



JIGE 6 (2) (2025) 681-694

JURNAL ILMIAH GLOBAL EDUCATION

ejournal.nusantaraglobal.ac.id/index.php/jige

DOI: <https://doi.org/10.55681/jige.v6i2.3777>

Peran Employee Green Behavior dalam Memediasi Green Human Resource Management Terhadap Employee Green Performance

Nur Ajizah¹, Zulfina Adriani¹, Besse Wediawati¹

¹Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jambi, Indonesia

*Corresponding author email: nurajizah25600@gmail.com

Article Info

Article history:

Received April 20, 2025

Approved May 21, 2025

Keywords:

Green Human Resource Management, Employee Green Behavior, Employee Green Performance

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of green human resource management on employee green behavior and employee green performance, as well as to explore the mediating role of employee green behavior in the relationship between green human resource management and employee green performance. The research employed a quantitative approach using a survey method, with questionnaires distributed to 90 employees at the Environmental Agency of Jambi Province. The collected data were analyzed using the Partial Least Squares (PLS) method with the help of SmartPLS software. The research results indicate that green human resource management has a significant impact on employee green behavior. Additionally, green human resource management also has a significant direct effect on employee green performance. Employee green behavior has been shown to significantly affect employee green performance. Furthermore, employee green behavior acts as a mediator, significantly mediating the relationship between green human resource management and employee green performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh green human resource management terhadap employee green behavior dan employee green performance, serta mengeksplorasi peran mediasi employee green behavior dalam hubungan antara green human resource management dan employee green performance. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 90 pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa green human resource management berpengaruh signifikan terhadap employee green behavior. Selain itu, green human resource management juga berpengaruh signifikan terhadap employee green performance secara langsung. Employee green behavior terbukti berpengaruh signifikan terhadap employee green performance. Lebih lanjut, employee green behavior berperan sebagai mediator yang memediasi hubungan antara green human resource management dan employee green performance secara signifikan.

Copyright © 2025, The Author(s).

This is an open access article under the CC-BY-SA license



How to cite: Ajizah, N., Adriani, Z., & Wediawati, B. (2025). Peran Employee Green Behavior Dalam Memediasi Green Human Resource Management Terhadap Employee Green Performance. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 6(2), 681–694. <https://doi.org/10.55681/jige.v6i2.3777>

PENDAHULUAN

Pemanasan global semakin menjadi perhatian global akibat aktivitas manusia dan industri yang tidak selaras dengan kepedulian lingkungan (Riyanto et al., 2023). Perhatian terhadap isu lingkungan meningkat di abad ke-21, didorong oleh perjanjian internasional seperti Protokol Kyoto 1997, Konferensi Bali 2007, dan KTT Kopenhagen 2009 (Ahmad, 2015). Polusi industri dan limbah beracun mendorong pemerintah dan lembaga swadaya masyarakat untuk memperkenalkan regulasi untuk memperlambat kerusakan sumber daya alam dan dampak negatifnya terhadap masyarakat. Generasi sekarang, dengan kemajuan teknologi, cenderung mengeksploitasi sumber daya alam tanpa mempertimbangkan dampaknya terhadap lingkungan (Rashid et al., 2019). Konsumsi berlebihan ini mengancam keberlanjutan generasi mendatang, menjadikan isu lingkungan tantangan utama pembangunan berkelanjutan.

Untuk mengurangi dampak ekologis, organisasi harus mempertimbangkan aspek sosial dan lingkungan, selain ekonomi dan keuangan (Ahmad, 2015). Dalam hal ini, manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam menciptakan 'organisasi hijau' yang mendukung keberlanjutan. *Green Human Resource Management* (GHRM) muncul sebagai pendekatan inovatif yang fokus pada keberlanjutan lingkungan, ekonomi, dan sosial (Renwick et al., 2013). Implementasi GHRM, berdasarkan teori kecocokan individu-lingkungan, diyakini dapat membentuk perilaku dan kinerja karyawan yang mendukung keberhasilan organisasi.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi yang memiliki peran penting dalam pengelolaan lingkungan, termasuk pengawasan terhadap penggunaan bahan berbahaya, pengendalian pencemaran, serta pengelolaan keanekaragaman hayati dan perubahan iklim. Namun, masih terdapat kesenjangan antara visi keberlanjutan yang diusung dalam dokumen strategis dengan praktik perilaku ramah lingkungan di lapangan, seperti penggunaan plastik sekali pakai dan konsumsi kertas yang masih tinggi. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi akademik dengan mengeksplorasi peran *employee green behavior* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara GHRM dan *employee green performance*.

Green Human Resource Management terdiri dari enam dimensi utama menurut Veerasamy et al., (2024a). Pertama, strategi rekrutmen hijau (*green recruitment strategies*) berfokus pada menarik kandidat yang memiliki kesadaran lingkungan melalui proses rekrutmen yang ramah lingkungan, seperti penggunaan kriteria lingkungan dan sistem paperless. Kedua, inisiatif lembaga hijau (*green institutional initiatives*) mencakup kebijakan dan praktik organisasi yang mendukung keberlanjutan, seperti kampanye hijau dan penyediaan infrastruktur lingkungan. Ketiga, manajemen kinerja dan penilaian hijau (*green performance management and appraisal*) melibatkan evaluasi kinerja berdasarkan kontribusi terhadap keberlanjutan lingkungan, dengan menetapkan target kinerja hijau dan memberikan umpan balik. Keempat, partisipasi dan keterlibatan hijau karyawan (*employee green participation and involvement*) menekankan pentingnya peran aktif karyawan dalam program keberlanjutan dan proses pengambilan keputusan lingkungan. Kelima, pelatihan dan pengembangan hijau karyawan (*employee green training and development*) bertujuan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam menerapkan perilaku ramah lingkungan. Terakhir, kompensasi dan penghargaan hijau karyawan (*employee green compensation and rewards*) memberikan insentif baik finansial maupun non-finansial kepada karyawan yang berkontribusi dalam praktik keberlanjutan lingkungan. GHRM bertujuan untuk mempromosikan penggunaan sumber daya yang berkelanjutan, dengan kebijakan dan praktik yang meningkatkan kesadaran lingkungan dan perilaku pro-lingkungan karyawan.

(Gustiah & Nurhayati, 2023). GHRM merupakan elemen penting dalam pengembangan organisasi yang berkelanjutan (Ekwochi et al., 2023).

Green human resource management dapat meningkatkan *employee green performance* (Gustiah & Nurhayati, 2023). *Employee green performance* didefinisikan sebagai sejauh mana seorang karyawan terlibat dalam perilaku (tindakan dan aktivitas) dan menghasilkan hasil yang berkaitan dengan keberlanjutan selama periode waktu tertentu (Arulrajah et al., 2016). Beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh Ali Gill et al., (2023); Idrus (2024); dan Sigdel (2023), yang menunjukkan bahwa implementasi GHRM mampu meningkatkan *employee green performance* secara signifikan. Dari uraian tersebut, maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah:

H1: Terdapat pengaruh signifikan antara *green human resource management* terhadap *employee green performance*

Green human resource management mengacu pada integrasi praktik pengelolaan lingkungan ke dalam proses manajemen sumber daya manusia dengan tujuan untuk mendorong penggunaan sumber daya yang berkelanjutan dan menumbuhkan budaya hijau dalam organisasi (Veerasamy et al., 2024a). Penerapan GHRM yang efektif dapat meningkatkan *employee green behavior* (Veerasamy et al., 2024a; Veerasamy et al., 2024b). *Employee green behavior* didefinisikan sebagai tindakan ramah lingkungan yang didorong oleh inisiatif individu yang melampaui harapan organisasi, yang mana, tindakan ini mencakup upaya memprioritaskan manfaat lingkungan serta mengajak orang lain untuk ikut serta (Aulia & Nawangsari, 2023). Perilaku hijau karyawan adalah tindakan proaktif yang dilakukan untuk melestarikan sumber daya alam, menjaga lingkungan, dan meminimalkan dampak negatif terhadap ekosistem guna mendukung keberlanjutan lingkungan dalam organisasi (Chen & Wu, 2022; Ababneh, 2021). Hal ini sejalan dengan beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh Veerasamy et al., (2024a); Veerasamy et al., (2024b); dan Ababneh (2021), yang menyatakan bahwa penerapan *green human resource management* secara signifikan meningkatkan *employee green behavior*. Dari uraian tersebut, maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah:

H2: Terdapat pengaruh signifikan antara *Green human resource management* terhadap *employee green behavior*

Keterkaitan antara *employee green behavior* dan *employee green performance* merupakan aspek penting dalam mendukung pencapaian keberlanjutan lingkungan dan operasional organisasi (Ahmed, 2024). Penerimaan sosial terhadap perilaku hijau mendorong karyawan untuk bergabung dengan kelompok yang mengadopsi nilai-nilai ramah lingkungan, sehingga kinerja hijau pun meningkat (Veerasamy et al., 2024a). Ketika karyawan secara konsisten menerapkan perilaku hijau, mereka tidak hanya menaati kebijakan perusahaan, tetapi juga secara proaktif melampaui harapan dalam menjaga lingkungan. Hal ini berkontribusi langsung pada peningkatan *employee green performance*, yaitu sejauh mana karyawan mendukung tujuan keberlanjutan organisasi melalui kinerja mereka (Ahmed, 2024). Penelitian oleh Ahmed (2024) dan Zahrani (2024) menunjukkan bahwa perilaku hijau karyawan berpengaruh terhadap kinerja hijau mereka, menegaskan pentingnya internalisasi perilaku ramah lingkungan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Dari uraian tersebut, maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah:

H3: Terdapat pengaruh signifikan antara *Employee green behavior* terhadap *employee green performance*

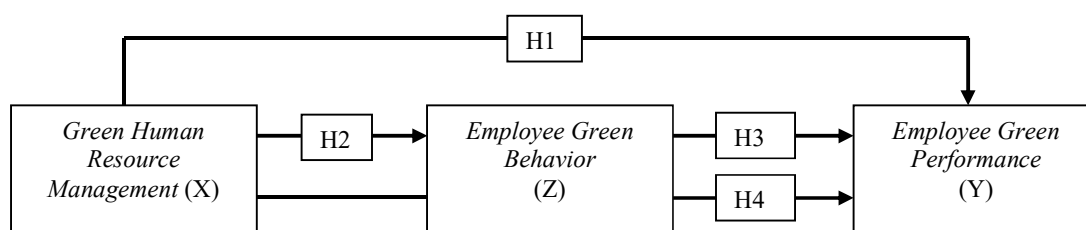
Penelitian terdahulu secara konsisten menunjukkan bahwa *green human resource management* berpengaruh secara signifikan dalam meningkatkan *employee green performance* (Ali Gill et al., 2023; Idrus, 2024; dan Sigdel, 2023). Penerapan GHRM secara efektif dapat

mendorong peningkatan kinerja hijau baik di tingkat individu maupun organisasi. Lebih lanjut, penelitian oleh Veerasamy et al., (2024a); Veerasamy et al., (2024b); dan Ababneh (2021) menunjukkan bahwa implementasi GHRM secara signifikan meningkatkan *employee green behavior*, yang dalam hal ini dipahami sebagai instrumen strategis untuk mendorong perilaku pro-lingkungan di tempat kerja. Beberapa penelitian lain oleh Ahmed (2024) dan Zahrani (2024) menunjukkan bahwa *employee green behavior* berkontribusi secara positif terhadap *employee green performance*.

Meskipun belum banyak penelitian yang secara eksplisit menempatkan *employee green behavior* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara GHRM dan *employee green performance*, beberapa studi telah mengeksplorasi peran mediasi perilaku hijau karyawan dalam hal yang berbeda. Le & Tham (2024) mengkaji *employee green behavior* sebagai mediator antara GHRM dan *sustainable corporate performance*, sedangkan Ahmed (2024) meneliti fungsi mediasi perilaku hijau antara kepemimpinan transformasional hijau dengan *green performance*. Temuan ini mengindikasikan bahwa *employee green behavior* berpotensi memainkan peran penting dalam menjembatani kebijakan GHRM dengan *employee green performance*. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya memperdalam pemahaman mengenai peran mediatif *employee green behavior* dalam hubungan antara *green human resource management* dan *employee green performance*. Dari uraian tersebut, maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah:

H4: Terdapat pengaruh signifikan antara *Green human resource management* terhadap *employee green performance* melalui *employee green behavior*

Model penelitian ini menggambarkan hubungan antara *Green Human Resource Management* (X) dan *Employee Green Behavior* (Z), dengan *Employee Green Performance* (Y) sebagai berikut



Gambar 1 Model Penelitian

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner untuk mengumpulkan data primer, serta dokumen dan literatur sebagai data sekunder. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan pengukuran hubungan antar variabel secara objektif dan sistematis melalui teknik statistik (Bacon-Shone, 2022). Lokasi penelitian di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi, dengan populasi sebanyak 116 pegawai. Sampel ditentukan menggunakan teknik *simple random sampling* dan rumus Yamane, menghasilkan 90 responden yang dianggap representatif untuk dianalisis. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner menggunakan skala Likert 4 poin, yang dinilai lebih akurat karena menghilangkan opsi netral (Hertanto, 2017).

Teknik analisis data yang digunakan adalah *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Teknik ini dipilih karena efektif untuk menganalisis hubungan kompleks antar variabel laten dengan ukuran sampel yang

relatif kecil. Pengujian model dilakukan melalui dua tahap, yaitu evaluasi *outer model* untuk menilai validitas konstruk dan reliabilitas indikator, serta *inner model* untuk menguji hubungan kausal antar variabel laten dan kekuatan prediktif model (Hair et al., 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif merupakan langkah awal dalam penelitian yang bertujuan untuk merangkum dan menginterpretasikan data menggunakan teknik statistik dasar seperti rata-rata, simpangan baku, dan rentang nilai (Creswell, 2018). Analisis ini memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data tanpa menarik kesimpulan terhadap populasi yang lebih luas.

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif dilakukan untuk mengevaluasi tanggapan responden terhadap variabel *Green Human Resource Management* (X), *Employee Green Behavior* (Z), dan *Employee Green Performance* (Y). Hasil rekapitulasi data digunakan untuk mengetahui tingkat persepsi responden terhadap masing-masing variabel.

Tabel 1 Analisis Deskriptif Variabel

Variabel	Indikator	Rata-rata	Kategori
<i>Green Human Resource Management</i> (X)	GHRM1	3.133	Tinggi
	GHRM2	2.978	Tinggi
	GHRM3	3.033	Tinggi
	GHRM4	3.222	Tinggi
	GHRM5	3.133	Tinggi
	GHRM6	3.167	Tinggi
	GHRM7	3.189	Tinggi
	GHRM8	3.222	Tinggi
	GHRM9	3.089	Tinggi
	GHRM10	3.144	Tinggi
	GHRM11	3.167	Tinggi
	GHRM12	3.100	Tinggi
	GHRM13	3.178	Tinggi
	GHRM14	3.122	Tinggi
	GHRM15	3.100	Tinggi
	GHRM16	3.100	Tinggi
	GHRM17	3.111	Tinggi
Rata-rata Total		3.129	Tinggi
<i>Employee Green Behavior</i> (Z)	EGB1	3.400	Sangat Tinggi
	EGB2	3.333	Sangat Tinggi
	EGB3	3.244	Tinggi
	EGB4	3.422	Sangat Tinggi
	EGB5	3.511	Sangat Tinggi
	EGB6	3.267	Sangat Tinggi
	EGB7	3.422	Sangat Tinggi
	EGB8	3.200	Tinggi
	EGB9	3.378	Sangat Tinggi

<i>Employee Green Performance (Y)</i>	EGB10	3.300	Sangat Tinggi
	EGB11	3.278	Sangat Tinggi
	EGB12	3.178	Tinggi
	EGB13	3.167	Tinggi
	EGB14	3.256	Sangat Tinggi
	EGB15	3.356	Sangat Tinggi
	Rata-rata Total	3.314	Sangat Tinggi
	EGP1	3.489	Sangat Tinggi
	EGP2	3.556	Sangat Tinggi
	EGP3	3.422	Sangat Tinggi
	EGP4	3.311	Sangat Tinggi
	EGP5	3.478	Sangat Tinggi
	EGP6	3.644	Sangat Tinggi
	EGP7	3.322	Sangat Tinggi
	EGP8	3.344	Sangat Tinggi
	EGP9	3.378	Sangat Tinggi
	Rata-rata Total	3.438	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa variabel GHRM, EGB, dan EGP berada dalam kategori tinggi dan sangat tinggi. Artinya, responden memberikan penilaian positif terhadap implementasi kebijakan dan praktik GHRM, menunjukkan tingkat perilaku ramah lingkungan yang kuat, serta mengindikasikan kinerja hijau yang optimal.

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran berfungsi untuk menjelaskan hubungan antara blok indikator dengan variabel latennya. Model ini menggambarkan bagaimana indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian berhubungan dengan konstruk yang diukur (Hair et al., 2022). Pengujian model pengukuran bertujuan untuk memastikan bahwa indikator-indikator yang digunakan secara valid mengukur konstruk atau variabel laten yang dimaksud.

Salah satu pengujian dalam *outer model* adalah pengujian *convergent validity*, untuk mengukur sejauh mana korelasi antara indikator dengan konstruk laten yang diwakilinya. Pengujian validitas konvergen dilakukan dengan memeriksa nilai *loading factor* setiap indikator pada konstraknya. Sebuah indikator dianggap valid jika nilai *loading factor*-nya lebih besar dari 0,7, yang merupakan nilai ideal.

Tabel 2 Nilai *Outer Loading*

<i>Green Human Resource Management (X)</i>		<i>Employee Green Behavior (Z)</i>		<i>Employee Green Performance (Y)</i>	
Indikator	LF	Indikator	LF	Indikator	LF
GHRM1	0,848	EGB1	0,840	EGP1	0,826
GHRM2	0,811	EGB2	0,720	EGP2	0,863
GHRM3	0,822	EGB3	0,739	EGP3	0,925
GHRM4	0,781	EGB4	0,742	EGP4	0,759
GHRM5	0,816	EGB5	0,810	EGP5	0,827
GHRM6	0,805	EGB6	0,770	EGP6	0,764

GHRM7	0,819	EGB7	0,872	EGP7	0,895
GHRM8	0,786	EGB8	0,751	EGP8	0,867
GHRM9	0,836	EGB9	0,858	EGP9	0,836
GHRM10	0,854	EGB10	0,885		
GHRM11	0,840	EGB11	0,859		
GHRM12	0,889	EGB12	0,863		
GHRM13	0,798	EGB13	0,880		
GHRM14	0,832	EGB14	0,866		
GHRM15	0,852	EGB15	0,879		
GHRM16	0,789				
GHRM17	0,708				

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70. Hal ini menandakan bahwa semua indikator memenuhi syarat *convergent validity* dalam kategori memadai dan baik, sehingga dapat dilanjutkan ke tahap uji validitas berikutnya.

Selanjutnya pengujian *discriminant validity* yang dilakukan untuk memastikan bahwa suatu konstruk berbeda dengan konstruk lainnya. Melalui analisis *cross loading*, indikator dikatakan valid jika memiliki loading tertinggi pada konstruk yang diukurnya dibandingkan dengan konstruk lain.

Tabel 3 Nilai Cross Loading

Indikator	Green Human Resource Management (X)	Employee Green Behavior (Z)	Employee Green Performance (Y)
GHRM1	0,848	0,546	0,252
GHRM2	0,811	0,395	0,246
GHRM3	0,822	0,457	0,275
GHRM4	0,781	0,274	0,118
GHRM5	0,816	0,494	0,193
GHRM6	0,805	0,468	0,268
GHRM7	0,819	0,375	0,196
GHRM8	0,786	0,419	0,146
GHRM9	0,836	0,395	0,195
GHRM10	0,854	0,380	0,165
GHRM11	0,840	0,331	0,138
GHRM12	0,889	0,553	0,321
GHRM13	0,798	0,349	0,181
GHRM14	0,832	0,386	0,226
GHRM15	0,852	0,489	0,210
GHRM16	0,789	0,481	0,293
GHRM17	0,708	0,422	0,292
EGB1	0,610	0,840	0,646
EGB2	0,589	0,720	0,507
EGB3	0,346	0,739	0,539
EGB4	0,384	0,742	0,550
EGB5	0,536	0,810	0,614

EGB6	0,365	0,770	0,588
EGB7	0,521	0,872	0,725
EGB8	0,344	0,751	0,635
EGB9	0,463	0,858	0,742
EGB10	0,444	0,885	0,663
EGB11	0,399	0,859	0,646
EGB12	0,327	0,863	0,730
EGB13	0,333	0,880	0,741
EGB14	0,394	0,866	0,701
EGB15	0,492	0,879	0,742
EGP1	0,196	0,615	0,826
EGP2	0,239	0,657	0,863
EGP3	0,267	0,750	0,925
EGP4	0,092	0,585	0,759
EGP5	0,153	0,585	0,827
EGP6	0,362	0,633	0,764
EGP7	0,226	0,756	0,895
EGP8	0,269	0,708	0,867
EGP9	0,290	0,701	0,836

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh indikator pada ketiga variabel memiliki nilai *cross loading* lebih tinggi dibanding pada variabel lain. Artinya, semua indikator valid dan memenuhi syarat *discriminant validity*.

Selanjutnya, untuk mengukur reliabilitas konstruk dengan indikator reflektif, dapat digunakan tiga ukuran utama, yaitu **Cronbach's Alpha**, **Composite Reliability**, dan **Average Variance Extracted (AVE)**. Sebuah konstruk dinyatakan reliabel jika memenuhi kriteria: **Cronbach's Alpha** > 0,70, **Composite Reliability** > 0,70, dan **AVE** > 0,50. Ketiga ukuran ini memastikan bahwa indikator-indikator dalam satu konstruk secara konsisten merepresentasikan variabel laten yang dimaksud.

Tabel 4 Nilai Reliabilitas

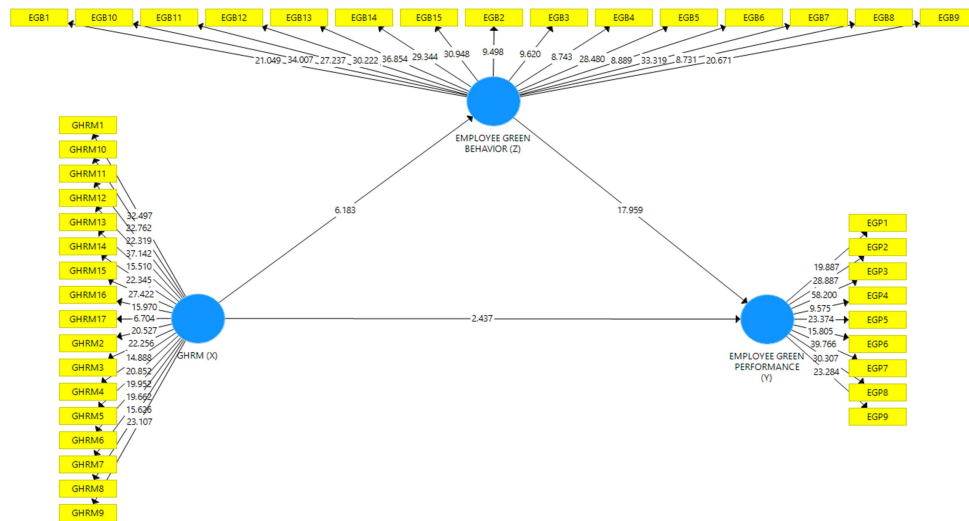
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<i>Green Human Resource Management (X)</i>	0,969	0,972	0,669
<i>Employee Green Behavior (Z)</i>	0,966	0,969	0,680
<i>Employee Green Performance (Y)</i>	0,948	0,956	0,709

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan Pengujian reliabilitas menggunakan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria dan dinyatakan reliabel dalam mengukur konstruk masing-masing.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural menjelaskan hubungan antar variabel laten, baik berupa korelasi maupun hubungan sebab akibat (Hair et al., 2022).



Gambar 2 Hasil Pengujian Inner Model

Penilaian terhadap inner model dimulai dengan mengukur signifikansi hubungan antar variabel laten. Salah satu indikator utama adalah nilai R^2 , yang menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen.

Tabel 4 Nilai R Square (R^2)

Variabel	R^2 Square	R^2 Square Adjusted
Employee Green Behavior (Z)	0,285	0,277
Employee Green Performance (Y)	0,662	0,654

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa nilai R-square untuk variabel *employee green behavior* sebesar 0,285 atau 28,5%. Artinya, *green human resource management* memberikan kontribusi sebesar 28,5% terhadap pembentukan *employee green behavior*, sementara sisanya sebesar 71,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Sementara itu, nilai R-square untuk variabel *employee green performance* sebesar 0,662 atau 66,2%, yang berarti bahwa *green human resource management* dan *employee green behavior* secara bersama-sama memengaruhi *employee green performance* sebesar 66,2%, dan sisanya sebesar 33,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Selanjutnya, *predictive relevance* atau Q^2 digunakan untuk mengevaluasi kemampuan prediktif model terhadap data observasi. Q^2 merupakan hasil sintesis antara validasi silang (*cross validation*) dan *fitting function* yang digunakan untuk menilai seberapa baik parameter konstruk mampu memprediksi variabel yang diamati. Nilai $Q^2 > 0$ mengindikasikan bahwa model memiliki *predictive relevance* yang baik, sedangkan nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model tidak memiliki kemampuan prediktif yang memadai.

Tabel 5 Nilai Predictive Relevance

Variabel	SSO	SSE	$Q^2 (=1 - SSE/SSO)$
Green Human Resource Management (X)	1530,000	1530,000	
Employee Green Behavior (Z)	1350,000	1097,202	0,187
Employee Green Performance (Y)	810,000	436,371	0,461

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa nilai Q^2 setiap variabel > 0 , yang menunjukkan bahwa *green human resource management*, *employee green behavior*, dan *employee green performance* memiliki *predictive relevance* yang baik.

Terakhir, pengujian *bootstrapping* digunakan untuk menguji signifikansi antar variabel. Jika t -statistik $> 1,96$, p -value $< 0,05$, maka hubungan antar variabel dianggap signifikan pada tingkat 5%.

Tabel 6 Uji Hipotesis

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>
X -> Y	-0,205	-0,215	0,084	2,437	0,008
X -> Z	0,534	0,546	0,086	6,183	0,000
Z -> Y	0,905	0,915	0,050	17,959	0,000
X -> Z -> Y	0,483	0,502	0,098	4,935	0,000

Sumber: Data Primer, 2025

Pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Employee Green Performance*

Berdasarkan hasil analisis, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh signifikan antara *green human resource management* terhadap *employee green performance*” diterima. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *original sample* sebesar **-0,205**, nilai *t-statistic* **2,437** (**$> 1,96$**), dan *p-value* **0,008** (**$< 0,05$**). Meski pengaruhnya signifikan, hubungan yang ditunjukkan negatif, berarti semakin tinggi penerapan GHRM justru berhubungan dengan penurunan kinerja hijau karyawan.

Temuan ini bertentangan dengan studi sebelumnya seperti Ali Gill et al., (2023) dan Gustiah & Nurhayati (2023), yang menyatakan bahwa *green human resource management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee green performance*. Selain itu, hasil ini juga tidak sejalan dengan penelitian Riyanto et al., (2024), yang mengungkapkan bahwa *green human resource management* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *employee green performance*. Hal ini bisa disebabkan oleh kurangnya faktor mediasi yang menghubungkan GHRM dengan peningkatan kinerja hijau karyawan. Selain itu, implementasi GHRM sering kali belum optimal karena keterbatasan sumber daya, kurangnya dukungan manajerial, dan minimnya pelatihan terkait perilaku ramah lingkungan. Faktor usia juga mempengaruhi keberhasilan implementasi GHRM, di mana kelompok usia yang lebih tua cenderung lebih lambat dalam mengadopsi kebijakan ramah lingkungan.

Pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Employee Green Behavior*

Berdasarkan hasil analisis, hipotesis kedua yang menyatakan “Terdapat pengaruh signifikan antara *green human resource management* terhadap *employee green behavior*” diterima. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *original sample* sebesar 0,534, nilai *t-statistics* sebesar 6,183 yang lebih besar dari 1,96, serta nilai *p-value* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin efektif penerapan *green human resource management* dalam suatu organisasi, maka semakin tinggi kecenderungan karyawan untuk menunjukkan *employee green behavior*.

Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Veerasamy et al., (2024a); Veerasamy et al., (2024b); dan Ababneh (2021), yang menyatakan bahwa penerapan *green human resource management* secara signifikan meningkatkan *employee green behavior*. Penelitian oleh Hani & Praningrum (2023) juga mengemukakan bahwa praktik seperti rekrutmen yang

mempertimbangkan kesadaran lingkungan, pelatihan berbasis keberlanjutan, sistem penghargaan, serta evaluasi kinerja yang mencakup aspek lingkungan, berperan penting dalam mendorong perilaku ramah lingkungan karyawan.

Pengaruh *Employee Green Behavior* terhadap *Employee Green Performance*

Berdasarkan hasil analisis, hipotesis ketiga yang menyatakan “Terdapat pengaruh signifikan antara *employee green behavior* terhadap *employee green performance*” diterima. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *original sample* sebesar 0,905, nilai *t-statistics* sebesar 17,959 yang lebih besar dari 1,96, serta nilai *p-value* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *employee green behavior* yang ditunjukkan dalam suatu instansi, maka semakin tinggi pula pencapaian *employee green performance*. Dengan kata lain, perilaku hijau karyawan berkontribusi secara langsung dalam meningkatkan kinerja hijau karyawan.

Hasil ini sejalan dengan temuan Ahmed (2024) yang menunjukkan bahwa *employee green behavior* memiliki dampak positif terhadap *green employee performance*. Keterlibatan aktif karyawan dalam aktivitas yang berorientasi pada keberlanjutan tidak hanya mencerminkan tingkat kesadaran terhadap isu lingkungan, tetapi juga memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan efektivitas dan produktivitas kerja. Penelitian lain oleh Zahrani (2024) juga menemukan bahwa keterlibatan karyawan dalam perilaku hijau berhubungan erat dengan peningkatan efisiensi operasional dan pengurangan limbah, yang pada akhirnya memperkuat *employee green performance* secara keseluruhan.

Pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Employee Green Performance* melalui *Employee Green Behavior*

Berdasarkan hasil analisis, hipotesis keempat yang menyatakan “Terdapat pengaruh signifikan antara *green human resource management* terhadap *employee green performance* melalui *employee green behavior*” diterima. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *original sample* sebesar 0,483, *t-statistics* sebesar 4,935 ($> 1,96$), dan *p-value* sebesar 0,000 ($< 0,05$). Artinya, semakin efektif penerapan *green human resource management* dalam suatu organisasi, semakin tinggi pula tingkat *employee green behavior*, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan *employee green performance*.

Temuan ini menunjukkan bahwa *employee green behavior* berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh tidak langsung dari *green human resource management* terhadap kinerja hijau pegawai. Dengan demikian, kebijakan dan praktik *green human resource management* tidak serta-merta meningkatkan *employee green performance*, melainkan melalui pembentukan perilaku hijau karyawan terlebih dahulu. Secara teoretis, temuan ini memperkuat pemahaman mengenai pentingnya dimensi perilaku dalam memediasi hubungan antara kebijakan SDM yang berkelanjutan dan kinerja lingkungan. Secara praktis, hasil ini menekankan bahwa peningkatan kinerja hijau pegawai memerlukan dukungan perilaku ramah lingkungan di tingkat individu, sebagai bentuk nyata dari internalisasi nilai-nilai keberlanjutan yang dibawa oleh *green human resource management*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi, dapat disimpulkan bahwa secara umum tingkat implementasi *green human resource management*, *employee green behavior*, dan *employee green performance* tergolong tinggi hingga sangat tinggi. Temuan ini mencerminkan adanya kesadaran dan komitmen yang baik terhadap prinsip-prinsip keberlanjutan di lingkungan organisasi. *Green human resource management* memiliki

pengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee green performance*. Namun, *green human resource management* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee green behavior*, dan *employee green behavior* juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee green performance*. Selain itu, *employee green behavior* berhasil memediasi hubungan antara *green human resource management* dan *employee green performance*.

Selain itu, hasil penelitian juga memberikan gambaran tentang area-area yang masih memerlukan perhatian dan pengembangan lebih lanjut dalam penerapan GHRM, seperti rekrutmen hijau, partisipasi pegawai dalam mempengaruhi orang lain, dan kontribusi mereka dalam pengelolaan lingkungan organisasi. Untuk meningkatkan efektivitas strategi GHRM dan mendorong budaya kerja yang berkelanjutan, organisasi disarankan untuk memperkuat kebijakan hijau, memberikan pelatihan intensif, serta menciptakan sistem penghargaan bagi perilaku dan kontribusi lingkungan yang positif. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan studi, menggunakan pendekatan metodologis yang lebih beragam seperti kualitatif untuk mengeksplorasi lebih dalam pada objek penelitian, serta mempertimbangkan variabel tambahan yang relevan agar dapat memberikan pemahaman yang lebih holistik terhadap dinamika *employee green performance* dalam konteks keberlanjutan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ababneh, O. M. A. (2021). How do green HRM practices affect employees' green behaviors? The role of employee engagement and personality attributes. *Journal of Environmental Planning and Management*, 64(7), 1204–1226. <https://doi.org/10.1080/09640568.2020.1814708>
- Ahmad, S. (2015). Green Human Resource Management: Policies and practices. *Cogent Business and Management*, 2(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1030817>
- Ahmed, A. (2024). *The Influence of Green Transformational Leadership on Green Employee Performance: The Mediating Effect of Green Organizational Citizenship Behavior and Employee Green Behavior*. 1(1), 111–139.
- Ali Gill, A., Farrokh, S., Haider, M. U., & Zubair, R. (2023). Think Green: Impact of Green Human Resource Management on the Green Performance of Employees through the Mediating Role of Green Work Engagement. *Pakistan Journal of Humanities and Social Sciences*, 11(2), 2189–2195. <https://doi.org/10.52131/pjhss.2023.1102.0512>
- Arulrajah, A. A., Opatha, H. H. D. N. P., & Nawaratne, N. N. J. (2016). Employee green performance of job: a systematic attempt towards measurement. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 6(1), 37. <https://doi.org/10.4038/sljhrm.v6i1.5631>
- Aulia, K. Z., & Nawangsari, L. C. (2023). Effects of Green Human Resource Management and Green Transformational Leadership towards Employee Sustainable Performance through Employee Green Behavior at Mercu Buana University. *European Journal of Business and Management Research*, 8(5), 181–186. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2023.8.5.2128>
- Bacon-Shone, J. (2022). Introduction to Quantitative Research Methods. In *Introduction to Quantitative Research Methods* (Issue January). SAGE Publications, Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781849209380>
- Chen, T., & Wu, Z. (2022). How to facilitate employees' green behavior? The joint role of green human resource management practice and green transformational leadership. *Frontiers in Psychology*, 13(August), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906869>
- Creswell, J. W. (2018). Research Design - Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. In *SAGE* (5th ed.). <https://doi.org/10.4324/9780429469237-3>

- Ekwochi, E. A., Allison, P. U., & ... (2023). Effect of Green Human Resource Management on the Performance of Registered Hospitality Firms in Enugu State, Nigeria. ... of Management and ..., January. <https://gojournals.gouni.edu.ng/index.php/gounijmss/article/view/61%0Ahttps://gojournals.gouni.edu.ng/index.php/gounijmss/article/download/61/58>
- Gustiah, I. puspa, & Nurhayati, M. (2023). The Role of GHRM In Driving Green Work Engagement For Better Green Employee Performance. *Asean International Journal of Business*, 2(1), 65–75. <https://doi.org/10.54099/aijb.v2i1.525>
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. In *Handbook of Market Research* (Issue October 2023). https://doi.org/10.1007/978-3-319-57413-4_15
- Hani, N. A., & Praningrum, P. (2023). Green Human Resource Management on Green Behavior Mediated by Green Work Engagement Among Rejang Lebong Hospital. *Jurnal Ilmu Manajemen Advantage*, 7(2), 208–222. <https://doi.org/10.30741/adv.v7i2.1187>
- Hertanto, E. (2017). Perbedaan Skala Likert Lima Skala Dengan Skala Likert Empat Skala. *Jurnal Metodologi Penelitian*, September, 2–3.
- Idrus, S. (2024). Green Work Engagement Can Moderate The Effect Of Green Human Resource Management Variables On Employee Performance. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 12(3), 3083–3092. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v12i3.6378>
- Le, T. T., & Tham, D. H. (2024). Nexus of green human resource management and sustainable corporate performance: the mediating roles of green behavior and green commitment. *Journal of Trade Science*, 12(2), 100–116. <https://doi.org/10.1108/jts-11-2023-0028>
- Rashid, M. H. U., Zobair, S. A. M., Shadek, M. J., Hoque, M. A., & Ahmad, A. (2019). Factors influencing green performance in manufacturing industries. *International Journal of Financial Research*, 10(6), 159–173. <https://doi.org/10.5430/ijfr.v10n6p159>
- Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda*. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1–14. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00328.x>
- Riyanto, F., Amron, A., & Sujipto, J. (2023). Green HRM In Improving Employee Performance By Mediating Role Of Green OCB And Green Behavior: Study On Manufacturing Companies In Singapore. *International Journal of Accounting, Management and Economics Research*, 1(2), 19–32. <https://ijamer.feb.dinus.ac.id/index.php/ijamer/>
- Riyanto, F., Mujib, M., & Damar, H. (2024). Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Green Human Resource Management: Peran Mediasi Green OCB Dan Green Behavior. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 9(1), 198–213. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v9i1.21454>
- Sigdel, B. (2023). *Nimit Mai Review Year 6 Issue 2 July-December 2023 Effect of Green Human Resource Management on Organizational Sustainability in Nepal: The Mediating Role of Environmental and Employee Performance Nimit Mai Review Year 6 Issue 2 July-December 2023*. 2.
- Veerasamy, U., Joseph, M. S., & Parayitam, S. (2024a). 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>
- Veerasamy, U., Joseph, M. S., & Parayitam, S. (2024b). Green human resource management practices and employee green behavior. *Journal of Environmental Planning and Management*,

67(12), 2810–2836. <https://doi.org/10.1080/09640568.2023.2205005>

Zahrani, A. A. (2024). The influence of green human resource management practices on organizational environmental performance: mediating roles of green innovation and employee performance. *Cogent Business and Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2387378>