hasil pengujian yang telah dilakukan terhadap variabel perilaku

pegawai ramah lingkungan. Pengujian dilakukan pada variabel perilaku karyawan ramah lingkungan. Hal ini kemungkinan mengindikasikan bahwa *Green Employee Behavior* akan semakin meningkat seiring dengan meningkatnya tingkat *Green Transformational Leadership* di kalangan pekerja PT Shinta Konveksi Boyolali.

- 3) Terakhir, analisis data menyatakan bahwa terdapat korelasi positif dan signifikan secara statistik antara perilaku karyawan ramah lingkungan dan budaya organisasi ramah lingkungan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan pengujian yang telah dilakukan sebelumnya terhadap variabel *Green Employee Behavior*. *T-Statistic* yang diperoleh berdasarkan variabel Budaya Organisasi Hijau adalah sebesar 4,114 lebih dari 1,96. Meningkatnya perilaku karyawan ramah lingkungan diperkirakan akan mengiringi semakin menguatnya budaya organisasi ramah lingkungan di kalangan pekerja PT Shinta Konveksi di Boyolali. Hal ini karena budaya organisasi ramah lingkungan menjadi lebih lazim.

## SARAN

Para peneliti yang melakukan penelitian mengusulkan penerapan praktik sumber daya manusia ramah lingkungan, kepemimpinan transformasional ramah lingkungan, dan budaya organisasi ramah lingkungan untuk mendorong atau mencegah perilaku sadar lingkungan di kalangan karyawan. Selain aspek-aspek yang disoroti di bagian sebelumnya dari penelitian ini, ada pertimbangan bahwa lebih banyak variabel dapat diselidiki dalam penelitian lebih lanjut untuk mempengaruhi pertumbuhan perilaku karyawan yang sadar lingkungan dalam organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, R., Eliyana, A., & Sridadi, A. (2020). Motivation, leadership, supply chain management towards friendly behavior employee environment with organizational culture as a mediator variable. *International Journal of Chain Management Supply*, 9(3), 981–989.
- Aboramadan, M., Crawford, J., Turkmenoglu, M. A., & Farao, C. (2022). Green inclusive leadership and employee green behaviors in the hotel industry: Does perceived green. organizational support matter? *International Journal of Hospitality Management*, 107, 103330. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103330>
- Aggarwal, P., & Agarwala, T. (2021). Green Organizational Culture: An Exploration of Dimensions. *Global Business Review*, 09721509211049890. <https://doi.org/10.1177/09721509211049890>
- Aggarwal, P., & Agarwala, T. (2023a). Relationship of green human resource management with environmental performance: mediating effect of green organizational culture. *Benchmarking*, 30(7), 2351–2376. <https://doi.org/10.1108/BIJ-08-2021-0474>

- Aggarwal, P., & Agarwala, T. (2023b). Relationship of green human resource management with environmental performance: mediating effect of green organizational culture. *Benchmarking*, 30(7), 2351–2376. <https://doi.org/10.1108/BIJ-08-2021-0474>
- Ahmad, J., Al Mamun, A., Masukujjaman, M., Mohamed Makhbul, Z. K., & Mohd Ali, K. A. (2023). Modeling the workplace pro-environmental behavior through green human resource management and organizational culture: Evidence from an emerging economy. *Heliyon*, 9(9), e19134. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e19134>
- Alt, E., & Spitzbeck, H. (2016). Improving environmental performance through unit-level organizational citizenship behaviors for the environment: A capability perspective. *Journal of Environmental Management*, 182, 48–58. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2016.07.034>
- Amrutha, V. N., & Geetha, S. N. (2020). A systematic review on green human resource management: Implications for social sustainability. *Journal of Cleaner Production*, 247, 119131. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.119131>
- Appelbaum, E., E., B., T., B., PB, Kalleberg, AL dan Bailey, & TA. (2000). *Manufacture Profits: Why High-Performance Work Systems Pay*, Cornell University Press, Ithaca, New York.
- Barney, J. B. (2001). Resource-based theories of competitive advantage: A ten-year retrospective on the resource-based view. *Journal of Management*, 27(6), 643–650. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(01\)00115-5](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0149-2063(01)00115-5)
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19–31. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0090-2616\(90\)90061-S](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0090-2616(90)90061-S)
- Bass, B. M. (2000). The Future of Leadership in Learning Organizations. *Journal of Leadership Studies*, 7(3), 18–40. <https://doi.org/10.1177/107179190000700302>
- Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2013b). Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda\*. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1–14. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00328.x>
- Rizvi, Y. S., & Garg, R. (2021). The simultaneous effect of green ability-motivation-opportunity and transformational leadership in environment management: the mediating role of green culture. *Benchmarking: An International Journal*, 28(3), 830–856. <https://doi.org/10.1108/BIJ-08-2020-0400>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian* (Edisi 6, Buku 1). Salemba Empat.
- Shah, S. M. A., Jiang, Y., Wu, H., Ahmed, Z., Ullah, I., & Adebayo, T. S. (2021). Linking green human resource practices and environmental economics performance:

- the role of green economic organizational culture and green psychological climate. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(20). <https://doi.org/10.3390/ijerph182010953>
- Sheehan, M., Garavan, T. N., & Morley, M. J. (2020). Transformational leadership and work unit innovation: A dyadic two-wave investigation. *Journal of Business Research*, 109, 399–412. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.10.072>
- Singh, S. K., Chen, J., Del Giudice, M., & El-Kassar, A.-N. (2019). Environmental ethics, environmental performance, and competitive advantage: Role of environmental training. *Technological Forecasting and Social Change*, 146, 203–211. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2019.05.032>
- 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, 119762. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2019.119762>
- Steg, L., & Vlek, C. (2009). Encouraging pro-environmental behaviour: An integrative review and research agenda. *Journal of Environmental Psychology*, 29(3), 309–317. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2008.10.004>
- Sun, X., El Askary, A., Meo, M. S., Zafar, N. ul A., & Hussain, B. (2022a). Green transformational leadership and environmental performance in small and medium enterprises. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 35(1), 5273–5291. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2021.2025127>
- Sun, X., El Askary, A., Meo, M. S., Zafar, N. ul A., & Hussain, B. (2022b). Green transformational leadership and environmental performance in small and medium enterprises. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 35(1), 5273–5291. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2021.2025127>
- Tian, H., Zhang, J., & Li, J. (2020). The relationship between pro-environmental attitude and employee green behavior: the role of motivational states and green work climate perceptions. *Environmental Science and Pollution Research*, 27(7), 7341–7352. <https://doi.org/10.1007/s11356-019-07393-z>
- Vázquez-Brust, D., Jabbour, C. J. C., Plaza-Úbeda, J. A., Perez-Valls, M., de Sousa Jabbour, A. B. L., & Renwick, D. W. S. (2023). The role of green human resource management in the translation of greening pressures into environmental protection practices. *Business Strategy and the Environment*, 32(6), 3628–3648. <https://doi.org/10.1002/bse.3319>
- Wang, C.-H. (2019). How organizational green culture influences green performance and competitive advantage. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 30(4), 666–683. <https://doi.org/10.1108/JMTM-09-2018-0314>

- Wang, X., Zhou, K., & Liu, W. (2018). Value congruence: A study of green transformational leadership and employee green behavior. *Frontiers in Psychology*, 9(OCT). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01946>
- Yong, J. Y., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., & Seles, B. M. R. P. (2022). Testing the stakeholder pressure, relative advantage, top management commitment and green human resource management linkage. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 29(5), 1283–1299. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/csr.2269>
- Younis, Z., & Hussain, S. (2023). Green Transformational Leadership: Bridging the gap between Green HRM Practices and Environmental Performance through Green Psychological Climate. *Sustainable Futures*, 6. <https://doi.org/10.1016/j.sftr.2023.100140>
- Zafar, H., Malik, A., Gugnani, R., Agarwal, R., & Nijjer, S. (2023). Green thumbs at work: Boosting employee eco-participation through ecocentric leadership, green crafting, and green human resource management. *Journal of Cleaner Production*, 432, 139718. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2023.139718>
- Zientara, P., & Zamojska, A. (2018). Green organizational climates and employee pro-environmental behaviour in the hotel industry. *Journal of Sustainable Tourism*, 26(7), 1142–1159. <https://doi.org/10.1080/09669582.2016.1206554>