

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Teori dan Kajian Pustaka

1. Teori *Ability, Motivation, Opportunity* (AMO)

a. Pengertian Teori *Ability, Motivation, Opportunity* (AMO)

Teori AMO merupakan salah satu kerangka dalam manajemen sumber daya manusia yang menjelaskan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh tiga komponen utama, yaitu kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan untuk berpartisipasi (*opportunity to participate*). Konsep ini dikemukakan oleh Boxall dan Purcell yang menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kombinasi ketiga aspek tersebut, sehingga kinerja optimal akan tercapai apabila karyawan memiliki kemampuan yang memadai, motivasi yang tinggi, serta kesempatan untuk terlibat dalam pekerjaannya (22).

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, praktik HRM akan berdampak pada kinerja individu apabila mampu mendorong upaya sukarela (*discretionary effort*), mengembangkan keterampilan, serta memberikan peluang bagi karyawan untuk berkontribusi dan menunjukkan kinerjanya. Oleh karena itu, rumusan AMO menjadi dasar dalam pengembangan sistem HR yang memperhatikan kepentingan karyawan, khususnya terkait kebutuhan keterampilan, tingkat motivasi, serta kualitas pekerjaan yang dihasilkan (23).

Dalam penelitian ini, teori AMO digunakan untuk menjelaskan keterkaitan antara praktik manajemen sumber daya manusia hijau dengan perilaku karyawan yang berorientasi lingkungan. *Green recruitment* berperan dalam memastikan bahwa organisasi memperoleh karyawan yang memiliki nilai, pengetahuan, dan kemampuan (*ability*) yang selaras dengan prinsip keberlanjutan. Selanjutnya, *green training*

berfungsi untuk meningkatkan kompetensi sekaligus menumbuhkan motivasi (*motivation*) karyawan dalam menerapkan perilaku kerja yang ramah lingkungan. Sementara itu, *employee involvement* merepresentasikan kesempatan untuk berpartisipasi (*opportunity to participate*), yaitu sejauh mana karyawan diberi ruang untuk terlibat aktif dalam aktivitas dan pengambilan keputusan terkait praktik lingkungan di tempat kerja. Melalui kombinasi ketiga aspek tersebut, karyawan terdorong untuk menampilkan perilaku sukarela yang mendukung kelestarian lingkungan atau *organizational citizenship behaviour for environment*.

2. Organizational Citizenship Behaviour for Environment

a. Pengertian Organizational Behaviour for Environment

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku sukarela yang dilakukan oleh karyawan di luar tanggung jawab pekerjaan resmi, yang pada akhirnya meningkatkan performa dan produktivitas perusahaan (24). Boiral O dan Paillé P mengembangkan konsep ini menjadi *organizational citizenship behaviour for environment (OCBE)*, yaitu tindakan sukarela karyawan yang melampaui tanggung jawab formal mereka untuk mendukung pelestarian lingkungan di tempat kerja (5). *Organizational citizenship behaviour for environment (OCBE)* merupakan kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan nilai dan budaya organisasi melalui perilaku sukarela yang berada di luar deskripsi pekerjaan, tetapi memberikan kontribusi positif terhadap pelestarian lingkungan (25). OCBE merupakan hal yang mencerminkan perilaku sukarela yang muncul dari kesadaran individu dalam organisasi untuk menjaga serta meningkatkan kualitas lingkungan agar tercipta kondisi kerja yang lebih hijau dan berkelanjutan (11).

Berbagai tindakan nyata yang berorientasi pada lingkungan, seperti penggunaan teknologi ramah lingkungan untuk mengurangi emisi karbon, pemberian ide atau rekomendasi dalam pengelolaan

limbah yang efisien, serta keterlibatan aktif dalam kegiatan organisasi yang mendukung keberlanjutan, yang merupakan wujud nyata dari perilaku OCBE (26). Karyawan yang memiliki tingkat OCBE tinggi cenderung berpartisipasi aktif dalam kegiatan lingkungan dan berkontribusi terhadap efisiensi sumber daya perusahaan.

b. Faktor-Faktor Organizational Behaviour for Environment

Faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behaviour*, sebagai berikut (24):

1) *Kepemimpinan (Leadership)*

Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

2) *Budaya Organisasi*

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan kebiasaan yang dilakukan bersama oleh anggota organisasi dan menjadi pedoman dalam bertindak

3) *Kepuasan Kerja*

Kepuasan kerja merupakan gambaran sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang mencakup hubungan antar rekan kerja, tantangan dalam pekerjaan, dan jaminan perlindungan kerja.

c. Indikator Organizational Behaviour for Environment

Indikator-indikator *organizational citizenship behaviour for environment*, sebagai berikut (5):

1) *Eco-initiatives*

Eco-initiatives merupakan perilaku sukarela yang ditunjukkan melalui upaya karyawan untuk meningkatkan kinerja lingkungan.

2) *Eco-civic engagement*

Eco-civic engagement merupakan perilaku sukarela seseorang untuk terlibat dalam kegiatan yang diselenggarakan oleh perusahaan yang pro lingkungan.

3) *Eco-helping*

Eco-helping merupakan perilaku sukarela karyawan yang ditunjukkan melaluian ketersediaannya untuk membantu karyawan lain dalam meningkatkan kesadaran dan kepedulian terhadap lingkungan.

3. *Green Training*

a. *Pengertian Green Training*

Green training merupakan strategi yang paling efektif yang dapat diterapkan perusahaan untuk meningkatkan kesadaran karyawan mengenai pentingnya menjaga dan melindungi lingkungan (27). Melalui pelatihan ini, organisasi berupaya menanamkan nilai-nilai keberlanjutan dengan memberikan pemahaman kepada karyawan tentang dampak aktivitas kerja terhadap lingkungan. Selain itu, *green training* berperan penting dalam memperdayakan karyawan agar mampu berpartisipasi aktif dalam inisiatif lingkungan organisasi (28).

Green training merupakan kegiatan yang dirancang secara sistematis untuk mendorong karyawan mempelajari keterampilan terkait perlindungan lingkungan serta lebih sadar akan isu lingkungan. Pelatihan ini dapat meningkatkan kesadaran, pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam kegiatan lingkungan (29). Dengan adanya *green training*, karyawan dapat lebih memahami pentingnya menjaga lingkungan, sehingga mereka menjadi lebih responsif terhadap proses pengelolaan lingkungan dan mampu berkontribusi dalam program keberlanjutan. Pendekatan *green training* tidak hanya membantu organisasi menghadapi tantangan lingkungan, tetapi juga meningkatkan penerimaan karyawan terhadap berbagai inisiatif keberlanjutan (30).

Green training memiliki beberapa dimensi utama, antara lain keahlian teknis yang menekankan penguasaan teknologi serta praktik lingkungan, yang sangat penting untuk meningkatkan efisiensi dan inovasi dalam pekerjaan sehari-hari. Pengetahuan tersebut dapat membantu karyawan memahami bagaimana organisasi dapat berkontribusi terhadap perubahan positif tingkat makro (31). Jika

diterapkan dengan efektif, *green training* mampu menciptakan tenaga kerja yang inovatif, peduli lingkungan, dan kompetitif yang secara keseluruhan berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi serta mendukung perusahaan dalam membangun reputasi positif (9).

b. Indikator *Green Training*

Indikator dari *green training* sebagai berikut (10) :

- 1) Materi pelatihan lingkungan
Mencangkup konten pelatihan yang membahas tentang pengurangan limbah, efisiensi energi, dan praktik daur ulang.
- 2) Metode penelitian berkelanjutan
Mengacu pada pendekatan pelatihan yang mendukung gaya hidup hijau, seperti menggunakan media digital untuk mengurangi konsumsi kertas.
- 3) Keterlibatan pakar Lingkungan
Mencangkup kehadiran para ahli untuk memandu karyawan dalam praktik-praktik lingkungan.
- 4) Evaluasi Dampak Pelatihan
Digunakan untuk mengukur sejauh mana pelatihan ramah lingkungan memberikan kontribusi terhadap perubahan perilaku karyawan di tempat kerja.

4. *Green Recruitment*

a. Pengertian *Green Recruitment*

Green recruitment merupakan proses perekrutan yang berfokus pada penerapan prinsip keberlanjutan lingkungan di setiap prosesnya, mulai dari pemilihan calon hingga tahapan adaptasi karyawan dalam organisasi. Dalam pelaksanaannya, perusahaan tidak hanya menilai kemampuan teknis, tetapi juga mempertimbangkan sejauh mana individu tersebut memiliki kepedulian dan komitmen untuk menjaga kelestarian lingkungan (10). Dalam *green recruitment*, perusahaan menggunakan pendekatan digital untuk mengurangi penggunaan dokumen fisik dan memprioritaskan wawancara online guna mengurangi jejak karbon mereka. Selain itu, *green recruitment*

melibatkan promosi perusahaan sebagai tempat kerja yang mendukung inisiatif hijau untuk menarik calon karyawan yang peduli lingkungan.

Green recruitment merupakan kegiatan perekrutan yang melibatkan penyaringan pada penilaian berdasarkan kesadaran lingkungan, serta untuk menyaring individu yang memiliki dedikasi tinggi terhadap nilai-nilai keberlanjutan (18). Pada tahap awal proses perekrutan dan seleksi yang bertujuan memperoleh karyawan potensial yang mampu menjadi asset organisasi. Proses tersebut berperan penting dalam menghasilkan tenaga kerja yang memiliki kepedulian terhadap isu lingkungan serta dorongan untuk berkontribusi dalam kegiatan pelestarian lingkungan yang bebas dari pencemaran (32).

Melalui *green recruitment*, perusahaan berupaya membangun budaya organisasi yang pro dalam lingkungan dengan memastikan individu yang direkrut memiliki visi dan nilai yang selaras dengan komitmen keberlanjutan perusahaan. Dengan demikian, praktik *green recruitment* tidak hanya berdampak pada peningkatan citra positif perusahaan tetapi juga berkontribusi terhadap terciptanya lingkungan kerja yang lebih hijau dan efisien.

b. Indikator *Green Recruitment*

Indikator dari *green recruitment* sebagai berikut (21):

- 1) Penekanan pada Nilai-Nilai Lingkungan
Perusahaan fokus dengan pemilihan kandidat yang memiliki komitmen terhadap praktik keberlanjutan lingkungan agar dapat mendukung penerapan kebijakan hijau.
- 2) Promosi Perusahaan Hijau
Perusahaan menampilkan citra organisasi yang peduli dan bertanggung jawab terhadap lingkungan untuk menarik kandidat.
- 3) Kriteria Perekrutan Hijau
Perusahaan memprioritaskan penerimaan karyawan yang memiliki sikap, nilai, dan perilaku peduli terhadap lingkungan.

5. *Employee Involvement*

a. Pengertian *Employee Involvement*

Employee involvement adalah suatu proses yang memanfaatkan masukan dari karyawan untuk meningkatkan komitmen mereka terhadap keberhasilan organisasi. Ketika karyawan dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang memberikan mereka otonomi dan kendali lebih besar atas pekerjaan mereka, maka mereka akan menjadi lebih termotivasi, lebih berkomitmen terhadap organisasi, lebih produktif, dan lebih puas terhadap pekerjaannya. Manfaat ini tidak hanya dirasakan oleh individu saja, tetapi juga pada tingkat tim. Ketika tim diberikan kontrol yang lebih besar atas pekerjaannya, maka semangat kerja dan kinerja tim juga akan meningkat (33).

Employee involvement merupakan proses partisipasi yang mendorong pemanfaatan penuh potensi karyawan, di mana mekanisme ini dirancang agar pekerja memiliki komitmen yang kuat terhadap keberhasilan organisasi (34). Keterlibatan karyawan ini juga mencakup peran aktif mereka dalam menjalankan inisiatif ramah lingkungan, seperti terlibat dalam pengambilan keputusan yang berorientasi pada keberlanjutan. Peneliti lain menjelaskan *employee involvement* merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan sejauh mana individu terlibat dalam aktivitas organisasi serta pekerjaannya secara menyeluruh (35). Dapat diartikan sebagai ukuran kinerja seseorang yang berkaitan dengan tingkat kepuasan pribadi yang dirasakan dalam pekerjaannya.

Employee involvement merupakan seperangkat inisiatif atau praktik kerja tingkat partisipasi tinggi berfokus pada optimalisasi potensi karyawan, integrasi dengan strategi bisnis, serta penyelarasan antara kepentingan karyawan dan tujuan organisasi(35). Perusahaan dalam membangun budaya kerja yang partisipatif, dimana setiap karyawan diperdayakan untuk memberikan masukan, ide, dan Solusi dalam proses pengambilan keputusan, maka karyawan akan merasa dihargai dan memiliki rasa kepemilikan terhadap organisasi. Hal ini tidak hanya berkaitan dengan partisipasi karyawan dalam proses

pengambilan keputusan, tetapi juga mencangkup sejauh mana tingkat identifikasi karyawan dengan organisasi.

b. Faktor-Faktor *Employee Involvement*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *employee involvement* sebagai berikut (36):

1) *Sharing power*

Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan, atau memiliki kendali lebih besar terhadap pekerjaan mereka akan meningkatkan rasa memiliki.

2) *Sharing information*

Keterbukaan informasi mengenai tujuan perusahaan, target tim, dan pengembangan organisasi membuat karyawan memahami kontribusi mereka terhadap keseluruhan.

3) *Reward*

Terdapat sistem penghargaan yang adil, baik berupa kompensasi, promosi, maupun pengakuan atas prestasi individu atau kelompok, berperan penting dalam memotivasi karyawan untuk lebih terlibat dan memberikan kinerja terbaiknya.

4) *Knowledge*

Pelatihan dan pengembangan keterampilan membantu karyawan merasa lebih kompeten dan percaya diri dalam pekerjaannya. Peningkatan kemampuan tersebut dapat memperkuat keterlibatan karyawan.

c. Indikator *Employee Involvement*

Indikator dari *employee involvement* sebagai berikut (37):

1) Partisipasi dalam pengambilan keputusan

Karyawan diberi kesempatan menyampaikan pendapat atau ide terkait kebijakan dan proses kerja.

2) Pemberdayaan

Karyawan memiliki wewenang dan tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya.

3) Komunikasi dua arah

Terdapat komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan untuk saling memberi masukan.

4) Rasa memiliki terhadap pekerjaan

Karyawan merasa pekerjaannya penting dan mereka berkontribusi langsung terhadap hasil organisasi.

5) Kolaborasi dan Kerjasama tim

Karyawan aktif bekerja sama dan berpartisipasi dalam kegiatan tim.

B. Hasil Penelitian Sebelumnya

Hasil penelitian sebelumnya yang relevan dapat dijadikan bahan acuan dan pembandingan terhadap penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti serta dapat menjadi bahan pertimbangan dasar untuk menganalisis berbagai masalah yang berkaitan dengan judul penelitian. Untuk mengetahui penelitian sebelumnya yang digunakan bahan referensi peneliti dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian dan Nama Penulis	Variabel	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
1	<i>The Effect of Green Human Resource Management on Organizational citizenship behaviour for environment (OCBE) on Employee Performance at PT Andalan Bakti Niaga (38)</i>	<i>Green recruitment (X1)</i> <i>Green training (X2)</i> <i>Green Performance Appraisal (X3)</i> <i>Green Compensation and Reward (X4)</i> OCBE (Z) <i>Employee Performance (Y)</i>	Sampel: 80 karyawan Alat analisis: Kuantitatif <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i> <i>Partical Least Square (PLS)</i>	1. <i>green recruitment, green training, green compensation and reward</i> memiliki dampak positif terhadap OCBE 2. <i>green recruitment, green training, green compensation and reward</i> memiliki dampak positif terhadap <i>employee performance</i> melalui OCBE 3. GHRM memiliki

No	Judul Penelitian dan Nama Penulis	Variabel	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
				dampak yang signifikan terhadap OCBE
2	The Relationship between Green HRM Practices and Organizational Citizenship Behaviour toward Environment (25)	Green recruitment and selection (X1) Green training and Development (X2) Green Reward and Compensation (X3) OCBE (Y)	Alat analisis: Kuantitatif SPSS	1. Green Human Resource Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCBE 2. Green recruitment dan green training berpengaruh positif terhadap OCBE
3	Pengaruh Green recruitment dan Green training terhadap Kinerja Karyawan menggunakan Organizational Citizenship Behaviour Environment sebagai variabel mediasi pada perusahaan Telekomunikasi di Surakarta (12)	Green recruitment (X1) Green training (X2) OCBE (Z) Kinerja (Y)	Alat analisis: kuantitatif deskriptif SEM-PLS	1. Green recruitment berpengaruh terhadap OCBE 2. green training berpengaruh positif terhadap OCBE
4	Efek mediasi Organizational citizenship behaviour for environment pada Pengaruh Green recruitment dan Green training terhadap Employee Performance (Studi Kasus pada Karyawan PT. Javalab Industries Indonesia) (11)	Green recruitment (X1) Green training (X2) Employee Performance (X3) OCBE (Z)	Sampel: 110 orang Alat analisis: kuantitatif Structural Equation Modeling (SEM)	1. Green recruitment berpengaruh positif terhadap OCBE 2. Green training berpengaruh positif terhadap OCBE
5	The Effect of Green	Green	Sampel: 100 orang	1. Green

No	Judul Penelitian dan Nama Penulis	Variabel	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>recruitment, Green training on Employee Performance in PT TRU Using Organizational Citizen for Environment as Mediation Variable (10)</i>	<i>recruitment (X1) Green training (X2) Employee Performance (Y) OCBE (Y)</i>	Alat analisis: kuantitatif, sampling probabilitas, <i>Structural Equation, Modeling (SEM)</i> <i>Partical Least Square (PLS)</i>	<i>recruitment</i> berpengaruh positif terhadap OCBE secara signifikan <i>Green training</i> berpengaruh positif terhadap OCBE secara signifikan
6	Pengaruh <i>Green training, Green Performance Management, dan Green Employee involvement</i> terhadap <i>Organizational citizenship behaviour for environment</i> Pada Karyawan di Waroeng Pohon (3)	<i>Green training (X1) Green Performance management (X2) Employee involvement (X3) OCBE (Y)</i>	Sampel: 40 karyawan Alat analisis: kuantitatif deskriptif <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i> <i>Partical Least Square (PLS)</i>	1. <i>Green training</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCBE 2. <i>Green Employee Involvement</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCBE 3. <i>Green training, Green Performance Management, dan Green Employee involvement</i> berpengaruh bersama-sama terhadap OCBE
7	<i>The Role of Green training and Development in Enhancing Organizational Citizenship Behavior for the Environment: A Pathway to Sustainability (15)</i>	<i>Green training and Development (X1) OCBE (Y)</i>	Sampel: 40 karyawan Alat analisis: kuantitatif deskriptif <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i> <i>Partical Least Square (PLS)</i>	<i>Green training and development</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCBE
8	Pengaruh <i>Green Human Resource Management Terhadap Green</i>	<i>Green Human Resource Management (X1)</i>	Sampel: 120 karyawan Alat analisis: kuantitatif	GHRM berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCBE

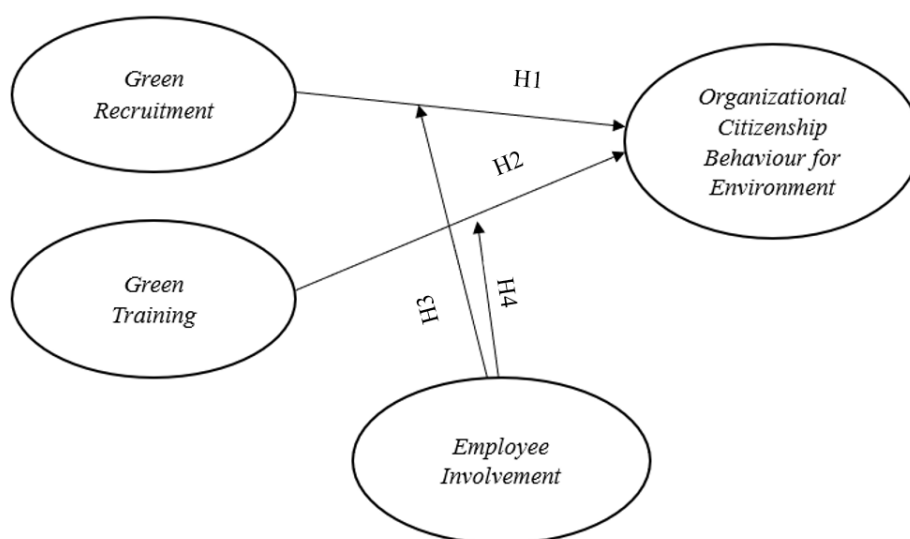
No	Judul Penelitian dan Nama Penulis	Variabel	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Competitive Advantage</i> dengan <i>Organizational Citizenship Behavior for Environment</i> Sebagai <i>Variable Intervening</i> (39)	<i>Green Competitive Advantage</i> (Y) OCBE (Z)	SPSS	
9	<i>The Impact of Organisational Citizenship Behaviour Environment: Analysis of Green Work Engagement, Green Transformational Leadership, and Green Human Resource Management on Outsourcing Employees</i> (40)	<i>Green Human Resource Management</i> (X1) <i>Green Transformational Leadership</i> (X2) <i>Green Work Engagement</i> (X3) OCBE (Z)	Sampel: 399 karyawan Alat analisis: kuantitatif <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) <i>Partical Least Square</i> (PLS)	GHRM berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCBE
10	<i>Environmental Performance: Role of Green Employee Involvement Partices, Green training and Green Shared Vision</i> (5)	<i>Green training</i> (X1) <i>Green Shared Vision</i> (X2) <i>Green Employee Involvement Partices</i> (X3) <i>Environmental Performance</i> (Y) OCBE (Z)	Sampel: 300 karyawan Alat analisis: kuantitatif <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) <i>Partical Least Square</i> (PLS)	<i>Green training, Green Shared Vision, dan Green Employee Involvement Practices</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCBE

Penelitian ini memiliki karakteristik yang berbeda karena menjadikan PT Satwa Farm sebagai objek penelitian, yaitu perusahaan yang bergerak di sektor peternakan. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan dalam literatur sebelumnya dengan memberikan perspektif baru mengenai pengaruh *green recruitment, green training* terhadap *organizational citizenship behaviour for environment* (OCBE) dengan di moderasi *employee involvement* khususnya dalam organisasi pada sektor peternakan di lingkungan industri berkelanjutan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan

praktis bagi perusahaan dalam merancang strategi SDM yang berorientasi pada kelestarian lingkungan.

C. Kerangka Penelitian

Kerangka pikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian merupakan bagian dari suatu hubungan atau kaitan antara konsep yang lainnya dari masalah yang akan diteliti dan berguna untuk mengembangkan suatu topik yang akan diteliti. Kerangka penelitian ini menjelaskan hubungan antara *Green Recruitment*, *Green Training*, *Organizational Citizenship Behaviour for Environment*, dan *Employee Involvement*.

Berikut keterikatan antar variabel di antara lain:

1. *Green Recruitment* (GR) ke *Organizational Citizenship Behaviour for Environment* (OCBE)

GR mempengaruhi OCBE secara langsung, di mana praktik rekrutmen yang ramah lingkungan menghasilkan kandidat yang memiliki komitmen terhadap lingkungan dan bersedia memberikan kontribusi bagi perusahaan (7).

2. *Green Training (GT) ke Organizational Citizenship Behaviour for Environment (OCBE)*

GT mempengaruhi OCBE secara langsung, di mana pelatihan ramah lingkungan diharapkan membuat karyawan lebih peka dan aktif dalam memahami, menerapkan, dan menyebarkan praktik yang mendukung keberlanjutan, sehingga mendorong mereka menunjukkan perilaku (16).

3. *Employee Involvement (EI) memoderasi Green Recruitment (GR) ke Organizational Citizenship Behaviour for Environment (OCBE)*

EI memoderasi GR ke OCBE, dimana tingkat partisipasi dan keterlibatan karyawan menentukan seberapa kuat komitmen karyawan yang direkrut dengan kesadaran lingkungan ke dalam perilaku sukarela terhadap lingkungan (22).

4. *Employee Involvement (EI) memoderasi Green Training (GR) ke Organizational Citizenship Behaviour for Environment (OCBE)*

GT tidak hanya mempengaruhi OCBE secara langsung, tetapi pengaruhnya juga dapat dimoderasi oleh EI, sehingga karyawan yang lebih terlibat lebih mampu menerapkan pengetahuan dan keterampilan dari pelatihan ramah lingkungan dalam perilaku pro-lingkungan (18).

D. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari rumusan masalah yang didasarkan fakta-fakta yang diperoleh dari pengumpulan data:

1. Pengaruh *Green Recruitment* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour for Environment*

Green recruitment melibatkan proses perekrutan yang memprioritaskan kandidat dan nilai-nilai lingkungan, seperti kesadaran terhadap keberlanjutan, pengalaman dalam praktik hijau, atau komitmen terhadap tanggung jawab sosial. Hal ini membentuk perilaku *organizational citizenship behaviour for environment* atau disebut perilaku sukarela karyawan sejak awal, karena karyawan yang direkrut dengan kriteria hijau cenderung lebih termotivasi untuk terlibat dalam tindakan sukarela untuk berpartisipasi dalam program lingkungan.

Berdasarkan hasil penelitian (11,12,38) menyatakan bahwa *green recruitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour for environment*. Berdasarkan hasil tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Green Recruitment* berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour for Environment* pada karyawan PT Satwa Farm

2. Pengaruh *Green Training* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour for Environment*

Green training dalam organisasi berkaitan dengan kinerja karyawan, karena pelatihan menggabungkan pengetahuan dan keterampilan dalam karyawan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi (12). *Green training* dapat digunakan untuk mempersiapkan karyawan untuk memenuhi beberapa tantangan baru dan perubahan organisasi dalam pertimbangan lingkungan untuk meningkatkan keterlibatan karyawan untuk memproses dan meregenerasi keterampilan mereka dan memotivasi mereka untuk berkinerja baik di organisasi dan mengembangkan keterampilan lingkungan.

Pada penelitian (10,11,38), menyatakan bahwa penelitian tersebut menyatakan bahwa *green training* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour for environment*. Berdasarkan hasil tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: *Green Training* berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour for Environment* pada karyawan PT Satwa Farm

3. *Employee Involvement* mempengaruhi *Green Recruitment* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour for Environment*

Employee involvement melibatkan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan terkait keberlanjutan, seperti tim kerja, forum diskusi, atau program saran untuk inisiatif lingkungan. Hal tersebut mendorong OCBE karena karyawan dapat termotivasi untuk berkontribusi

secara sukarela. Dengan adanya *employee involvement*, karyawan yang terlibat secara aktif dalam organisasi cenderung secara sukarela menunjukkan perilaku tersebut seperti menjaga lingkungan dan melakukan inovasi hijau.

Pada penelitian (3), menjelaskan bahwa penelitian tersebut menyatakan *employee involvement* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour for environment*. (17,18) menyatakan *employee involvement* berperan sebagai variabel moderasi antara *green recruitment* terhadap *organizational citizenship behaviour for environment*. Berdasarkan hasil tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: *Employee Involvement* memoderasi pengaruh *Green Recruitment* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour for Environment* pada karyawan PT Satwa Farm



4. *Employee Involvement* Memoderasi Pengaruh *Green Training* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour for Environment*

Pada penelitian (3), menjelaskan bahwa penelitian tersebut menyatakan *employee involvement* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour for environment*. Pada penelitian (10,15) menunjukkan bahwa menyatakan *employee involvement* berperan sebagai variabel moderasi antara *green training* terhadap *organizational citizenship behaviour for environment*. Berdasarkan hasil tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: *Employee Involvement* Memoderasi Pengaruh *Green Training* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour for Environment* pada karyawan PT Satwa Farm

