

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Perilaku Ramah Lingkungan / Eco-Friendly Behavior

Eco-friendly behavior atau perilaku ramah lingkungan merupakan tindakan yang dilakukan oleh individu maupun organisasi dalam upaya menjaga dan melestarikan lingkungan hidup. Menurut (Ones & Dilchert, 2012), perilaku ramah lingkungan di tempat kerja didefinisikan sebagai tindakan yang secara langsung maupun tidak langsung berkontribusi pada keberlanjutan lingkungan, mencakup konservasi sumber daya, pengurangan limbah, serta advokasi lingkungan.

Dimensi Perilaku Ramah Lingkungan mencakup beberapa aspek penting. (Kim et al., 2019a) mengidentifikasi dimensi utama perilaku ramah lingkungan meliputi konservasi energi dan sumber daya, pengurangan limbah, advokasi lingkungan kepada rekan kerja, serta partisipasi aktif dalam program lingkungan perusahaan. Sementara itu, dimensi *organizational citizenship behavior for the environment* (OCBE) turut menjadi bagian penting dalam mengukur sejauh mana karyawan terlibat secara sukarela dalam kegiatan pro-lingkungan di luar tugas formal mereka. Pembentukan Perilaku Ramah Lingkungan pada karyawan merupakan proses yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berinteraksi, baik yang bersumber dari karakteristik internal individu maupun dari kondisi eksternal lingkungan organisasi dan masyarakat secara luas. Pemahaman yang komprehensif terhadap faktor-faktor ini menjadi krusial bagi

organisasi yang ingin merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam mendorong perilaku hijau di kalangan karyawannya. Dari perspektif faktor internal individu, (Steg & Vlek, 2009) dalam tinjauan komprehensif mereka menjelaskan bahwa kesadaran lingkungan (*environmental awareness*), nilai-nilai pro-lingkungan yang dipegang secara personal, serta motivasi intrinsik merupakan tiga faktor psikologis utama yang paling konsisten terbukti mendorong perilaku ramah lingkungan. Kesadaran lingkungan merujuk pada pemahaman kognitif individu mengenai kondisi dan permasalahan lingkungan hidup saat ini, termasuk dampak dari tindakan manusia terhadap ekosistem. Individu yang memiliki tingkat kesadaran lingkungan yang tinggi cenderung lebih termotivasi untuk mengubah perilaku mereka dan mengambil tindakan nyata dalam kehidupan sehari-hari, termasuk di lingkungan kerja.

Dari sisi faktor organisasi, penerapan *Green Human Resource Management* (GHRM) telah diidentifikasi sebagai salah satu determinan terpenting dalam membentuk Perilaku Ramah Lingkungan karyawan. (Renwick et al., 2013) dalam tinjauan literatur yang sangat berpengaruh menegaskan bahwa organisasi yang secara sistematis mengintegrasikan pertimbangan lingkungan ke dalam seluruh proses manajemen sumber daya manusia, mulai dari rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, hingga sistem kompensasi dan penghargaan, akan secara efektif menciptakan ekosistem organisasi yang kondusif bagi berkembangnya perilaku ramah lingkungan di kalangan karyawan.

Faktor eksternal yang berasal dari lingkungan makro organisasi juga memainkan peran yang tidak dapat diabaikan dalam mendorong Perilaku Ramah

Lingkungan. (Jabbour et al., 2019) menjelaskan bahwa tekanan regulasi dari pemerintah dalam bentuk kebijakan dan peraturan lingkungan yang semakin ketat, ditambah dengan meningkatnya ekspektasi dari konsumen, investor, dan masyarakat umum terhadap tanggung jawab lingkungan perusahaan, menciptakan tekanan institusional yang mendorong organisasi untuk semakin serius dalam mengimplementasikan praktik-praktik berkelanjutan. Perilaku Ramah Lingkungan yang berhasil dibangun dan dipelihara dalam suatu organisasi memberikan serangkaian dampak positif yang bersifat multidimensional, mencakup manfaat bagi organisasi itu sendiri, bagi karyawan secara individual, maupun bagi lingkungan dan masyarakat secara lebih luas. Pemahaman yang mendalam tentang dampak-dampak ini menjadi penting tidak hanya untuk memotivasi organisasi agar semakin serius dalam mengembangkan budaya hijau, tetapi juga untuk membangun *business case* yang kuat bagi investasi dalam program-program keberlanjutan lingkungan.

2.1.2. Green Human Resource Management

Green Human Resource Management (GHRM) merupakan salah satu konsep manajemen sumber daya manusia yang berkembang pesat dalam beberapa dekade terakhir sebagai respons terhadap meningkatnya kesadaran global akan pentingnya keberlanjutan lingkungan dalam dunia bisnis dan organisasi. GHRM secara fundamental merujuk pada penerapan kebijakan, praktik, dan sistem manajemen sumber daya manusia yang secara eksplisit mengintegrasikan pertimbangan dan nilai-nilai lingkungan ke dalam setiap aspek pengelolaan sumber daya manusia organisasi. (Renwick et al., 2013) mendefinisikan GHRM

sebagai aspek manajemen sumber daya manusia yang secara khusus berkaitan dengan upaya organisasi dalam meningkatkan kesadaran, kemampuan, dan motivasi karyawan untuk mengadopsi perilaku dan praktik kerja yang bertanggung jawab terhadap lingkungan hidup. Definisi ini menekankan bahwa GHRM bukan sekadar penambahan elemen hijau secara superfisial pada praktik SDM yang sudah ada, melainkan merupakan transformasi menyeluruh dari paradigma pengelolaan manusia dalam organisasi yang menempatkan keberlanjutan lingkungan sebagai salah satu nilai inti yang tidak terpisahkan dari strategi bisnis secara keseluruhan. (Jabbour et al., 2019) menegaskan bahwa GHRM memiliki peran strategis yang unik dalam keseluruhan ekosistem manajemen lingkungan perusahaan, karena pada akhirnya keberhasilan setiap inisiatif lingkungan organisasi sangat bergantung pada sejauh mana karyawan sebagai pelaku utama operasional memiliki kesadaran, kompetensi, dan motivasi untuk mengimplementasikan praktik-praktik ramah lingkungan dalam pekerjaan sehari-hari mereka. Dengan kata lain, GHRM berfungsi sebagai jembatan kritis yang menghubungkan antara komitmen lingkungan organisasi di level strategis dengan aktualisasi nyata dari komitmen tersebut di level operasional melalui perilaku dan tindakan karyawan.

2.1.3. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional telah lama diakui sebagai salah satu konstruk paling fundamental dalam psikologi industri dan organisasi, dengan implikasi yang luas terhadap berbagai aspek perilaku karyawan di tempat kerja. Komponen pertama adalah komitmen afektif, yang mencerminkan keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan dalam organisasi karena mereka memang

menginginkannya. Komponen kedua adalah komitmen normatif, yang menggambarkan perasaan kewajiban moral untuk tetap berada dalam organisasi. Komponen ketiga adalah komitmen berkelanjutan, yang mencerminkan kesadaran karyawan tentang biaya yang harus ditanggung jika meninggalkan organisasi. Ketiga komponen ini secara bersama-sama membentuk profil komitmen yang unik pada setiap individu karyawan, dan profil ini memiliki implikasi yang berbeda-beda terhadap berbagai dimensi perilaku kerja, termasuk kecenderungan untuk mengadopsi dan mempertahankan perilaku ramah lingkungan.

Dalam konteks penelitian ini, komitmen organisasional berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara praktik GHRM dan Perilaku Ramah Lingkungan karyawan. Hal ini terjadi karena karyawan yang memiliki keterikatan emosional yang kuat dengan organisasinya akan lebih termotivasi untuk mengadopsi nilai-nilai dan perilaku yang dianggap penting oleh organisasi, termasuk komitmen terhadap keberlanjutan lingkungan. Sebaliknya, pada karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang rendah, efektivitas praktik GHRM dalam mendorong Perilaku Ramah Lingkungan cenderung terbatas, karena karyawan tersebut kurang memiliki motivasi untuk menyelaraskan perilaku mereka dengan agenda organisasi. Dengan demikian, komitmen organisasional berfungsi sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani dan memperkuat transmisi nilai-nilai keberlanjutan dari kebijakan organisasi ke dalam perilaku nyata karyawan sehari-hari, menjadikannya variabel moderasi yang krusial dalam memahami dinamika hubungan antara GHRM dan Perilaku Ramah Lingkungan secara lebih komprehensif.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul, Peneliti, Tahun Artikel	Variabel Penelitian dan Kaitan dengan Hipotesis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Green HRM and Eco-Friendly Behavior in Cambodian Public Organizations: The Mediation of Organizational Commitment (Ly, 2023)	Variabel Bebas (X): Green Human Resource Management (GHRM). Variabel Terikat (Y): Eco-Friendly Behavior (EFB). Variabel Mediasi (M): Organizational Commitment (OC). Kaitan dengan Hipotesis: H1: GHRM → OC; H2: GHRM → EFB; H3: OC → EFB; H4: OC memediasi hubungan GHRM → EFB.	Pendekatan kuantitatif dengan survei kuesioner kepada 396 pegawai pemerintah Kamboja. Instrumen diadaptasi dari penelitian sebelumnya (GHRM: 6 item dari Kim et al., 2019 & Shen and Benson, 2014; OC: 6 item dari Mowday et al., 1979 & Allen	1. GHRM berpengaruh positif dan signifikan terhadap OC ($\beta = 0,375$; $t = 6,070$; $p < 0,001$) → H1 didukung. 2. GHRM berpengaruh positif dan signifikan terhadap EFB ($\beta = 0,347$; $t = 7,861$; $p < 0,001$) → H2 didukung. 3. OC berpengaruh

			and Meyer, 1990; EFB: 7 item dari Kim et al., 2019) menggunakan skala Likert 1–5. Analisis data menggunakan PLS-SEM (SmartPLS 3) dengan uji validitas konvergen, validitas diskriminan (Fornell-Larcker & HTMT), reliabilitas (Cronbach's Alpha & CR), multikolinearitas (VIF), serta uji mediasi melalui	positif dan signifikan terhadap EFB ($\beta = 0,520$; $t = 12,939$; $p < 0,001$) → H3 didukung.4. OC memediasi secara parsial hubungan GHRM–EFB dengan efek tidak langsung $\beta = 0,195$ ($t = 5,408$; $p < 0,001$) dan VAF = 0,36 (complementary partial mediation) → H4 didukung.
--	--	--	--	--

			bootstrapping 5.000 subsampel dengan bias- corrected 95% CI mengikuti Zhao et al. (2010).	
2	Green HRM: an organizational commitment (Singh & Pandey, 2020)	Variabel utama: Green Human Resource Management (GHRM). Variabel terkait: Organizational Commitment. Artikel Singh dan Pandey (2020) memiliki kaitan yang sangat relevan dengan H4.	Artikel ini membangun tinjauan teoritis mengenai Green HRM dan mengkaji praktik-praktik Green HRM pada beberapa perusahaan. Penelitian konseptual dan deskriptif kualitatif berbasis tinjauan literatur	Green HRM merupakan langkah dalam menjembatani kesenjangan antara pengelolaan lingkungan dan pengelolaan sumber daya manusia organisasi. Mengadopsi Green HRM tidak hanya terbukti ramah lingkungan

			(<i>conceptual paper/literature review</i>).	tetapi sekaligus menguntungkan secara finansial bagi perusahaan.
3	Green HRM and Ecofriendly Behavior of Employees: Relevance of Proecological Climate and Environmental Knowledge (Tirno et al., 2023)	Variabel utama: GHRM.Mediator: Proecological Climate dan Green Empowerment.Mediasi: Environmental Knowledge (EK).Artikel Tirno et al. (2023) memiliki kaitan yang sangat penting pada H2.	Penelitian ini menggunakan pendekatan dua tahap Structural Equation Modeling (SEM) untuk menganalisis data. Purposive sampling diterapkan dalam pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diverifikasi secara empiris.	Temuan utama mengungkapkan bahwa environmental knowledge tidak dapat memperkuat hubungan antara GHRM dan extra-role ecofriendly behavior karyawan. Selain itu, proecological climate dan green engagement juga memiliki peran penting

				dalam membentuk aktivitas perilaku ramah lingkungan karyawan.
4	Green Office Buildings and Sustainability: Does Green Human Resource Management Elicit Green Behaviors? (Parida et al., 2021)	Variabel utama: Green Human Resource Management (GHRM), yang mencakup praktik-praktik seperti rekrutmen hijau, pelatihan hijau, evaluasi kinerja hijau, dan kompensasi hijau. Artikel ini berkaitan dengan H1.	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner serta menggunakan SEM untuk menganalisis data.	GHRM berpengaruh positif terhadap perilaku hijau. Praktik GHRM yang diterapkan secara konsisten terbukti secara signifikan mendorong perilaku hijau karyawan, baik di dalam lingkungan kerja maupun dalam kehidupan

				sehari-hari mereka.
5	Value Congruence: A Study of Green Transformational Leadership and Employee Green Behavior (Wang, X., Zhou, K., & Liu, W., 2018)	Variabel Independen: Green Transformational Leadership yang relevan dengan Green HRM sebagai pendorong perilaku hijau karyawan. Mendukung H4.	Analisis data dilakukan menggunakan <i>path analysis</i> untuk menguji sejauh mana pengaruh green transformational leadership terhadap perilaku ramah lingkungan karyawan melalui mekanisme mediasi <i>value congruence</i> , di mana kesesuaian nilai antara pemimpin dan bawahan terbukti memediasi hubungan antara	Hasil penelitian menunjukkan bahwa green transformational leadership berpengaruh positif terhadap perilaku ramah lingkungan karyawan melalui mekanisme mediasi <i>value congruence</i> , di mana kesesuaian nilai antara pemimpin dan bawahan terbukti memediasi hubungan antara

				kepemimpinan hijau transformasion al dengan perilaku hijau karyawan.
--	--	--	--	---

2.3. Pengembangan Hipotesis

2.3.1. Pengaruh GHRM terhadap Komitmen Organisasional

Pada dasarnya, konsep dasar keberlanjutan lingkungan membentuk hubungan antara individu dan lingkungan (Sharma et al., 2016). Oleh karena itu, individu meyakini bahwa suatu organisasi berkomitmen untuk melestarikan lingkungan sepanjang operasinya, seperti karyawan yang berkontribusi kepada organisasi melalui komitmen dan partisipasi. Akibatnya, strategi GHRM meningkatkan dan memperkuat komitmen organisasi (Yusliza et al., 2019 dalam (Ly, 2023)). Menurut (Singh & Pandey, 2020) program GHRM menumbuhkan komitmen karyawan melalui berbagai titik kontak dan interaksi antara karyawan dan organisasi. Karyawan akan lebih cenderung menerapkan praktik ramah lingkungan dan berkelanjutan jika organisasi dianggap ramah lingkungan dalam operasional dan penawarannya (Likhitar et al., 2017).

GHRM diyakini dapat menumbuhkan komitmen karyawan dengan menerapkan inovasi sumber daya manusia yang ramah lingkungan yang meningkatkan efisiensi, mengurangi biaya operasional, dan meningkatkan

keterlibatan karyawan (Singh & Pandey, 2020). Demikian pula, tingkat komitmen karyawan menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi seiring dengan meningkatnya kompleksitasnya (HassenYimam, 2023). Komitmen terhadap suatu organisasi didefinisikan sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota, kesediaan untuk mengeluarkan upaya yang signifikan demi organisasi tersebut, serta penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi tertentu (Kondalkar, 2020). Pentingnya komitmen organisasional terletak pada dampaknya yang langsung terhadap hasil seperti kinerja dan kewarganegaraan positif, yang semuanya secara signifikan memengaruhi pertumbuhan dan kesuksesan organisasi (Stylianou et al., 2011).

Komitmen terhadap suatu organisasi didefinisikan sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota, kesediaan untuk mengorbankan energi yang signifikan demi organisasi tersebut, serta penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi tertentu (Kondalkar, 2020). Pentingnya komitmen organisasional terletak pada dampaknya yang langsung terhadap hasil seperti kinerja dan kewarganegaraan positif, yang semuanya memengaruhi pertumbuhan dan kesuksesan organisasi (Stylianou et al., 2011). Pada *hospitality industry*, yang menuntut interaksi intensif antara karyawan dengan pelanggan serta pengelolaan sumber daya alam dalam skala besar, penerapan GHRM diprediksi memiliki peran serupa dalam membentuk komitmen karyawan terhadap organisasi.

H1: GHRM berpengaruh signifikan dan positif terhadap Komitmen Organisasional

2.3.2. Pengaruh GHRM terhadap Perilaku Ramah Lingkungan (EFB)

Organisasi dapat meningkatkan tujuan keberlanjutan dan kinerja lingkungannya dengan menumbuhkan perilaku berkelanjutan di kalangan karyawannya (DuBois & Dubois, 2012). Hal ini dapat digambarkan sebagai tindakan atau perilaku yang dilakukan secara sengaja untuk memberikan manfaat bagi lingkungan, mengurangi dampak negatif aktivitas manusia terhadap lingkungan, atau mendorong perubahan lingkungan yang berkelanjutan (Juárez-Nájera et al., 2010). Demikian pula, organisasi modern memerlukan sumber daya alam dan modal manusia untuk mengintegrasikan pola pikir ramah lingkungan. Oleh karena itu, perilaku ramah lingkungan dapat menyesuaikan perilaku karyawan di tempat kerja. Perilaku Ramah Lingkungan (EFB) sering disebut sebagai perilaku pro-sosial (Chou, 2014). Perilaku ini meminimalkan dampak polusi atau memberikan manfaat bagi lingkungan.

Dengan demikian, EFB mewakili upaya pemberi kerja dalam mengadopsi praktik tempat kerja yang ramah lingkungan (Ones & Dilchert, 2012). Yang penting, semakin krusial untuk memperhatikan EFB seiring dengan rencana pembangunan berkelanjutan organisasi (Wang et al., 2018). Dengan demikian, organisasi dan karyawan menerapkan praktik ramah lingkungan serta tindakan positif lainnya untuk menghemat sumber daya di tempat kerja, dan hal ini membantu mereka menjadi lebih sadar akan praktik keberlanjutan yang mereka terapkan (Bissing-Olson et al., 2013). Oleh karena itu, hal ini menentukan dampak inisiatif ramah lingkungan terhadap proses kerja organisasi (Haugh & Talwar, 2010) dan

mendorong kemajuan sosial dan ekonomi dengan cara yang ramah lingkungan (Felin et al., 2015)

GHRM memengaruhi perilaku ramah lingkungan dengan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan kesadaran lingkungan karyawan, yang menginspirasi mereka untuk berpartisipasi dalam perilaku ramah lingkungan, seperti menerapkan inisiatif ramah lingkungan dan menyediakan pelatihan ramah lingkungan (Caillier, 2013; Chaudhary, 2020). Oleh karena itu, praktik GHRM paling efektif ketika karyawan memahami kebutuhan dan urgensi untuk mengadopsi praktik-praktik tersebut (Dumont et al., 2017; Nishii et al., 2008). Memang, praktik GHRM berkontribusi secara signifikan terhadap pengembangan nilai-nilai lingkungan karyawan dan peningkatan perilaku ramah lingkungan mereka dengan menyoroti pentingnya mengintegrasikan respons keberlanjutan ke dalam sistem manajemen sumber daya manusia organisasi dan mewajibkan organisasi untuk mengalokasikan sumber daya untuk mendukung sistem-sistem ini, sehingga mendorong perilaku yang lebih ramah lingkungan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan (Chaudhary, 2020; Parida et al., 2021). Selain itu, perilaku ramah lingkungan dapat diintegrasikan ke dalam praktik GHRM (Shen & Benson, 2016). Dalam konteks *hospitality industry*, di mana operasional perusahaan sangat bergantung pada konsumsi sumber daya alam (air, energi, dan bahan baku), penerapan GHRM yang komprehensif diharapkan mampu mendorong karyawan untuk secara aktif terlibat dalam praktik-praktik ramah lingkungan.

H2: GHRM berpengaruh signifikan dan positif terhadap Perilaku Ramah Lingkungan

2.3.3. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap EFB

Karyawan yang berkomitmen terhadap perusahaan cenderung bersedia melakukan lebih dari sekadar tugas mereka (Podsakoff et al., 2014). Menurut (Organ & Ryan, 1995), karyawan dianggap bertanggung jawab secara sosial ketika mereka berkomitmen terhadap organisasi. Selain itu, (Bishop et al., 2000) menemukan korelasi yang kuat antara tingkat komitmen karyawan lini depan terhadap organisasi dan perilaku kewarganegaraan organisasi tunjukkan. Di sisi lain, (Meyer et al., 2002) menemukan hubungan moderat antara perilaku kewarganegaraan organisasi karyawan dan komitmen organisasional. (Liden et al., 2003) menegaskan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi mendorong mereka untuk bersikap tanpa pamrih dan memberikan layanan di luar tugas mereka. Selain itu, karyawan lebih antusias terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi yang tanpa pamrih karena mereka berkomitmen kuat terhadap organisasi (Carmeli, 2005). Oleh karena itu, mereka harus mempertahankan perilaku yang bertanggung jawab secara sosial untuk terus bekerja di organisasi yang dihormati. Hasil meta-analisis yang dilakukan oleh (Ng & Feldman, 2011) mengidentifikasi hubungan yang kuat antara perilaku kewarganegaraan organisasi dan komitmen afektif terhadap organisasi. Menurut literatur, studi mengenai hubungan antara komitmen karyawan terhadap organisasi dan perilaku ramah lingkungan, khususnya di organisasi publik, masih terbatas. Hal ini juga didukung oleh (Kim et al., 2019b), yang menyoroti hubungan antara komitmen organisasional dan perilaku ramah lingkungan. Pada *industri hospitality*, karyawan dengan komitmen organisasional yang kuat diprediksi akan lebih peduli terhadap dampak lingkungan dari aktivitas

operasional perusahaan dan secara sukarela mempraktikkan perilaku hijau seperti penghematan energi maupun pengelolaan limbah.

H3: Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap Perilaku Ramah Lingkungan

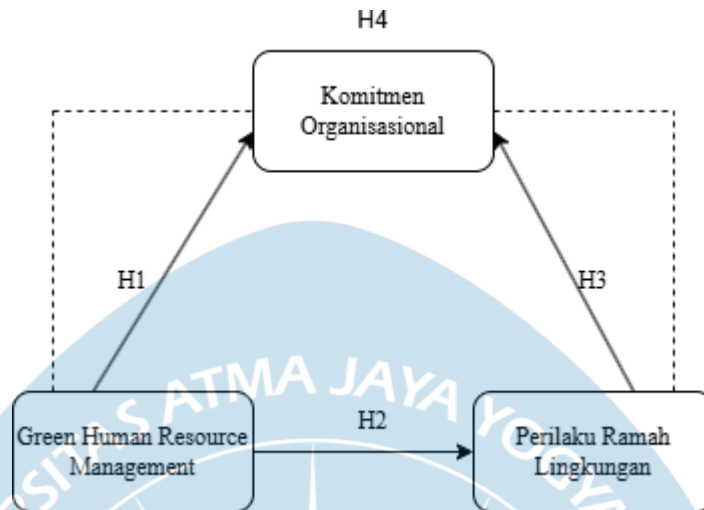
2.3.4. Peran Komitmen Organisasional pada Pengaruh antara Green Human Resource Management terhadap Perilaku Ramah Lingkungan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan keunggulan kompetitif bagi setiap organisasi (Sun et al., 2007) karena secara langsung memengaruhi kinerja organisasi melalui komitmen karyawan (Nishii et al., 2008). Demikian pula, beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa MSDM strategis memiliki korelasi yang kuat dengan komitmen karyawan (Domínguez-Falcón et al., 2016; Kim et al., 2019a). Selain itu, HRM merupakan metode untuk memberdayakan individu dan meningkatkan kinerja organisasi guna memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi. (Caillier, 2013) menyatakan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi berkontribusi pada kinerja, karena karyawan yang berkomitmen akan lebih bersemangat dalam bekerja. HRM, dilihat dari perspektif hijau, merujuk pada organisasi yang menggunakan kebijakan SDM untuk mempromosikan penggunaan dan konservasi sumber daya yang berkelanjutan guna meningkatkan kebahagiaan dan kesejahteraan karyawan (Mampra, 2013).

Karena itu, karyawan yang bekerja di organisasi yang mendukung praktik ramah lingkungan lebih berkomitmen dan puas terhadap pemberi kerja mereka (Ahmad, 2015). Selain itu, kebijakan sumber daya manusia strategis telah diargumenkan memiliki dampak langsung terhadap sikap dan perilaku karyawan. Demikian pula, kebijakan tersebut memainkan peran krusial dalam komitmen organisasi (Shen & Benson, 2016). Komitmen organisasional secara signifikan terkait dengan etika korporat karena komitmen karyawan meningkat ketika organisasi didasarkan pada norma-norma yang ketat (Chun et al., 2013). Pada *hospitality industry*, di mana hubungan emosional karyawan dengan organisasi turut dibentuk oleh budaya kerja dan nilai-nilai perusahaan, peran mediasi komitmen organisasional diprediksi akan tetap relevan dalam menjelaskan mekanisme pengaruh GHRM terhadap perilaku ramah lingkungan.

H4: Komitmen Organisasi memediasi pengaruh antara Green Human Resource Management dengan Perilaku Ramah Lingkungan

2.4. Kerangka Penelitian



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian

H1 menyatakan bahwa *Green Human Resource Management* (GHRM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Ramah Lingkungan / *Eco-Friendly Behavior* (EFB), yang berarti semakin baik penerapan praktik GHRM dalam organisasi, maka semakin tinggi pula perilaku ramah lingkungan yang ditunjukkan oleh karyawan. H2 menyatakan bahwa Komitmen Organisasional (OC) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Ramah Lingkungan / *Eco-Friendly Behavior* (EFB), yang berarti semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi, maka semakin besar pula kecenderungan karyawan untuk berperilaku ramah lingkungan di tempat kerja.

H3 menyatakan bahwa *Green Human Resource Management* (GHRM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Ramah Lingkungan / *Eco-Friendly Behavior* (EFB) melalui Komitmen Organisasional (OC), yang

menggambarkan adanya jalur tidak langsung di mana penerapan GHRM dapat membentuk perilaku ramah lingkungan karyawan dengan memperkuat komitmen organisasional terlebih dahulu. Sejalan dengan hal tersebut, H4 menyatakan bahwa Komitmen Organisasional (OC) memediasi hubungan antara *Green Human Resource Management* (GHRM) dan Perilaku Ramah Lingkungan / *Eco-Friendly Behavior* (EFB), yang berarti OC berperan sebagai variabel perantara yang menjembatani dan memperkuat pengaruh GHRM terhadap EFB, dengan cara memediasi sebagian. Keempat hipotesis ini secara keseluruhan membentuk kerangka penelitian yang menggambarkan bahwa GHRM tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap perilaku ramah lingkungan karyawan, tetapi juga secara tidak langsung melalui penguatan komitmen organisasional sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani kedua variabel tersebut.