

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Employee Green Behavior*

a. Pengertian *Employee Green Behavior*

Employee Green Behavior adalah perilaku dalam pengurangan dampak negatif dari tindakan sumber daya manusia terhadap lingkungan atau memiliki dampak positif terhadap lingkungan dan disengaja (6). Perilaku hijau mencakup berbagai tindakan seperti penghematan energi, penggunaan transportasi ramah lingkungan, pengurangan limbah, penggunaan barang daur ulang, penggunaan sumber daya secara efisien, serta dukungan terhadap praktik-praktik berkelanjutan dalam kehidupan sehari-hari. *Green Behavior* juga bisa dikatakan sebagai perilaku manusia dalam menjaga dan memelihara lingkungan hidup yang berada di lingkungan terdekatnya (42)

Green Behavior dapat dimotivasi oleh kesadaran lingkungan, tanggung jawab sosial, kebutuhan untuk mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan, atau dorongan untuk menjaga keberlanjutan planet bagi generasi mendatang (23). Hal ini mencakup tindakan individu, seperti

mengurangi penggunaan plastik sekali pakai, serta keputusan kelompok atau organisasional, seperti pengembangan kebijakan perusahaan yang ramah lingkungan.

Green Behavior dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pelestarian lingkungan dan keseimbangan ekosistem, serta mempromosikan kesadaran lingkungan dan tanggung jawab sosial di kalangan masyarakat secara lebih luas. Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa *Employee Green Behavior* adalah tindakan manusia terhadap lingkungan yang memiliki dampak positif terhadap lingkungan sekitarnya.

b. Faktor yang mempengaruhi *Employee Green Behavior*

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi *Employee Green Behavior* (3) dan (43). Adapun faktor tersebut sebagai berikut :

1. Ketegasan Pimpinan: Ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan dan menjalankan kebijakan hijau sangat mempengaruhi perilaku hijau karyawan. Ketika pemimpin secara konsisten menerapkan dan menegaskan pentingnya tindakan pro-lingkungan di tempat kerja, karyawan lebih terdorong untuk mengikuti jejak tersebut. Ketegasan ini menciptakan lingkungan yang mendukung perilaku hijau,

karena karyawan akan merasa adanya kewajiban untuk mematuhi kebijakan yang tegas dan jelas dari pimpinan mereka

2. Motivasi Pimpinan: Motivasi pimpinan dalam mendorong penerapan perilaku hijau juga menjadi faktor penting. Pimpinan yang secara aktif memotivasi dan memberikan inspirasi kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam kegiatan ramah lingkungan, seperti penghematan energi atau pengurangan limbah, akan mempengaruhi sikap karyawan. Motivasi yang diberikan bisa dalam bentuk penghargaan, pengakuan, atau insentif bagi karyawan yang menunjukkan perilaku hijau dalam pekerjaan mereka sehari-hari.

3. Pelatihan: Pelatihan khusus mengenai praktik-praktik hijau atau berkelanjutan menjadi sarana penting dalam membentuk *Employee Green Behavior*. Karyawan yang diberikan pelatihan untuk memahami bagaimana cara mengimplementasikan kebijakan ramah lingkungan dalam pekerjaan mereka, akan lebih mampu untuk mengambil tindakan yang sesuai. Pelatihan ini dapat mencakup pengelolaan limbah, efisiensi energi, atau praktik berkelanjutan lainnya, yang pada akhirnya akan meningkatkan kesadaran dan kemampuan karyawan untuk berperilaku hijau.

4. Evaluasi Kinerja: Evaluasi kinerja yang menekankan pada aspek hijau juga turut mempengaruhi perilaku karyawan.

Ketika aspek-aspek lingkungan dimasukkan ke dalam kriteria penilaian kinerja, karyawan akan lebih termotivasi untuk menjalankan perilaku hijau karena hal tersebut berhubungan langsung dengan penilaian mereka. Evaluasi ini dapat mencakup sejauh mana karyawan mengikuti prosedur ramah lingkungan, bagaimana kontribusi mereka dalam pengurangan penggunaan sumber daya, serta tindakan lain yang mendukung keberlanjutan.

c. Indikator *Employee Green Behavior*

Terdapat enam indikator *Employee Green Behavior*

(44). Adapun indikator tersebut sebagai berikut :

1. Keberlanjutan Lingkungan: Mencakup upaya untuk mengadopsi perilaku yang mendukung keberlanjutan lingkungan, termasuk praktik-praktik yang membantu menjaga keseimbangan ekologi dan melestarikan sumber daya alam.

2. Transformasi: Merujuk pada kemampuan karyawan untuk mengubah perilaku mereka sendiri agar lebih ramah lingkungan, misalnya dengan mengurangi konsumsi energi atau mengurangi limbah.

3. Menghindari Kerusakan: Ini mencakup usaha untuk menghindari melakukan tindakan yang dapat merusak lingkungan, seperti membuang sampah secara sembarangan atau menggunakan bahan kimia berbahaya.

4. Konservasi: Melibatkan tindakan untuk melestarikan sumber daya alam, seperti menghemat air, mengurangi konsumsi energi, atau mendaur ulang material.

5. Mempengaruhi Orang Lain: Kemampuan untuk mempengaruhi orang lain di sekitar mereka untuk mengadopsi perilaku yang lebih ramah lingkungan, seperti dengan memberikan contoh yang baik atau memberikan informasi dan edukasi tentang praktik-praktik berkelanjutan.

6. Inisiatif: Kemauan untuk mengambil tindakan proaktif dan mengambil inisiatif untuk mendukung praktik-praktik berkelanjutan, tanpa harus diarahkan atau diminta oleh pihak lain.

2.1.2 ***Green Transformational Leadership***

a. Pengertian *Green Transformational Leadership*

Transformational Leadership adalah Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang merangsang dan menginspirasi pengikutnya untuk mencapai hasil yang luar biasa dan dalam prosesnya juga mengembangkan kapasitas kepemimpinan mereka sendiri (45).

Green Transformational Leadership adalah gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi dan menginspirasi bawahan, diharapkan kebijakan dan dan keputusannya diharapkan sejalan dengan visi misi organisasi yang berbudaya

lingkungan (9). Konsep ini memadukan prinsip-prinsip dari teori kepemimpinan transformasional dengan fokus pada tanggung jawab lingkungan (9). Para pemimpin yang mengadopsi pendekatan ini tidak hanya menjadi model yang kuat dalam perilaku berkelanjutan, tetapi juga mendorong anggota organisasi mereka untuk mengikuti jejak mereka.

Dengan memanfaatkan teori-teori seperti pembelajaran sosial dan perubahan organisasi, mereka menciptakan lingkungan di mana praktik-praktik hijau dihargai, didorong, dan diadopsi oleh semua anggota organisasi. Selain itu, etika lingkungan juga menjadi landasan penting dalam pendekatan ini, dengan pemimpin yang mempertimbangkan dampak dari setiap keputusan mereka terhadap lingkungan dan generasi mendatang. Melalui *Green Transformational Leadership*, pemimpin tidak hanya memperjuangkan keberhasilan organisasi, tetapi juga memastikan bahwa upaya mereka berkontribusi pada keberlanjutan lingkungan secara keseluruhan (10). Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa *Green Transformational Leadership* adalah gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi dan menginspirasi bawahan yang memadukan prinsip-prinsip dari teori kepemimpinan transformasional dengan fokus pada tanggung jawab lingkungan.

b. Indikator *Green Transformational Leadership*

Terdapat empat Indikator *Green Transformational Leadership* (46). Adapun indikator tersebut sebagai berikut :

1. Pengaruh Idealisasi, berfokus pada dan mendorong perilaku etis adalah inti dari kepemimpinan ini, di mana pemimpin tidak hanya menuntut keberhasilan organisasi, tetapi juga memastikan bahwa tindakan dan keputusan yang diambil selaras dengan nilai-nilai etika dan keberlanjutan lingkungan.

2. Motivasi inspirasional juga menjadi fokus penting, di mana pemimpin berupaya untuk meningkatkan motivasi, semangat, dan optimisme karyawan dalam mengadopsi praktik-praktik hijau. Ini dilakukan dengan memberikan contoh yang kuat dan mengkomunikasikan visi yang memotivasi terkait dengan keberlanjutan lingkungan.

3. Rangsangan intelektual merupakan komponen penting dalam *Green Transformational Leadership*, di mana pemimpin tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga mendorong dan membiarkan karyawan berpikir secara kreatif dan inovatif tentang cara-cara baru untuk meningkatkan praktik berkelanjutan dalam organisasi.

4. Pertimbangan individual dalam konteks *Green Transformational Leadership* mencakup pengakuan dan penghargaan terhadap kebutuhan dan keinginan individu dalam

mencapai tujuan keberlanjutan. Pemimpin yang memperhatikan kebutuhan dan minat karyawan dalam hal lingkungan akan lebih mampu memotivasi mereka untuk terlibat dalam praktik-praktik berkelanjutan dan memperjuangkan tujuan keberlanjutan secara kolektif. Dengan memperhatikan dan memahami individualitas karyawan, pemimpin dapat membangun hubungan yang kuat dan perantara komitmen mereka terhadap keberlanjutan lingkungan.

2.1.3 *Green Human Resources Management*

a. Pengertian *Green Human Resources Management*

Human Resources Management adalah serangkaian aktivitas yang bertujuan untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif dalam organisasi, aktivitas ini mencakup proses akuisisi, pelatihan, penilaian, dan pemberian kompensasi kepada karyawan, serta pengelolaan hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, serta penanganan isu-isu terkait keadilan bagi mereka (47).

Green Human Resource Management adalah suatu sistem pengelolaan tenaga kerja yang diterapkan untuk mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan atau meningkatkan dampak positif lingkungan (48). *Green Human Resources Management* bertujuan untuk menciptakan organisasi yang berkelanjutan dengan memastikan

bahwa kegiatan sumber daya manusia seperti perekrutan, pelatihan, pengembangan, kompensasi, evaluasi kinerja, dan manajemen karyawan secara keseluruhan dipandu oleh prinsip-prinsip keberlanjutan lingkungan. Dalam konteks *Green Human Resources Management*, praktik-praktik *Human Resources Management* biasanya disesuaikan atau direformasi agar lebih sesuai dengan prinsip-prinsip keberlanjutan (49). Misalnya, dalam perekrutan, perusahaan mungkin akan mencari kandidat yang memiliki kesadaran lingkungan atau memiliki pengalaman dalam pekerjaan yang berhubungan dengan keberlanjutan. Dalam pelatihan, karyawan dapat diberikan pelatihan terkait praktik-praktik berkelanjutan dan bagaimana mereka dapat mengintegrasikannya ke dalam pekerjaan mereka.

Selain itu, *Green Human Resources Management* juga mencakup pengelolaan aspek-aspek seperti manajemen limbah, efisiensi energi, pengurangan jejak karbon, dan kepatuhan terhadap peraturan lingkungan. Tujuannya adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang ramah lingkungan dan memastikan bahwa karyawan memiliki pengetahuan dan dukungan yang cukup untuk berkontribusi pada praktek-praktek berkelanjutan di tempat kerja. Berdasarkan uraian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa *Green Human*

Resources Management adalah pendekatan yang holistik dan berkelanjutan dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk menciptakan organisasi yang tidak hanya berhasil secara ekonomi, tetapi juga bertanggung jawab terhadap lingkungan.

b. Indikator *Green Human Resources Management*

Terdapat enam Indikator *Green Human Resources Management* (50). Adapun Indikator tersebut sebagai berikut:

1. Perencanaan Ketenagakerjaan: Ini mencakup penetapan tujuan-tujuan ekologis dalam perencanaan kebutuhan tenaga kerja perusahaan, termasuk dalam hal keberlanjutan lingkungan.
2. Rekrutmen: Mengintegrasikan tujuan-tujuan ekologis dalam proses perekrutan, seperti mempertimbangkan kesesuaian calon karyawan dengan nilai-nilai keberlanjutan lingkungan perusahaan.
3. Seleksi: Melakukan pemilihan karyawan dengan mempertimbangkan kesadaran dan komitmen terhadap praktik-praktik berkelanjutan, serta kemampuan untuk berkontribusi pada tujuan-tujuan ekologis perusahaan.
4. Motivasi Karyawan: Mendorong dan memotivasi karyawan untuk berpartisipasi dalam inisiatif-inisiatif berkelanjutan, serta

memberikan penghargaan atau insentif bagi mereka yang berkontribusi pada keberlanjutan lingkungan.

5. Pengembangan Karyawan: Mengintegrasikan aspek-aspek keberlanjutan lingkungan dalam program pengembangan karyawan, seperti pelatihan tentang praktik-praktik ramah lingkungan atau pengembangan keterampilan yang mendukung tujuan-tujuan ekologis.

6. Evaluasi Kinerja: Menilai dampak aktivitas-aktivitas SDM terhadap lingkungan dan mempengaruhi kondisi kerja untuk mendukung praktik-praktik berkelanjutan, seperti pengurangan limbah atau penggunaan sumber daya yang lebih efisien.

2.1.4 *Green Organizational Culture*

a. Pengertian *Green Organizational Culture*

Budaya organisasi merupakan sekumpulan makna yang dipahami bersama oleh anggota organisasi dan berfungsi untuk membedakannya dari organisasi lainnya (51). *Green Organizational Culture* merupakan kumpulan nilai, simbol, asumsi, dan benda-benda organisasi yang menggambarkan komitmen atau niat untuk mewujudkan organisasi yang peduli terhadap lingkungan (28). *Green Organizational Culture* melibatkan simbol, stereotip sosial, serta nilai-nilai yang dianut bersama, keyakinan akan nilai dan norma terkait pengelolaan lingkungan membantu membentuk perilaku yang dianggap

standar dan diharapkan dari setiap anggota organisasi (52). Tingginya penerapan *Green Organizational Culture* membuka banyak peluang bisnis bagi perusahaan. Dengan langkah proaktif, perusahaan dapat meningkatkan kualitas produk mereka serta mematuhi regulasi lingkungan (52). *Green Organizational Culture* bertujuan untuk menciptakan organisasi yang berkelanjutan dengan menciptakan organisasi yang berkelanjutan. Pembangunan berkelanjutan mencakup upaya untuk memenuhi kebutuhan saat ini tanpa mengorbankan kemampuan generasi mendatang untuk memenuhi kebutuhannya. Dalam konteks ini, *Green Organizational Culture* berperan sebagai panduan dalam menciptakan strategi dan kebijakan yang memperhatikan keseimbangan antara pertumbuhan ekonomi, kesejahteraan sosial, dan pelestarian lingkungan.

b. Faktor yang mempengaruhi *Green Organizational Culture*

Terdapat empat faktor *Green Organizational Culture* (53). Adapun faktor tersebut sebagai berikut :

1. Komitmen dan Dukungan Manajemen Puncak menunjukkan bahwa komitmen yang kuat dan dukungan dari manajemen puncak terhadap praktik ramah lingkungan sangat penting untuk membangun *Green Organizational Culture*.

2. Kekuatan Regulasi Internal terhadap Sistem Lingkungan menggambarkan pentingnya adanya regulasi dan kebijakan internal yang jelas terkait lingkungan di dalam organisasi. Regulasi ini berfungsi untuk mengarahkan perilaku karyawan dan mendukung implementasi praktik ramah lingkungan.

3. Misi Organisasi Termasuk Kepedulian terhadap Lingkungan yang mencakup aspek kepedulian terhadap lingkungan menunjukkan bahwa nilai-nilai lingkungan diintegrasikan ke dalam tujuan jangka panjang perusahaan. Ini berarti bahwa perusahaan tidak hanya fokus pada profit, tetapi juga bertanggung jawab terhadap dampak lingkungan yang ditimbulkan oleh operasi mereka. Misi yang jelas akan membantu membentuk budaya organisasi dan memberikan arah bagi semua karyawan untuk berkontribusi pada keberlanjutan.

4. Lingkungan yang Mendorong Sikap dan Perilaku Hijau menunjukkan bahwa adanya lingkungan yang mendorong sikap dan perilaku ramah lingkungan di antara karyawan sangat penting untuk keberhasilan *Green Organizational Culture*.

Ketika karyawan berada dalam lingkungan yang mendukung praktik hijau, seperti program penghargaan atau pelatihan, mereka akan lebih termotivasi untuk mengadopsi perilaku positif terhadap lingkungan.

c. Indikator *Green Organizational Culture*

Terdapat enam Indikator *Green Organizational Culture* (34). Adapun Indikator tersebut sebagai berikut:

1. Kredibilitas pesan mencakup kepercayaan yang dimiliki karyawan terhadap informasi dan komunikasi yang disampaikan oleh manajemen mengenai inisiatif lingkungan.

Pesan yang jelas, konsisten, dan didukung oleh bukti konkret akan lebih mungkin diterima dan dihargai oleh karyawan.

Ketika karyawan merasa bahwa manajemen benar-benar peduli dan memiliki komitmen nyata terhadap keberlanjutan, mereka akan lebih cenderung untuk mengadopsi sikap positif terhadap praktik hijau. Kredibilitas pesan juga berperan dalam mengurangi skeptisisme dan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam inisiatif yang berkaitan dengan lingkungan.

2. Keterlibatan Rekan Kerja merujuk pada sejauh mana karyawan berkolaborasi dan terlibat dalam aktivitas ramah lingkungan bersama-sama. Ketika ada dorongan untuk bekerja sama dalam proyek atau inisiatif yang berfokus pada keberlanjutan, karyawan akan merasa lebih termotivasi dan terikat satu sama lain. Keterlibatan ini menciptakan rasa komunitas dan tanggung jawab bersama untuk menjaga lingkungan.

3. Pemberdayaan Karyawan adalah proses di mana karyawan diberikan wewenang dan tanggung jawab untuk mengambil keputusan terkait praktik ramah lingkungan dalam pekerjaan mereka. Ketika karyawan merasa memiliki kontrol atas tindakan mereka dan mampu berkontribusi pada inisiatif keberlanjutan, mereka akan lebih berkomitmen terhadap tujuan lingkungan organisasi. Pemberdayaan ini juga dapat meningkatkan rasa memiliki dan kepuasan kerja, karena karyawan merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka. Dengan demikian, pemberdayaan karyawan menjadi kunci dalam menciptakan budaya organisasi hijau yang aktif dan partisipatif.

2.2. Penelitian Terdahulu

Dalam memahami pengaruh *Green Transformational Leadership* dan *Green Human Resources Management* dan *Green Organizational Culture* terhadap *Employee Green Behavior* di SMP Negeri 20 Malang, penting untuk merinci temuan dari penelitian-penelitian terdahulu yang relevan. Sejumlah penelitian sebelumnya telah menggali berbagai faktor yang memengaruhi perilaku hijau karyawan di berbagai organisasi. Berikut ini adalah beberapa contoh hasil penelitian yang relevan:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| Nama Peneliti | Fokus dan Tujuan Penelitian | Populasi dan Sampel | Metode Analisis Data | Temuan Penelitian |
|-----------------------------|--|---|-----------------------|---|
| (Yanti & Nawangsari, 2019) | Pendekatan Konsep: Pengaruh GTL terhadap EGB | - | Pendekatan Konseptual | GTL berpengaruh positif signifikan terhadap EGB |
| (Suhandana, 2023) | Pengaruh GTL terhadap EGB | 165 karyawan PT Semen Gresik Rembang dengan sampel jenuh | SEM | GTL berpengaruh positif terhadap EGB |
| (Wang et al., 2018) | Pengaruh GTL terhadap EGB | 193 <i>Subordinate Leader</i> pada perusahaan manufaktur di Hubei, China dengan teknik purposive sampling | <i>Path Analysis</i> | GTL berpengaruh positif terhadap EGB |
| (Gustiah & Nurhayati, 2022) | Pengaruh GTL terhadap EGB | 110 karyawan persh peralatan berat di Indonesia dengan random sampling.. | SEM | GTL berpengaruh positif signifikan terhadap EGB |

| Nama Peneliti | Fokus dan Tujuan Penelitian | Populasi dan Sampel | Metode Analisis Data | Temuan Penelitian |
|-----------------------------|---|--|-----------------------------|---|
| (Satria & Resmana, 2022) | Pengaruh GHRM terhadap EGB/ Eco Friendly Behavior | 140 Karyawan pada 13 hotel bintang 4 di Surabaya dengan menggunakan teknik snowball sampling | Regresi | GHRM berpengaruh positif terhadap EGB/ Eco Friendly Behavior |
| (Krisnawati & Amalia, 2023) | Pengaruh GHRM terhadap EGB | 176 karyawan IKEA Tangerang dengan teknik purposive sampling | PLS | GHRM berpengaruh positif terhadap EGB |
| (Mishra, 2017) | Pendekatan Konseptual: Pengaruh GHRM terhadap EGB | - | Pendekatan Konseptual | Terdapat ruang lebih lanjut untuk memanfaatkan potensi penuh praktik GHRM untuk mendorong perilaku pro-lingkungan dalam organisasi. |

| Nama Peneliti | Fokus dan Tujuan Penelitian | Populasi dan Sampel | Metode Analisis Data | Temuan Penelitian |
|----------------------------|------------------------------------|--|---------------------------------|---|
| (Veeras ammy et al., 2023) | Pengaruh GHRM terhadap EGB | 191 staff fakultas perguruan tinggi India dengan convenience sampling | <i>Hierarchical regression.</i> | GHRM berengaruh positif signifikan terhadap EGB |
| (Khan, 2022) | Pengaruh GTL terhadap EGB dan GHRM | 150 Karyawan dari berbagai macam industri di Pakistan dengan teknik purposive sampling | Regresi | GTL berpengaruh positif terhadap EGB |
| (Cahya di et al., 2023) | Pengaruh GTL dan GHRM terhadap EGB | 252 karyawan UMKM di Budapest dengan teknik snowball sampling | SEM | GTL dan GHRM berpengaruh positif terhadap EGB |
| (Srivastava et al., 2024) | Pengaruh GTL terhadap GOC | 304 karyawan hotel daerah wisata di India dengan teknik purposive sampling | Proses macro hipotesis model | GTL berpengaruh positif signifikan terhadap GOC |

| Nama Peneliti | Fokus dan Tujuan Penelitian | Populasi dan Sampel | Metode Analisis Data | Temuan Penelitian |
|----------------------------|---|---|-----------------------------|---------------------------------------|
| (Al Dahnan i et al., 2019) | Pengaruh TL terhadap BO | 450 manajer menengah di perusahaan Migas Abu Dhabi dengan teknik purposive sampling | SEM | TL berpengaruh positif signifikan |
| (Arifiani et al., 2020) | Pengaruh TL terhadap BO | 109 pegawai kesehatan RS UMM dengan teknik proposional random sampling | Path Analysis | TL berpengaruh terhadap BO |
| (Roscoe et al., 2019) | Pengaruh GHRM terhadap GOC | 204 karyawan perusahaan manufaktur di China dengan teknik purposive sampling | SEM | GHRM berpengaruh positif terhadap GOC |
| (Maheswari et al., 2024) | Pendekatan Konseptual GHRM terhadap GOC | - | Kerangka Konseptual | GOC dibentuk melalui GHRM |

| Nama Peneliti | Fokus dan Tujuan Penelitian | Populasi dan Sampel | Metode Analisis Data | Temuan Penelitian |
|------------------------------|--|--|-----------------------------|--|
| (Hooi et al., 2021) | Pengaruh GHRM terhadap GOC | 240 data dari karyawan yang diambil di Taiwan dengan teknik purposive sampling | SEM | GHRM berpengaruh positif signifikan terhadap GOC. |
| (Yang & LI, 2023) | Pengaruh GHRM terhadap EGB dan GOC sebagai mediasi | 436 Karyawan perusahaan teknologi tinggi nasional di Provinsi Fujian, China dengan menggunakan teknik purposive sampling | Path analysis | GHRM berpengaruh positif terhadap EGB dengan GOC sebagai mediasi |
| (Li et al., 2022) | Pengaruh GOC terhadap EGB | 258 karyawan migas di China dengan teknik purposive sampling | Regresi linear | GOC berpengaruh positif terhadap EGB |
| (Trimono & Nawangsari, 2021) | Pengaruh BO dan GTL | 119 karyawan sekretariat Kementerian ESDM Indonesia dengan teknik | SEM | BO dan GTL berpengaruh positif signifikan terhadap EGB |

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | | <i>proportionate stratified random sampling</i> | | |
|--|--|---|--|--|

Sumber: Penelitian Terdahulu

Berdasarkan tabel 2.1 di atas, dapat ditemukan beberapa persamaan dan perbedaan yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu, antara lain :

Persamaan:

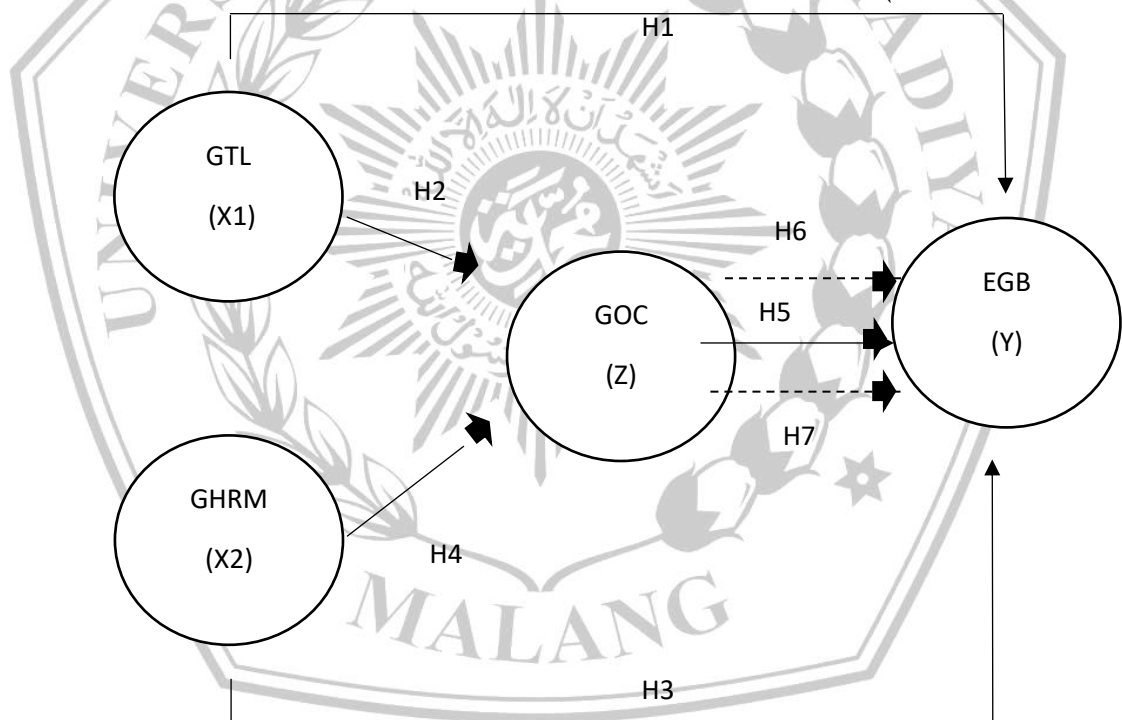
1. Memiliki persamaan variabel yang digunakan, yaitu *Green Transformational Leadership* dan *Green Human Resources Management* sebagai variabel bebas, *Green Organizational Culture* sebagai variabel mediasi dan *Employee Green Behavior* sebagai variabel terikat.
2. Memiliki persamaan pada teknik analisis data, yaitu *path analysis*.

Perbedaan:

1. Memiliki perbedaan objek penelitian.
2. Memiliki perbedaan pada teknik analisis data seperti SEM dan *path analysis*.
3. Memiliki perbedaan alat bantu yang digunakan dalam menganalisis data

2.3 Kerangka Berpikir dan Hipotesis Penelitian

Kerangka konseptual dalam penelitian menjelaskan bagaimana konsep-konsep yang akan diukur dan diamati berhubungan satu sama lain. Interpretasi yang berbeda terhadap tujuan peneliti akan diakibatkan oleh kerangka konseptual yang tidak jelas (54). Hipotesis merupakan suatu keterkaitan yang diperkirakan secara logis antara dua atau lebih variabel, yang dinyatakan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji melalui penelitian atau pengamatan (55).



Sumber: Dikembangkan dalam penelitian ini

Gambar 2.1 Kerangka Pikir

1. Pengaruh *Green Transformasional Leadership* terhadap *Employee Green Behavior*

Berdasarkan pada uraian hubungan antar variabel, maka terdapat beberapa hasil penelitian sebelumnya yang digunakan untuk membangun hipotesis. Penelitian mengungkapkan bahwa *Green Transformational Leadership* berpengaruh positif terhadap *Employee Green Behavior* (11), (12), (13), dan (14). Hal ini diperkuat dengan penelitian yang mengungkapkan bahwa *Green Transformational Leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Green Behavior* (9) dan (15). Oleh sebab itu, berdasarkan berbagai hasil penelitian tersebut, maka diajukan hipotesis penelitian yaitu :

H1: *Green Transformational Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Green Behavior*

2. Pengaruh *Green Transformational Leadership* terhadap *Green Organizational Culture*

Berdasarkan pada uraian hubungan antar variabel, maka terdapat beberapa hasil penelitian sebelumnya yang digunakan untuk membangun hipotesis. Penelitian menunjukkan bahwa *Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Organizational Culture* (31) dan (33). Hal ini diperkuat dengan penelitian yang mengungkapkan bahwa *Green Transformational Leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *Green Organizational Culture*

(32). Oleh sebab itu, berdasarkan berbagai hasil penelitian tersebut, maka diajukan hipotesis penelitian yaitu :

H2: *Green Transformational Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Green Organizational Culture*

3. Pengaruh *Green Human Resources Management* terhadap *Employee Green Behavior*

Berdasarkan pada uraian hubungan antar variabel, maka terdapat beberapa hasil penelitian sebelumnya yang digunakan untuk membangun hipotesis. Penelitian mengungkapkan bahwa *Green Human Resources Management* berpengaruh positif terhadap *Employee Green Behavior* (14), (18), (23), dan (24). Hal ini diperkuat dengan penelitian yang mengungkapkan bahwa *Green Human Resources Management* berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Green Behavior* (25). Oleh sebab itu, berdasarkan berbagai hasil penelitian tersebut, maka diajukan hipotesis penelitian yaitu :

H3: *Green Human Resources Management* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Green Behavior*

4. Pengaruh *Green Human Resources Management* terhadap *Green Organizational Culture*

Berdasarkan pada uraian hubungan antar variabel, maka terdapat beberapa hasil penelitian sebelumnya yang digunakan untuk membangun hipotesis. Penelitian menunjukkan bahwa *Green Human*

Resources Management berpengaruh positif terhadap *Green Organizational Culture* (19), (21), dan (34). Hal ini diperkuat dengan penelitian yang mengungkapkan bahwa *Green Human Resources Management* berpengaruh positif signifikan terhadap *Green Organizational Culture* (30). Oleh sebab itu, berdasarkan berbagai hasil penelitian tersebut, maka diajukan hipotesis penelitian yaitu :

H4: *Green Human Resources Management* berpengaruh signifikan terhadap *Green Organizational Culture*

5. Pengaruh *Green Organizational Culture* terhadap *Employee Green Behavior*

Berdasarkan pada uraian hubungan antar variabel, maka terdapat beberapa hasil penelitian sebelumnya yang digunakan untuk membangun hipotesis. Penelitian menunjukkan bahwa *Green Organizational Culture* berpengaruh positif terhadap *Employee Green Behavior* (35) dan (56). Hal ini diperkuat dengan penelitian yang mengungkapkan bahwa *Green Organizational Culture* berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Green Behavior* (5). Oleh sebab itu, berdasarkan berbagai hasil penelitian tersebut, maka diajukan hipotesis penelitian yaitu :

H5: *Green Organizational Culture* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Green Behavior*

6. Pengaruh *Green Transformational Leadership* terhadap *Employee Green Behavior* dengan *Green Organizational Culture* sebagai variabel mediasi

Berdasarkan pada uraian hubungan antar variabel, maka terdapat beberapa hasil penelitian sebelumnya yang digunakan untuk membangun hipotesis. Penelitian mengungkapkan bahwa *Green Transformational Leadership* berpengaruh positif terhadap *Employee Green Behavior* (11), (12), (13), dan (14).. Selain itu, penelitian mengemukakan bahwa *Green Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Green Organizational Culture* (31), (32) dan (33). Selanjutnya, penelitian mengemukakan bahwa *Green Organization Culture* berpengaruh terhadap *Employee Green Behavior* (5), (35) dan (56).. Karena terdapat penelitian terdahulu Pengaruh *Green Transformational Leadership* terhadap *Employee Green Behavior*, Pengaruh *Green Transformational Leadership* terhadap *Green Organization Culture*, dan Pengaruh *Green Organization Culture* terhadap *Employee Green Behavior*, maka peneliti menambahkan variabel *Green Organization Culture* sebagai variabel mediasi yang diduga berperan penting dalam memediasi hubungan antara variabel bebas dan terikat. Oleh sebab itu, berdasarkan berbagai hasil penelitian tersebut, maka diajukan hipotesis penelitian yaitu :

H6: *Green Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Employee Green Behavior* dengan *Green Organization Culture* sebagai variabel mediasi

7. Pengaruh *Green Human Resources Management* terhadap *Employee Green Behavior* dengan *Green Organizational Culture* sebagai variabel mediasi

Berdasarkan pada uraian hubungan antar variabel, maka terdapat beberapa hasil penelitian sebelumnya yang digunakan untuk membangun hipotesis. Penelitian mengungkapkan bahwa *Green Human Resources Management* berpengaruh positif terhadap *Employee Green Behavior* (14), (18), (23), dan (24). Selain itu, penelitian mengemukakan bahwa *Green Human Resources Management* berpengaruh terhadap *Green Organizational Culture* (19), (21), dan (34). Selanjutnya terdapat penelitian mengemukakan bahwa *Green Organization Culture* berpengaruh terhadap *Employee Green Behavior* (5), (35) dan (56). Karena terdapat penelitian terdahulu Pengaruh *Green Human Resources Management* terhadap *Employee Green Behavior*, Pengaruh *Green Human Resources Management* terhadap *Green Organization Culture*, dan Pengaruh *Green Organization Culture* terhadap *Employee Green Behavior*, maka peneliti menambahkan variabel *Green Organization Culture* sebagai variabel mediasi yang diduga berperan penting dalam memediasi hubungan antara variabel bebas dan terikat. Oleh sebab itu,

berdasarkan berbagai hasil penelitian tersebut, maka diajukan hipotesis penelitian yaitu :

H7: *Green Human Resources Management* berpengaruh terhadap *Employee Green Behavior* dengan *Green Organization Culture* sebagai variabel mediasi

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. **H1: *Green Transformational Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Green Behavior***
2. **H2: *Green Transformational Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Green Organizational Culture***
3. **H3: *Green Human Resources Management* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Green Behavior***
4. **H4: *Green Human Resources Management* berpengaruh signifikan terhadap *Green Organizational Culture***
5. **H5: *Green Organizational Culture* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Green Behavior***
6. **H6: *Green Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Employee Green Behavior* dengan *Green Organization Culture* sebagai variabel mediasi**
7. **H7: *Green Human Resources Management* berpengaruh terhadap *Employee Green Behavior* dengan *Green Organization Culture* sebagai variabel mediasi**