

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. *Employee Innovative Work Behaviour*

Ide inovatif merupakan elemen penting bagi kesinambungan dan kesuksesan organisasi (AlEssa & Durugbo, 2022). Persaingan ketat dan kekuatan pasar yang membuat organisasi mencari ide inovatif untuk memutakhirkan organisasi agar tetap kompetitif (Wang et al., 2018; Strobl et al., 2020, dalam AlEssa & Durugbo, 2022). Aset tak berwujud dalam organisasi yakni manusia dapat menciptakan dan menstimulasi inovasi (Mariz-Perez et al., 2012, dalam AlEssa & Durugbo, 2022). Dengan kata lain, inovasi organisasi merupakan hasil inovasi individu (Hughes et al., 2018; Spanuth & Wald, 2017, dalam Kmiecik, 2020).

Peneliti sebelumnya (Mensah et al., 2023) mengatakan bahwa perilaku inovatif sangat dibutuhkan organisasi agar dapat bertahan dan bersaing, sehingga dibutuhkan pemahaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhinya dalam jenis praktik GHRM. Perilaku inovatif merupakan sebuah proses multi-tahap mulai dari identifikasi masalah, pencetusan ide atau solusi, pemberian dukungan pada ide, dan pengimplementasian (Pieterse et al., 2010, dalam Venkatesamy & Lew, 2024). Inovatif berawal dari inovasi yang memiliki arti menghasilkan dan mengenalkan penemuan atau ide baru dan berdaya guna. Kemudian inovasi tersebut

diimplementasikan pada kehidupan pekerjaan sehari-hari di organisasi (Janssen, 2000, dalam Jain, 2022).

Terdapat beberapa pendapat mengenai *Employee Innovative Work Behaviour*. (Saether, 2019, dalam Venkatesamy & Lew, 2024) mengatakan bahwa *Innovative Work Behaviour* adalah sebuah perilaku multi-tahap dengan tujuan meningkatkan proses, produk, maupun prosedur, hingga di titik mengaplikasikan ide baru dalam kehidupan bekerja individu, kelompok, maupun organisasi. *Innovative Work Behaviour* menurut (Dorenbosch et al., 2005; Scott & Bruce, 1994; Spanuth & Wald, 2017, dalam Kmiecik, 2020) merupakan konsep kompleks yang dapat mencakup aktivitas perilaku seperti eksplorasi, pembuatan, promosi, dan implementasi ide. Ada 2 komponen pada *Innovative Work Behaviour* yaitu:

a) Pembuatan Ide

Perilaku kreatif dengan tujuan mencari dan menghasilkan pendekatan serta solusi baru yang otentik bahkan metode dan teknik kerja baru untuk persoalan yang terjadi (Kmiecik, 2020). Axtell et al., 2000, dalam Kmiecik, 2020 mengatakan bahwa pembuatan atau pembangkitan ide berdasar pada karakter setiap individu (kreativitas, kepercayaan diri, pengetahuan pekerjaan, dan tuntutan pekerjaan) daripada karakter kelompok dan organisasi.

b) Realisasi Ide

Merujuk pada implementasi ide-ide baru dengan tatanan produk atau proses baru pada organisasi (Kmiecik, 2020). Axtell et al., 2000, dalam Kmiecik, 2020 juga mengatakan yang sebaliknya

bahwa realisasi ide sebagai proses sosial, dampak untuk karyawan lain. Sebuah inovasi akan tercapai dengan adanya persetujuan, keterlibatan, dan dukungan dari orang lain. Inovasi menjadi proses multi-tahap yang memiliki kesepakatan yaitu pembuatan ide harus diikuti dengan realisasi ide (De Jong & Den Hartog, 2010; Krause, 2004; Spanuth & Wald, 2017, dalam Mensah et al., 2023). *Output* inovatif dapat seputar memperluas dan pemutakhiran produk, layanan, prosedur, hingga proses evolusi metode produksi dan sistem manajemen yang baru (Crossan & Apaydin, 2010; Tidd et al., 2001, dalam Bos-Nehles et al., 2017). *Innovative work behaviour* diterapkan untuk meningkatkan proses, produk, maupun layanan perusahaan (De Jong & Den Hartog, 2010; Yidong & Xinxin, 2013; Venketsamy & Lew, 2022, dalam Mensah et al., 2023).

Terdapat istilah lain dalam IWB yaitu *Green Innovative Work Behaviour (GIWB)*. GIWB merupakan sebuah tingkat karyawan dalam mengambil inisiatif sendiri dalam mengimplementasikan praktik ramah lingkungan dalam organisasi (Alnaqbi et al., 2024). *Green innovative work behaviour* merupakan perilaku kerja yang menstimulasi ide, produk, proses, atau layanan baru yang memberi dampak positif terhadap lingkungan (Alnaqbi et al., 2024). *Output* dari GIWB mencakup peningkatan kinerja lingkungan, pengurangan kerusakan lingkungan, peningkatan keterlibatan karyawan, dan peningkatan reputasi organisasi (Hamann et al., 2021, dalam Alnaqbi et al., 2024). Selain itu, persepsi atau pemahaman karyawan

terhadap GHRM terhadap lingkungan mempengaruhi GIWB karyawan (Aboramadan, 2022).

2.1.2. Green Human Resource Management

Green Human Resource Management adalah segala usaha yang dilakukan oleh organisasi untuk mengintegrasikan ragam fungsi dan aktivitas manajemen SDM dengan menerapkan kebijakan dan praktik yang mendukung inisiatif hijau guna meningkatkan kesadaran dan keterlibatan karyawan dalam isu-isu lingkungan berkelanjutan demi peningkatan kinerja lingkungan (Al-Abbadi & Abu Rumman, 2023). Tujuan utama dari GHRM yaitu meningkatkan wawasan pekerja mengenai seluruh proses tata kelola lingkungan yang terdiri atas tindakan yang dibutuhkan, prosedur operasional, serta hasil dari pemanfaatan lingkungan (Ahmad, 2015, dalam Le & Tham, 2024). Selain itu, target dari GHRM yaitu mengimplementasikan prinsip ekologi dan meningkatkan sikap ramah lingkungan yang bertanggung jawab pada pekerja (Bombiak, 2019, dalam Le & Tham, 2024). Dapat dikatakan bahwa *Green Human Resource Management* merupakan pemanfaatan sumber daya manusia di tempat kerja untuk mencapai tujuan organisasi dalam andil pada lingkungan (Mwita, 2019, dalam Le & Tham, 2024).

Praktik *Green Human Resource Management* terdiri atas *green hiring*, *green training*, dan *green compensation*. *Human Resource Practices* merupakan gambaran dari tujuan, strategi, dan metode organisasi dalam memperlakukan dan memandang karyawannya (Shipton et al., 2017, dalam Singh et al., 2021). Dalam jurnal ditunjukkan bahwa wawasan mengenai praktik ramah lingkungan dapat

mempengaruhi aktivitas *hiring* dan *training* pada perilaku dan komitmen ramah lingkungan pekerja (Khan et al., 2022, dalam Le & Tham, 2024). Dalam teori Le & Tham, 2024 menunjukkan bahwa komitmen dan perilaku ramah lingkungan adalah hasil pengaplikasian GHRM yang diimbangi dengan pengembangan diri serta membuat pekerja menjadi sumber daya manusia unik yang dapat ikut serta dalam aktivitas ramah lingkungan.

Green human resource management mengunggulkan pendekatan multidisiplin yang meliputi prinsip dan kaidah dari bidang manajemen, sosiologi, ekonomi, dan psikologi karena berbagai hal yang saling terkait (Ren et al, 2018, dalam Benevene, P. & Buonomo, 2022). Dalam pengkajian GHRM, ada banyak hal yang berhubungan dengan kesadaran, adopsi, dan pengaplikasian praktik SDM yang berpengaruh pada *sustainability* (Renwick et al, 2013; Benn et al, 2014; Dyllick et al, 2002; Van et al, 2003, dalam Mensah et al., 2023). Terdapat beberapa alasan *green human resource* menjadi tantangan dalam penerapan *sustainability* yang efektif. Pertama, MSDM berperan penting dalam *greening* kebijakan dan praktik organisasi (Renwick et al, 2013). Kedua, perubahan membutuhkan komitmen manajemen dan semua karyawan karena mempromosikan dan mempertahankan *green behaviour* (Dubois et al, 2012, dalam Benevene, P. & Buonomo, 2022). Ketiga, adanya penerimaan dan keterlibatan karyawan dengan *green initiatives* di tempat kerja (Ren et al, 2018, dalam Hong et al., 2024).

2.1.2.1 *Green Hiring*

Tahap awal perusahaan untuk mendapatkan pekerja yaitu dengan membuka lowongan pekerjaan, lalu dilanjutkan dengan merekrut karyawan. Sebelum membuka lowongan kerja, perusahaan akan melakukan beberapa usaha untuk menarik perhatian calon karyawan agar bergabung dengan menunjukkan kinerja dan citra lingkungan dari perusahaan (Mensah et al., 2023). Perusahaan menarik karyawan untuk bekerja yang memiliki kesadaran dan pengetahuan mengenai lingkungan (Mensah et al., 2023). Perusahaan merekrut karyawan menggunakan praktik lingkungan perusahaan dalam mengimplementasikan ekologis di seluruh proses mempekerjakan karyawan, serta menggandeng calon karyawan yang memiliki nilai, wawasan, dan aksi lingkungan yang sesuai dengan perusahaan (Khan et al., 2020; Malik et al., 2021, dalam Le & Tham, 2024). Organisasi yang memiliki reputasi baik mengenai ketertarikan dan niat baik akan isu lingkungan jelas lebih menarik bagi banyak kandidat (Iftikar et al., 2022). Karyawan akan terpicat terlebih pada implementasi kebijakan ramah lingkungan (Guerci et al., 2015, dalam Iftikar et al., 2022)

Green Hiring adalah mendayagunakan sumber daya manusia dengan pengetahuan, perilaku, keterampilan, dan pendekatan yang dibutuhkan untuk memahami sistem manajemen lingkungan (Yong et al., 2020, dalam Martins et al., 2021). Istilah lain yang digunakan dalam penelitian sebelumnya (Mensah et al., 2023) yaitu *Green Recruiting* adalah proses perekrutan pada sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kebiasaan yang sejalan dengan sistem manajemen lingkungan organisasi.

Menurut Yusoff et al., 2020, dalam Mensah et al., 2023, perusahaan memiliki wewenang dalam merekrut dan mempekerjakan tenaga kerja yang peduli serta bertanggung jawab pada lingkungan, hingga akhirnya SDM dapat membantu perusahaan dengan berinovasi. Di dalam uraian tugas pada setiap posisi atau jabatan harus dijelaskan secara detail, mulai dari tanggung jawab hingga kompetensi yang harus dimiliki (Chaudahary, 2018, dalam Mensah et al., 2023). Keuntungan pada organisasi yang menerapkan *green hiring* apabila memperoleh karyawan yang memiliki perhatian pada kinerja lingkungan (Iftikar et al., 2022).

2.1.2.2 Green Training

Prioritas utama perusahaan yang berguna dalam kejayaan jangka panjang yaitu *green training* (Pinzone et al, 2019, dalam Iftikar et al., 2022). *Green training* yang menjadi salah satu praktik dalam *green human resource management* bertujuan untuk memberikan pelatihan dan pertumbuhan, serta mendukung dan mempersembahkan peluang baru untuk menunjukkan perilaku kerja yang unggul bagi organisasi guna mempertahankan keunggulan kompetitif dan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan para pesaing (Ramon et al., 2019, dalam Yafi et al., 2021). Pelatihan digunakan untuk mengembangkan keterampilan, kemahiran, dan pengetahuan mengenai lingkungan yang berguna dalam mencapai tujuan dan sasaran (Yafi et al., 2021). Selain itu, *training and development* berguna untuk pengembangan kompetensi dan pengetahuan dalam organisasi (Bos-Nehles et al., 2017).

Dalam *green human resource management*, pelatihan yang dilibatkan adalah pelatihan lingkungan (Molina-Azorin et al., 2021). *Green training* dilakukan sebagai pendekatan yang berkelanjutan secara ekonomi dan ramah lingkungan menjadi tujuan organisasi untuk menjadi ramah lingkungan (Teixeira et al., 2016, dalam Yafi et al., 2021). *Green training* merupakan metode pelatihan di tempat kerja dan pengetahuan berkelanjutan yang disiapkan untuk menggabungkan tujuan dan target manajemen lingkungan (Yusoff et al., 2020, dalam Yafi et al., 2021). Tenaga kerja dalam organisasi dilatih dengan meningkatkan pengetahuan, kompetensi, serta keterampilan yang dibutuhkan dalam inovasi serta dapat meningkatkan kinerja organisasi (Sheeba et al., 2020, dalam Yafi et al., 2021). Partisipasi dari karyawan dalam *green initiatives* dapat memastikan tujuan hijau (*green aims*), motivasi, dan kemampuan yang mampu meningkatkan peluang dalam peningkatan *green management* (Labella-Fernandez & Martinez-del-Rio, 2019, dalam Mensah et al., 2023).

Pelatihan interpersonal dilakukan untuk meningkatkan kreativitas karyawan karena dapat membuka kombinasi pengetahuan baru di dalam perusahaan (Ahmed et al., 2018, dalam Mensah et al., 2023). Peningkatan kreativitas karyawan menurut (Mensah et al., 2023), melakukan komunikasi secara horizontal dapat menciptakan tanggapan yang dapat meningkatkan kesempatan untuk sukses atau berhasil dalam menerapkan inovasi. Tak hanya itu, (Mensah et al., 2023) mengatakan bahwa kombinasi antara *task-specific training* (memungkinkan perilaku kreatif) dengan pengembangan staf, pelatihan dan pengembangan dapat mengembangkan perilaku inovatif (memicu perilaku inovatif).

Terdapat jurnal yang mengemukakan bahwa *green training* menjadi salah satu strategi dalam pencegahan perubahan iklim dengan cara mengembangkan sistem produk rendah karbon dari berbagai bisnis (Kung et al., 2018, dalam Yafi et al., 2021).

2.1.2.3 Green Compensation

Penerapan GHRM mampu memberikan motivasi karyawan dengan meningkatkan komitmen dan nilai perilaku ramah lingkungan pada perusahaan yang memuat pemberian apresiasi untuk inisiatif ramah lingkungan (Le & Tham, 2024). Peningkatan kinerja lingkungan perusahaan dapat meningkatkan kinerja ekonomi perusahaan (Mousa & Othman, 2020, dalam Mensah et al., 2023). Penghargaan maupun kompensasi menjadi suatu motivasi untuk menciptakan keinginan dalam menyelesaikan tugas agar mendapatkan penghargaan (Shafaei et al., 2020, dalam Meng et al., 2023). Dengan perusahaan memberi penghargaan kepada SDM dengan dasar metrik kinerja lingkungan, maka perusahaan juga mendapatkan dukungan untuk upaya lingkungan yang dilakukan.

Prioritas utama dalam meningkatkan kinerja lingkungan perusahaan yaitu menerapkan *green standard* dan *predictor* (Tang et al., 2018; Guerci et al., 2016, dalam Mensah et al., 2023) dengan menetapkan *green target* untuk semua pekerja agar *sustainability* menjadi aksi nyata para pekerja (Siyambalapitiya et al., 2018; Guerci et al., 2015, dalam Mensah et al., 2023). Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan dengan basis metrik kinerja lingkungan (Mensah et al., 2023).

Keuntungan yang didapatkan berupa *green pay* yang cukup untuk mendukung dedikasi karyawan terhadap *green aims* (Merriman & Sen, 2012, dalam Mensah et al., 2023). *Green compensation* menjadi katalisator untuk *green processes and practices* (Shafaei et al., 2020; Saeed et al., 2019, dalam Meng et al., 2023). Adanya penghargaan membuat karyawan merasa dihargai atas kerja mereka (Meng et al., 2023). *Green compensation and reward* menjadi alat ampuh dalam mendukung aktivitas *environmental management* dalam organisasi (Yusoff et al., 2020, dalam Meng et al., 2023).

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama yang dilakukan oleh (Mensah et al., 2023) dengan judul “*Green Human Resource Management Practices and Employee Innovative Behaviour: Reflection From Ghana*” bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara praktik *green human resource management* dan *employee innovative work behaviour* pada sebuah rumah sakit di Ghana. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pendekatan deskriptif dan eksplanatori. Statistik deskriptif digunakan untuk menghitung rata-rata dan standar deviasi, serta analisis regresi hierarki digunakan untuk menguji hubungan antara *Green Human Resource Management* dengan *Employee Innovative Work Behaviour* menggunakan faktor demografi sebagai variabel kontrol. Hipotesis diuji menggunakan statistik deskriptif, analisis korelasi, dan regresi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa praktik *Green Human Resource Management* merupakan prediktor yang signifikan terhadap *Employee Innovative Work Behaviour*.

Penelitian kedua dilakukan oleh (Aboramadan, 2022) dengan judul “*The Effect of Green HRM on Employee Green Behaviours in Higher Education: The Mediating Mechanism of Green Work Engagement*” dengan menggunakan *Social Exchange Theory (SET)* bertujuan untuk mengusulkan model dampak GHRM terhadap *employee in-role*, *employee extra-role*, dan GIWB. Penelitian ini memberi usulan menurut *job demands-resources model* dan SET yang menjelaskan hubungan melalui peran mediasi *Green Work Engagement (GWE)*. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang nantinya diisi oleh para karyawan yang bekerja di *higher education organization* di Palestina. Pemodelan persamaan struktural kuadrat terkecil parsial merupakan teknik statistik utama yang diambil untuk menguji hipotesis penelitian. Hipotesis diuji menggunakan *Partial Least Squares-Structural Equations Modeling (PLS-SEM)* (Hair et al., 2018 dalam Aboramadan, 2022). PLS-SEM digunakan dalam berbagai disiplin ilmu. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Green Human Resources Management* merupakan prediktor yang signifikan atas *employees green behaviour in extra-role* dan GIWB. *Green work engagement* metode intervensi signifikan untuk menjelaskan hubungan GHRM pada *employees green behaviour in extra-role* dan GIWB.

Penelitian ketiga dilaksanakan oleh (Singh et al., 2021) yang memiliki judul “*The Mediating Effect of Meaningful Work Between Human Resource Practices and Innovative Work Behaviour: A Study of Emerging Market*” bertujuan untuk menguji pengaruh mediasi *meaningful work (MFW)* terhadap *Human Resource Practices (HRP)* yakni *staffing*, *training*, partisipasi, *performance-based evaluation*, dan *rewards* dengan *innovative work behaviour (IWB)* karyawan di

UKM India. Penelitian ini menggunakan metode *cross-sectional* dengan data 199 responden. Analisis jalur mediasi menggunakan analisis regresi hierarki ganda analisis proses. Hipotesis diuji menggunakan analisis regresi hierarki ganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *HR practices (staffing, training, and participatory decision making)* berpengaruh positif terhadap IWB dengan *meaningful work (MFW)* memediasi pengaruh antara *HR Practices* dan IWB. *Performance-based evaluation* dan *rewards* tidak berpengaruh positif terhadap IWB.

Penelitian keempat dilakukan oleh (Bos-Nehles et al., 2017) yang berjudul “*HRM and Innovative Work Behaviour: A Systematic Literature Review*” bertujuan untuk menentukan praktik HRM yang terbaik untuk meningkatkan IWB, memahami alasan teoritis, dan menemukan mediator dan moderator dalam pengaruh antara praktik HRM dan IWB. Penelitian ini menggunakan tinjauan pustaka sistematis guna menganalisis semua artikel yang relevan dengan topik dan mengeksplorasi konsep lain. Tinjauan pustaka sistematis dapat mengembangkan kualitas proses peninjauan dan hasil dengan menerapkan prosedur yang transparan dan dapat diproduksi (Transfield et al., 2003, dalam Bos-Nehles et al., 2017) dengan gabungan peninjauan yang komprehensif serta tidak bias untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi beberapa literatur (Mulrow, 1994, dalam Bos-Nehles et al., 2017). Analisis instrumen hingga artikel menggunakan pendekatan penelitian induktif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengelompokan praktik HRM dengan kerangka kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Praktik

HRM yang terbaik dalam meningkatkan IWB yaitu *training and development, rewards, job security, autonomy, task composition, job demand, dan feedback*.

Penelitian kelima dilakukan oleh (Alnaqbi et al., 2024) dengan judul “*Green HRM Practices, Green Commitment, and Green Innovative Work Behaviour in UAE Higher Education Institutes*” memiliki tujuan menyelidiki pengaruh GHRM terhadap GIWB, menguji pengaruh *green commitment* dengan GHRM dan GIWB, menilai pengaruh GHRM pada *green commitment* dan *green work behaviour* diperkuat dengan menunjukkan perilaku pelayan yang spesifik terhadap lingkungan oleh pemimpin, dan yang terakhir bertujuan untuk menyelidiki GIWB dimoderasi oleh gender karyawan dalam praktik GHRM. Penelitian ini menggunakan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) guna mengkonfirmasi pengaruh kuat antara GHRM, ESSL, *green commitment*, dan GIWB. Instrumen penelitian di data menggunakan kuesioner dengan skala *likert*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa GHRM berpengaruh positif pada GIWB. ESSL mendorong pengaruh antara GHRM dan *Green Commitment*, sedangkan *Green Commitment* memberikan pengaruh positif pada GIWB.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No.	Judul, Peneliti, Tahun Artikel	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	" <i>Green human resource management practices and employee innovative behaviour:</i>	<i>Green Hiring, Green Training and Involvement, Green Compensation, dan Innovative Work Behaviour</i>	Desain kuantitatif (kuesioner), pendekatan deskriptif, dan eksplanatori	<i>Green Hiring, Green Training and Involvement, dan Green Compensation merupakan predictor signifikan terhadap Employee</i>

	<i>reflection from Ghana"</i> (Mensah et al., 2023)			<i>Innovative Work Behaviour.</i>
2.	<i>"The Effect of Green HRM on Employee Green Behaviours in Higher Education: The Mediating Mechanism of Green Work Engagement"</i> (Aboramadan, 2022)	<i>Green Human Resources Management, Green Work Engagement, In-Role Green Behaviour, Extra-Role Green Behaviour, dan Green Innovative Work Behaviour</i>	Kuesioner	<i>Green Human Resources Management</i> merupakan <i>predictor</i> yang signifikan atas <i>employees green behaviour in extra-role</i> dan GIWB. <i>Green work engagement</i> metode intervensi signifikan untuk menjelaskan hubungan GHRM pada <i>employees green behaviour in extra-role</i> dan GIWB.
3.	<i>"The Mediating Effect of Meaningful Work Between Human Resource Practices and Innovative Work Behaviour: A Study of Emerging Market"</i> (Singh et al., 2021)	<i>HR Practices (staffing, training, performance-based evaluation and rewards, and employees participation), Innovative Work Behaviour, dan Meaningful Work (MFW)</i>	Penelitian <i>cross-sectional</i> dan jalur mediasi menggunakan analisis regresi hierarki ganda dan analisis proses.	<i>HR practices (staffing, training, and participatory decision making)</i> berpengaruh positif terhadap IWB dengan <i>meaningful work</i> memediasi pengaruh antara <i>HR Practices</i> dan IWB. <i>Performance-based evaluation</i> dan <i>rewards</i> tidak berpengaruh positif terhadap IWB.
4.	<i>"HRM and Innovative Work Behaviour: A Systematic Literature Review"</i> (Bos-Nehles et al., 2017)	<i>Praktik Human Resource Management & Innovative Work Behaviour</i>	Tinjauan pustaka sistematis dengan pendekatan penelitian induktif	Pengelompokkan praktik HRM dengan kerangka kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Praktik HRM yang terbaik dalam meningkatkan IWB

				yaitu <i>training and development, rewards, job security, autonomy, task composition, job demand, dan feedback.</i>
5.	“ <i>Green HRM Practices, Green Commitment, and Green Innovative Work Behaviour in UAE Higher Education Institutes</i> ” (Alnaqbi et al., 2024)	<i>Green Human Resource Management, Green Innovative Work Behaviour, Green Commitment, Environmentally Specific Servant Leadership, and Gender</i>	Desain penelitian kuesioner, analisis SEM	GHRM berpengaruh positif pada GIWB. ESSL mendorong pengaruh antara GHRM dan <i>Green Commitment</i> , sedangkan <i>Green Commitment</i> berpengaruh positif pada GIWB.

2.3. Pengembangan Hipotesis

2.3.1. Pengaruh *Green Hiring* terhadap *Employee Innovative Work Behaviour*

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *Employee Innovative Work Behaviour* dapat meningkat dengan menggunakan *branding green employer* oleh manajer. Teknik *green human resource management, green hiring, dan green selection* menjadi komponen penting (Jackson et al., 2011; Ahmad, 2015, dalam Mensah et al., 2023). Terdapat penekanan dalam penelitian (Renwick et al., 2013) yakni terdapat 3 aspek mengenai rekrutmen dan seleksi yaitu *candidate green awareness, green employer branding, dan green criteria to attract applicants*.

Candidate green awareness merupakan faktor utama dalam *green hiring and selection*. *Awareness* tersebut meliputi ketelitian, kesesuaian, *green consciousness* atau *green awareness*, dan praktik kerja kreatif untuk mencapai tujuan lingkungan organisasi. Sumber daya manusia yang menghargai lingkungan

ketika bekerja, maka secara tidak langsung meningkatkan kinerja lingkungan dan inovasi organisasi melalui pengetahuan lingkungan yang mereka miliki (Morgan & Rayner, 2019; Eiadat et al., 2008, dalam Mensah et al., 2023).

Green employer branding merujuk pada citra dan reputasi organisasi dalam pengelolaan lingkungan (Ahmed et al., 2019, dalam Mensah et al., 2023). Dimana para *job seeker* melihat dan merasakan kesesuaian antara nilai diri sendiri dengan nilai organisasi (Jones & Willness, 2013, dalam Mensah et al., 2023).

Green criteria to attract applicants digunakan dalam menilai dan mempekerjakan sumber daya manusia. Perusahaan menekankan mengenai kepedulian lingkungan dalam kriteria calon karyawan dan uraian tugas.

Karyawan yang memiliki nilai lingkungan dengan sadar mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang berdampak pada perkembangan kinerja dan inovasi lingkungan perusahaan (Morgan & Rayner, 2019, dalam Mensah et al., 2023). Perusahaan perlu melakukan berbagai jenis tes ketika menarik, merekrut, seleksi, dan mempekerjakan sumber daya manusia yang memiliki *green awareness* untuk memastikan semangat tenaga kerja akan kepedulian lingkungan (Shah, 2019, dalam Mensah et al., 2023).

Staffing merupakan sebuah kombinasi antara perekrutan tenaga kerja yang selektif, pencarian keterampilan dan keahlian, serta seleksi pada prospek dan potensi (Bucker & Van Der Horst, 2017; Chen & Huang, 2009, dalam Singh et al., 2021). Proses seleksi perusahaan memiliki fokus pada tenaga kerja yang dapat memberikan pengaruh dalam hal pemikiran dan perilaku inovatif (Obeidat et al., 2016, dalam Singh et al., 2021). Namun, penelitian mengenai *hiring* karyawan yang

ramah lingkungan pada perusahaan masih belum banyak ditemukan. Sehingga peneliti melakukan penelitian pada Perusahaan Hijau di Indonesia. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Green Hiring* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Employee Innovative Work Behaviour*

2.3.2. Pengaruh *Green Training* terhadap *Employee Innovative Work Behaviour*

Employee innovative work behaviour akan meningkat dengan adanya program pelatihan manajemen lingkungan guna mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi lingkungan (Mensah et al., 2023). Pelatihan hanya fokus pada pengetahuan dan keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan, tetapi tidak langsung menghasilkan ide untuk berinovasi (Kianto et al., 2017; Jiang et al., 2012, dalam Mensah et al., 2023). *Innovative behaviour* dapat meningkat dengan memberikan pelatihan dan pengembangan yang di dalamnya terdapat kombinasi *basic training* sebagai bayangan lingkungan kerja dan pengembangan umum agar tenaga kerja dapat berpikir lebih dari kegiatan sehari-hari. Kombinasi *basic training* dengan pengembangan umum sangat diperlukan oleh para SDM agar dapat membantu perilaku kreatifnya.

Menurut penelitian (Sung & Choi, 2013 dalam Mensah et al., 2023), terdapat 3 tingkatan dalam pelatihan dan pengembangan. Pertama, praktik individu dapat meningkatkan pengetahuan dengan adanya kesempatan untuk belajar mandiri. Kedua, praktik interpersonal dapat terjadi kontak atau komunikasi lintas

departemen dan pertukaran informasi sebagai fasilitas untuk pembelajaran dan mengembangkan ide (Chuang et al., 2016, dalam Mensah et al., 2023). Ketiga, praktik organisasi menyediakan seluruh pembelajaran melalui tugas, sistem pertukaran informasi, dan praktik pembelajaran.

Kreativitas dapat meningkat dengan belajar mengolah pengetahuan dan hal-hal baru dalam perusahaan yang disebut pelatihan interpersonal (Ahmed et al., 2018, dalam Mensah et al., 2023).

Praktik *green training and coaching* membangun kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan keterampilan dan keahlian yang dibutuhkan untuk mengoptimalkan praktik inovatif para karyawan di perusahaan (Chang & Chen, 2013, dalam Aboramadan, 2022). Hal tersebut menjadi salah satu hal yang penting di dalam perusahaan. Perusahaan menjalankan program pelatihan dengan berbagai cara dan jenisnya, tetapi pelatihan dengan tujuan pada lingkungan masih jarang terungkap. Namun, pelatihan dengan tujuan pada lingkungan menjadi salah satu hal penting. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: *Green Training* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Employee Innovative Work Behaviour*

2.3.3. Pengaruh *Green Compensation* terhadap *Employee Innovative Work Behaviour*

Menurut penelitian sebelumnya, peningkatan *Employee Innovative Work Behaviour* ditunjukkan oleh insentif keuangan atau pajak dalam perusahaan. Namun, peningkatan juga dapat tampak ketika karyawan yang diberi kompensasi

merasa bertanggung jawab untuk mengembalikan kepada perusahaan dalam bentuk upaya lebih besar, termasuk *employee innovative work behaviour* (Janssen, 2000; Stoffers et al., 2020, dalam Mensah et al., 2023). (Sanders et al., 2010; Bysted & Jespersen, 2014; Zhang & Begley, 2011, dalam Mensah et al., 2023) mengatakan bahwa sistem kompensasi memberikan pengaruh besar pada perilaku kreatif sebagai pendorong atau penghalang perilaku lain dengan memberi apresiasi pada aktivitas inventif (Attig et al., 2017, dalam Mensah et al., 2023).

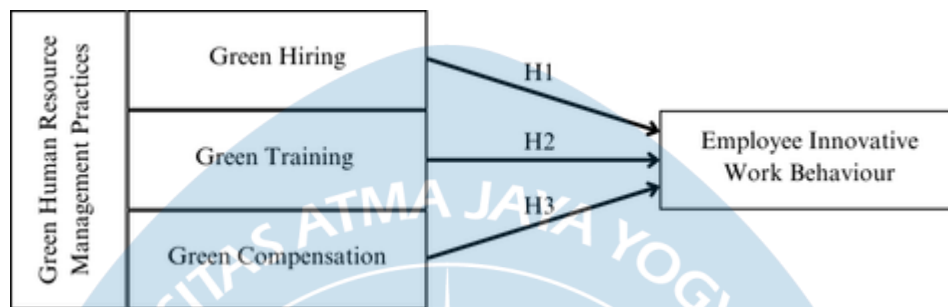
Manajemen kinerja merupakan metode mengevaluasi, membimbing, dan mengembangkan SDM secara teratur dengan tujuan meningkatkan kinerja perusahaan (perilaku kreatif) (Gorman et al., 2017, dalam Mensah et al., 2023). Contoh manajemen kinerja yang paling sederhana yaitu evaluasi antara manajer lini dengan bawahannya (Boselie et al., 2018, dalam Mensah et al., 2023).

Feedback yang didapatkan karyawan pada suatu hal yang mereka lakukan merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi karyawan dalam perusahaan. Sehingga peneliti melakukan penelitian pada Perusahaan Hijau di Indonesia untuk mengetahui dan mempelajari kompensasi ramah lingkungan yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: *Green Compensation* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Employee Innovative Work Behaviour*

2.4. Kerangka Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan pengembangan hipotesis tersebut, maka penelitian ini didasari oleh kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

Sumber : Mensah et al., 2023