

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. *Employee Green Behavior*

a. Pengertian *Employee Green Behavior*

Katz et al., (2022) Mendefinisikan bahwa Perilaku Hijau Karyawan (EGB), merupakan suatu tindakan karyawan dalam perilaku terukur yang dilakukan oleh karyawan terkait dengan tanggung jawab pada lingkungan hidup dan berkontribusi atas kelestarian lingkungan hidup. Sedangkan menurut Li et al., (2023) Perilaku ramah lingkungan Karyawan (EGB), didefinisikan sebagai serangkaian suatu kebijakan atau praktik dalam suatu tindakan yang mendorong perilaku ramah lingkungan (EGB), pada karyawan untuk menciptakan organisasi yang peka terhadap keberlangsungan lingkungan hidup, hemat sumber daya, dan bertanggung jawab secara sosial.

b. Faktor yang mempengaruhi *Employee Green Behavior*

Menurut Quan et al., (2022) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Perilaku Ramah Lingkungan Karyawan (EGB) dibagi menjadi dua kelompok, antara lain:

1. Lingkungan Individu Karyawan

Faktor menjelaskan bahwa pengetahuan lingkungan suatu individu sangat penting dalam mendorong perilaku ramah lingkungan. Dalam hal tersebut ketika individu dilengkapi dengan pengetahuan lingkungan yang cukup maka semakin besar perilaku ramah lingkungan Karyawan (EGB) yang dilakukan oleh individu tersebut.

2. Kepemimpinan ramah Lingkungan

Faktor yang dimiliki pemimpin terkait dengan kegiatan lingkungan. Hal tersebut bisa dilihat dengan menemukan pengetahuan lingkungan dapat mempengaruhi suatu sikap lingkungan seorang individu dan berdampak pada perilaku ramah lingkungan karyawan (EGB). Pada dasarnya pengetahuan lingkungan dan kesadaran lingkungan memiliki

keterkaitan yang kuat dan saling mempengaruhi satu sama lain.

c. Indikator *Employee Green Behavior*

Zhang et al., (2021) Menyatakan terdapat 4 indikator *Employee Green Behavior* antara lain:

1. Pembelajaran Ramah Lingkungan

Pembelajaran ramah lingkungan dapat mencerminkan inisiatif dalam perlindungan menjaga lingkungan. Serta dapat memberikan dukungan motivasi kepada suatu individu pada karyawan untuk melaksanakan tugas kerja keseharian karyawan disebut sebagai perilaku ramah lingkungan yang halus dalam organisasi, termasuk individu.

2. Praktik Individu

Individu yang menilai sendiri atas perilakunya, karena mereka juga mempengaruhi rekan kerja atau organisasi di sekitar mereka. Dukungan terhadap upaya lingkungan karyawan mengenai perilaku ramah lingkungan yang dihargai oleh organisasi atas sikap dan perilaku mereka (setiap individu).

3. Mempengaruhi orang lain

Ketika karyawan dapat merasakan dampak yang menguntungkan atas penerapan perilaku mereka akan membuat penilain positif mengenai kepentingan, kemuan, kebijakan, dan kekuatan individu mereka untuk kepuasan kebutuhan internal mereka dalam mempengaruhi orang lain. Hal tersebut sebagai indikator yang relevan untuk mengukur kesejahteraan dan memainkan peran penting dalam perilaku ramah lingkungan karyawan (EGB).

4. Suara organisasi

Suara organisasi yang dirasakan individu atau kelompok terhadap upaya karyawan yang tidak hanya memoderasi secara

positif hubungan antara perilaku ramah lingkungan karyawan (EGB). Hak tersebut juga dikonfirmasi sebagai model mediasi mengenai kerangka pengukuran dalam perilaku ramah lingkungan karyawan(EGB).

2. *Green Transformational Leadership*

a. *Pengertian *Green Transformational Leadership**

Cahyadi et al., (2023) mendefinisikan bahwa *green transformational leadership* merupakan perilaku dimana gaya kepemimpinan yang diterapkan untuk memotivasi anggotanya agar mencapai tujuan lingkungan berbasis pro lingkungan dan dapat menginspirasi anggotanya. Namun pendapat lain oleh Mauley et al., (2023) mendefinisikan sebagai pemimpin yang mampu mendorong suatu pemikiran inovatif di kalangan karyawan untuk merangsang pemikiran out of the box dan dapat memberdayakan karyawan untuk memikirkan masalah yang ada dalam organisasi dengan cara baru. Kepemimpinan transformasional hijau sebagai perilaku manajemen yang ditandai dengan motivasi, visi yang jelas, dorongan, inspirasi dan dukungan untuk mencapai pembangunan pada lingkungan organisasi.

b. *Faktor yang mempengaruhi *Green transformational Leadership**

Menurut W. Zhang et al., (2020) mengatakan kepemimpinan transformasional ramah lingkungan perlu mempertimbangkan secara komprehensif terhadap pengaruh kepemimpinan transformasional yang ramah lingkungan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional ramah lingkungan ada dua yaitu:

1. *Penggerak ramah lingkungan*

Penggerak ramah lingkungan merupakan istilah yang digunakan untuk mengacu pada teknologi atau inovasi yang dirancang atau beroperasi dengan mempertimbangkan dampak lingkungan yang lebih sedikit atau positif. Penggerak ini bertujuan untuk mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan

2. *Hubungan ramah lingkungan antar organisasi*

Hubungan ramah lingkungan antar organisasi mengacu pada kerja sama, kemitraan, dan kolaborasi antara organisasi yang bertujuan untuk

mencapai tujuan bersama yang berkaitan dengan kelestarian lingkungan dan keberlanjutan.

c. Indikator *Green Transformational Leadership*

Purwaningsih et al., (2023) menyatakan bahwa indikator dari green transformational leadership terdapat dua dimensi yaitu:

1. *Green Idealized*

Green Idealized (impact idealized), yang berarti menjadi panutan bagi lingkungan, *Green Inspirasi*, Inspirasi pengikut untuk terlibat dalam perilaku yang bertanggung jawab terhadap lingkungan.

2. *Green Intellectual Simulation*

Yang berarti mendorong karyawan untuk berpikir tentang isu-isu lingkungan dengan cara baru dan ide-ide kreatif.

3. *Green Personal Care*

Green personal care yaitu untuk membangun hubungan yang erat dengan karyawan dan mempengaruhi kinerja lingkungan.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum yang ditunjukkan karyawan dalam pekerjaannya, karyawan akan menunjukkan sikap positif dalam bekerja ketika mencapai titik kepuasan dalam bekerja (Indrasari, (2017). Kepuasan kerja diartikan sebagai pekerjaan yang dapat dinikmati dalam suatu pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian, tujuan kerja, perlakuan, penempatan, dan serta suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang dapat menikmati suatu pekerjaan ini, akan memilih untuk lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa didapatkan dalam suatu pekerjaan tersebut yang didefinisikan oleh (Sugiyono et al., 2022).

b. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Robbins et al., (2019) menyatakan terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- **Kondisi Pekerjaan**

Umumnya, pekerjaan menarik yang memberikan pelatihan, variasi, kemandirian, dan kendali cenderung memuaskan karyawan. Interaksi sosial dan hubungan dengan manajer juga berperan penting dalam kepuasan kerja. Kecerdasan emosional pemimpin juga berdampak kuat pada kepuasan kerja di perusahaan. Dengan demikian, kondisi kerja, sifat intrinsik pekerjaan, interaksi sosial, dan manajemen mempengaruhi kepuasan dan kesejahteraan karyawan dengan sifat intrinsik pekerjaan sebagai faktor yang paling penting.

- **Kepribadian**

Kepribadian juga berperan penting dalam kepuasan kerja, terutama CSE positif yang menunjukkan keyakinan pada nilai diri dan kompetensi dasar. Orang dengan CSE positif cenderung lebih puas dengan pekerjaannya, dan dalam budaya kolektivistis, individu dengan CSE tinggi mungkin mencapai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

- **Tanggung Jawab Sosial Perusahaan**

Komitmen organisasi terhadap tanggung jawab sosial perusahaan (CSR), yang melibatkan tindakan yang melebihi kepatuhan hukum untuk memberikan manfaat yang berdampak pada kepuasan kerja karyawan. CSR diwujudkan dalam berbagai cara, seperti upaya pelestarian lingkungan, kerja nirlaba, dan amal.

c. **Indikator kepuasan kerja**

(Luthans, 2011) mengungkapkan bahwa terdapat 5 indikator kepuasan kerja, diantaranya :

1. **Pekerjaan itu sendiri**

Kepuasan kerja itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan, dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.

2. **Gaji**

Gaji sebagai faktor multidimensi dalam kepuasan kerja merupakan

sejumlah upah/uang yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.

3. Rekan kerja

Pada umumnya, rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu.

4. Promosi

Kesempatan untuk maju dalam organisasi. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan seseorang. Lingkungan kerja yang positif dan kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian dasar menjadi lebih penting daripada kesempatan promosi.

5. Atasan

Dalam hal ini kemampuan bergantung pada atasannya untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Ada dua dimensi gaya pengawasan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Pertama berpusat pada karyawan, yang dapat diukur menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan, seperti memberikan nasehat dan bantuan kepada karyawan, komunikasi yang baik dan meneliti seberapa baik kerja karyawan. Kedua yaitu dengan iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan. Secara umum, kedua dimensi tersebut sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengambil beberapa referensi sebagai pendoman dalam penelitian ini. Berikut merupakan kutipan dari beberapa peneliti terdahulu yang di ambil:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, tahun, judul	Fokus dan tujuan penelitian	Populasi, sampel dan unit analisisnya	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Novita et al., 2023) <i>The effect of green organizational culture, green transformational leadership, and job satisfaction on organizational citizenship behavior: the role of mediating organizational commitment</i>	mengeksplorasi hubungan antara komitmen organisasi dan aspek spesifik manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi.	Unit analisisnya: menggunakan SEM-PLS	• Penelitian Kuantitatif	<i>komitmen organisasi dan kepuasan kerja berkorelasi positif. Selain itu, tidak terdapat korelasi positif antara budaya organisasi ramah lingkungan, kepemimpinan transformasional ramah lingkungan.</i>
2	(Li et al., 2023) <i>Towards Examining the Link Between Green HRM Practices and Employee Green in-Role Behavior: Spiritual Leadership as a Moderator</i>	Berdasarkan teori kesesuaian nilai persediaan, penelitian ini menguji pengaruh praktik HRM ramah lingkungan terhadap peran karyawan.	Populasi: perusahaan multinasional Tiongkok. Sampel :374 karyawan perusahaan multinasional Tiongkok	Jalur diperiksa menggunakan regresi berganda hierarki dan untuk mediasi moderasi dengan menggunakan PROCESS Hayes	Praktik MSDM Ramah lingkungan mempunyai dampak positif terhadap perilaku ramah lingkungan dalam peran karyawan. iklim hijau psikologis memediasi hubungan antara praktik MSDM ramah lingkungan dan perilaku ramah lingkungan .
3	(Cahyadi et al., 2023) <i>Predicting the Relationship between Green Transformational Leadership, Green Human</i>	Memprediksi hubungan positif antara kepemimpinan transformasional ramah lingkungan, praktik	Populasi: 252 data yang dikumpulkan dari pelanggan yang merupakan calon	• Pendekatan Kuantitatif	Membuktikan adanya hubungan positif antara praktik GTL, GHRM , dan EGB. Dengan mengadopsi

No	Nama Peneliti, tahun, judul	Fokus dan tujuan penelitian	Populasi, sampel dan unit analisisnya	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Resource Management Practices, and Employees' Green Behavior</i>	manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan, dan perilaku ramah lingkungan karyawan.	karyawan usaha kecil dan menengah di Budapest. Sampel : 252 responden		GTL, praktik GHRM, dan EGB, para pemimpin, manajer, dan karyawan UKM mewujudkan
4	(Mauledy et al., 2023) <i>The role of Green Human Resources Management as a Mediator of Green Transformational Leadership and Green Servant Leadership Relations towards Green Creativity in Hotel and Tourism Services</i>	untuk mengetahui pengaruh <i>e-service quality</i> dan <i>e-recovery service quality</i> terhadap loyalitas pelanggan <i>e-customer</i> ketika belanja <i>online</i> yang dimediasi oleh <i>e Green Human Resource Management</i> (GHRM)	Sampel : 80 responden	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif. • Purposive Sampling 	kepemimpinan transformasional hijau dan kepemimpinan pelayan hijau berpengaruh langsung terhadap GHRM dan kreativitas hijau.
5	(Runturambi et al., 2022) Pengaruh Green HRM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tropica Cocoprime Lelema Kabupaten Minahasa Selatan	Tujuan: bertujuan untuk menganalisis bagaimana kepuasan kerja dapat berperan sebagai faktor perantara dalam Pengaruh Green HRM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.	Populasi : Karyawan PT. Tropica Cocoprime Sampel: 67 responden	<ul style="list-style-type: none"> • Pendekatan Kuantitatif 	<i>Green</i> HRM berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
6	(Mukmin et al., 2021)	Tujuan: Penelitian ini	Sampel : 50 responden	<ul style="list-style-type: none"> • Penelitian Kuantitatif 	<ul style="list-style-type: none"> • Gaya kepemimpinan

No	Nama Peneliti, tahun, judul	Fokus dan tujuan penelitian	Populasi, sampel dan unit analisisnya	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja karyawan Sebagai Variabel Intervening	adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.		<ul style="list-style-type: none"> • Teknik analisis data yaitu analisis deskriptif dan analisis path. 	<p>berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. • Kepuasan kerja menjadi variabel intervening antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

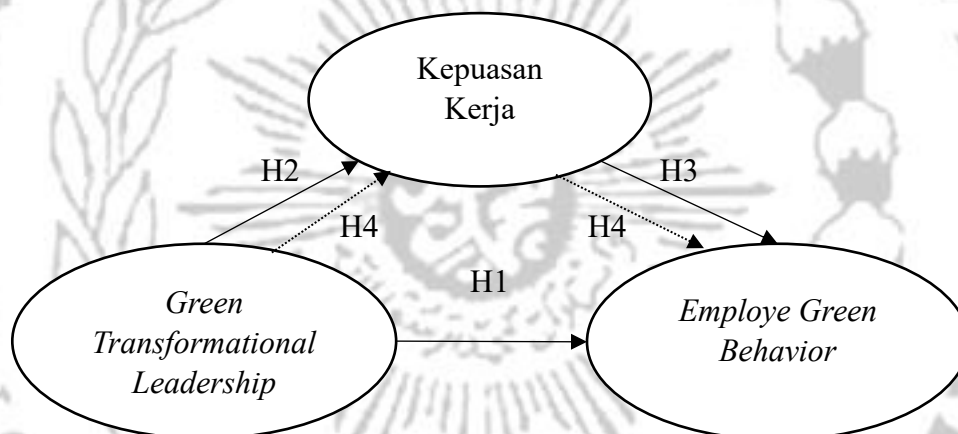
Berdasarkan uraian pada tabel 2.1 di atas. Terdapat perbedaan dan persamaan yang terjadi diantaranya adalah perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mukmin et al., (2021) Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi sebagai variabel bebas. Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat. Kepuasan Kerja karyawan sebagai variabel intervening sedangkan pada penelitian ini hanya menggunakan satu variabel bebas yaitu *Green Transformational Leadership* dan Satu variabel *intervening* yaitu kepuasan kerja.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah suatu bentuk konseptual yang menghubungkan keterkaitan antara variabel dan teori yang diteliti untuk memecahkan sebuah rumusan masalah penelitian yang berbentuk bagan alur (Sugiyono, 2021).

Kerangka pikir yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan beberapa teori dari penelitian sebelumnya yang sudah dijelaskan. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas yaitu *Green Transformational Leadership*, satu variabel intervening yaitu Kepuasan Kerja, dan satu variabel terikat yaitu *Employee Green Behavior*. Hubungan antar variabel dalam kerangka pikir ini didukung dengan beberapa penelitian terdahulu, yaitu penelitian yang dilakukan Yanti et al., (2019) yang menunjukkan bahwa *leadership* tidak berpengaruh secara tidak signifikan terhadap *green behavior*. Peneliti lain yang dilakukan (Sulistiyawati et al., (2022) menjelaskan Kepemimpinan *transformational* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka kerangka pikir dalam penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian tentang *Green Transformational Leadership*, *Employee Green Behavior*, Kepuasan Kerja



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap suatu masalah pada penelitian yang masih perlu diuji kebenarannya (Taufik et al., 2021). dalam penelitian ini berikut merupakan pengembangan hipotesisnya.

1. Pengaruh *Green Transformational Leadership* Terhadap *Employee Green Behavior*

Green Transformational Leadership merupakan gaya kepemimpinan pro lingkungan pada suatu perusahaan atau organisasi Du Y et al., (2022).

Sedangkan menurut W. Zhang et al., (2020) mendefinisikan Gaya kepemimpinan ramah lingkungan penting dalam situasi saat ini, karena memelihara kelestarian lingkungan merupakan suatu keharusan. Dengan menginspirasi bawahannya untuk menjadi pelopor untuk peduli terhadap lingkungan, *green transformational leadership* adalah pilihan yang efektif bagi perusahaan yang berkomitmen pada transformasi menjadi perusahaan berbasis pro lingkungan. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Gustiah et al., (2022) menyatakan penelitian ini membuktikan adanya hubungan positif antara praktik *Green Transformational Leadership* terhadap *Employee Green Behavior*. Sedangkan menurut Cahyadi et al.,(2023) dan Nurwahdah et al., (2022) menyatakan penelitian ini membuktikan adanya hubungan positif antara praktik *Green Transformational Leadership* terhadap *Employee Green Behavior*. Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat di rumuskan hipotesisnya sebagai berikut:

H1: Green Transformational Leadership berpengaruh signifikan terhadap Employee Green Behavior

2. Pengaruh *Green Transformational Leadership* Terhadap kepuasan kerja

Kepuasan kerja yaitu tingkat kebahagiaan, kecukupan, dan kepuasan yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaan yang ditekuni (Indrasari, 2017). Hal tersebut mencakup perasaan positif terhadap tugas-tugas yang mereka kerjakan, hubungan dengan rekan kerja, lingkungan kerja, dan penghargaan yang mereka terima. Kepuasan kerja merupakan aspek penting dalam kehidupan seseorang karena dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis dan emosional mereka. menurut Andriyana, (2023) kepuasan kerja sebagai tindakan untuk mengukur apakah karyawan dapat merasakan hak karyawan atas tindakan tersebut dengan pemberian job description yang sesuai dengan pekerjaan karyawan tanpa memberikan double job. Dampak dari tindakan yang tidak terpenuhi maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasetyoal., (2021) dan Suspendy et al., (2012.) mendefinisikan *Green Transformational Leadership*

berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat di rumuskan hipotesisnya sebagai berikut:

H2 : Green Transformational Leadership berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *Employee Green Behavior*

"Perilaku hijau karyawan, atau *Employee Green Behavior*, mencakup tindakan yang diambil oleh karyawan untuk mengurangi dampak lingkungan pekerjaan mereka dan mendorong praktik berkelanjutan di tempat kerja (Katz et al., 2022). Sedangkan menurut Trimono et al, (2019) Perilaku hijau karyawan (EGB) dapat membantu perusahaan dalam mengurangi jejak lingkungan mereka dan berkontribusi pada tujuan keberlanjutan pada perusahaan. Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh Trimono et al., (2019) , (Khitara et al., 2023) menyimpulkan variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap employe green behavior. Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat di rumuskan hipotesisnya sebagai berikut:

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Employee Green Behavior

4. Pengaruh *Green Transformational Leadership* terhadap *Employee Green Behavior* dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening

Employee Green Behavior (Perilaku Hijau Karyawan) merupakan suatu tindakan karyawan dalam perilaku terukur yang dilakukan oleh karyawan terkait dengan tanggung jawab pada lingkungan hidup dan berkontribusi atas kelestarian lingkungan hidup (Katz et al., 2022). Sedangkan menurut Li et al., (2023) *Employee Green Behavior* (Perilaku Hijau Karyawan) yaitu serangkaian kebijakan atau praktik dalam suatu tindakan yang mendorong perilaku ramah lingkungan (EGB), pada karyawan untuk menciptakan organisasi yang peka terhadap keberlangsungan lingkungan hidup, hemat sumber daya, dan bertanggung jawab secara sosial. Nawangsari, (2019)

mengungkapkan bahwa *green transformational leadership* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan menurut Trimono et al., (2019) kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *employee green behavior*. Berdasarkan penelitian tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H4: Green Transformational Leadership berpengaruh signifikan terhadap Employee Green Behavior dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening

