

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menyajikan landasan teori yang menjadi poros akademik dalam penelitian ini. Pembahasan dimulai dari kajian mendalam mengenai masing-masing variabel, yaitu *green hiring*, *green training*, *green compensation*, dan perilaku inovatif. Selanjutnya pemaparan teori yang melandasi penelitian, pengembangan hipotesis, serta kerangka konseptual yang menggambarkan hubungan antar variabel dalam penelitian ini, dan diakhiri dengan penelitian terdahulu yang relevan.

2.1 *Green Human Resource*

2.1.1 Definisi *Green Human Resource*

Green Human Resource Management (GHRM) merupakan pengembangan dari konsep manajemen sumber daya manusia yang mengintegrasikan aspek lingkungan ke dalam praktik-praktik SDM. GHRM bertujuan untuk menciptakan tenaga kerja yang peduli lingkungan melalui berbagai praktik seperti rekrutmen hijau, pelatihan hijau, penilaian kinerja hijau, dan kompensasi hijau. Konsep baru GHRM dapat meningkatkan pencapaian hasil lingkungan yang optimis. Hal ini didasari oleh meningkatnya kekhawatiran tentang kondisi lingkungan dan kemajuan standar. Konvensi global untuk manajemen lingkungan telah menghasilkan kebutuhan mendesak bagi organisasi bisnis untuk menerapkan rencana lingkungan (Peerzadah *et al.*, 2018; Islam *et al.*, 2021).

Dalam konteks penelitian ini, definisi GHRM mengacu pada pendekatan yang dikemukakan oleh Dumont *et al.* (2017) dan Tang *et al.* (2018), dengan menekankan pada aspek persepsi karyawan terhadap praktik GHRM dan bagaimana praktik tersebut diimplementasikan dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan argumen bahwa hanya praktik GHRM yang dipersepsikan oleh karyawan dapat mempengaruhi perilaku mereka (Kanan *et al.*, 2023).

2.1.2 Definisi *Green Hiring*

Green hiring merupakan dimensi penting dari GHRM yang berfokus pada proses menarik, mengidentifikasi, dan memilih kandidat yang memiliki nilai, sikap, pengetahuan, dan perilaku yang selaras dengan tujuan keberlanjutan lingkungan organisasi. Konsep ini menekankan pentingnya membangun tenaga kerja yang memiliki kepedulian terhadap isu lingkungan sejak awal siklus kepegawaian. Dalam melakukan proses green hiring Gim *et al.* (2022) menjelaskan bahwa terdapat praktik rekrutmen dan seleksi hijau, yang berhubungan erat dengan upaya menarik serta merekrut tenaga kerja yang peduli lingkungan, sehingga mendukung penerapan strategi keberlanjutan organisasi. Selanjutnya, penelitian empiris yang dilakukan oleh Song *et al.* (2021) menunjukkan bahwa praktik GHRM berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Dengan demikian, implementasi green hiring dapat membentuk tenaga kerja yang memiliki nilai, ideologi, dan budaya kerja berorientasi lingkungan, serta mendorong

fleksibilitas orientasi kerja dan perilaku prolingkungan dalam rangka mendukung pencapaian tujuan organisasi

2.1.3 Definisi *Green Training*

Gim *et al.* (2022) menyatakan praktik *green training* berperan penting dalam meningkatkan kesadaran, sikap, keterampilan, serta pengetahuan karyawan terhadap isu-isu lingkungan. Melalui proses tersebut, karyawan menjadi lebih mampu mengenali keterkaitan antara tindakan kerja dengan dampak yang ditimbulkan terhadap lingkungan. Pada gilirannya, *green training* akan membekali karyawan dengan kapasitas yang diperlukan untuk mengidentifikasi permasalahan lingkungan serta menjalankan aktivitas yang bertujuan mengurangi dampak lingkungan dari kegiatan kerja organisasi yang telah dilakukan. (Zoogah, 2011).

Sejalan dengan penelitian Yong *et al.* (2020), menjelaskan bahwa *green training* sebagai program pelatihan lingkungan yang memfasilitasi karyawan untuk memperoleh pengetahuan mengenai kebijakan lingkungan perusahaan, praktik-praktik terkait, serta sikap yang sesuai. Dalam konteks yang sama, Ji *et al.* (2012), melaporkan temuan empiris dari 218 perusahaan manufaktur di Tiongkok Selatan dan Utara, yang menunjukkan bahwa hubungan antara orientasi lingkungan perusahaan dan kinerja organisasi menjadi lebih jelas ketika karyawan mendapatkan pelatihan berkaitan dengan pembangunan berkelanjutan. Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang berkaitan dengan tugas kerja dan

penguatan motivasi juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Lebih lanjut Daily (2004) dan Jabbour (2011) menjelaskan bahwa fokus *green training* adalah membina pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai lingkungan yang diperlukan karyawan untuk mendukung kinerja organisasi. Melalui praktik ini, karyawan dikembangkan menjadi individu yang memiliki kompetensi dalam meningkatkan kesadaran dan kepekaan terhadap prosedur pengendalian serta perlindungan lingkungan. Pelatihan hijau juga dapat dipandang sebagai intervensi praktis yang membantu menurunkan jejak karbon organisasi dengan mendorong keterlibatan karyawan dalam perilaku yang mendukung lingkungan (Pham *et al.*, 2020; Pinzone *et al.*, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Khan *et al.* (2025) semakin mempertegas bahwa green training dapat memberikan kontribusi secara langsung terhadap peningkatan kapasitas karyawan untuk berpartisipasi dalam inisiatif lingkungan yang inovatif. Praktik-praktik tersebut menyediakan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengenali, mengembangkan, serta menerapkan solusisolusi hijau yang bernilai inovatif.

2.1.4 Definisi *Green Compensation*

Dalam penerapan GHRM praktik *green compensation* dianggap sangat krusial karena berperan penting dalam mendorong tercapainya tujuan lingkungan organisasi (Chaudhary, 2019). Bentuk pemberian *green*

compensation menurut Herzberg (1966) terbagi menjadi dua, yaitu ekstrinsik dan intrinsik. Adanya kompensasi dapat menjadi instrumen efektif untuk melibatkan karyawan dalam kegiatan yang berorientasi lingkungan. Kompensasi intrinsik menurut Anthonysamy *et al.* (2025) akan menumbuhkan rasa percaya diri yang kuat, kepuasan kerja dan keterlibatan dalam organisasi. Selain itu, kompensasi ekstrinsik bukan hanya memberikan hak atas penyampaian yang telah dilakukan. Namun memiliki tujuan lain untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan seperti keamanan finansial, status, dan kesejahteraan material (Fauziah *et al.*, 2013).

Dengan demikian, penerapan *green compensation* dianggap esensial untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam adopsi perilaku hijau. Temuan empiris menunjukkan hubungan signifikan antara GHRM yang meliputi *green training*, *green compensation* terhadap manajemen penghargaan menegaskan bahwa praktik ini memiliki peran penting dalam membentuk perilaku prolingkungan di tempat kerja (Aboramadan *et al.*, 2022).

2.2 Perilaku Inovatif

2.2.1 Definisi Perilaku Inovatif

Reputasi Perilaku Inovatif merujuk pada aktivitas individu yang dilakukan dalam konteks pekerjaan sehari-hari, baik dalam bentuk pengembangan ide baru maupun penyediaan layanan (Rongbin *et al.*,

2022). Perilaku ini mencakup proses pembentukan, pengusulan, serta pemanfaatan gagasan-gagasan hijau dan inovatif di lingkungan kerja (Li *et al.*, 2019; Li Y.B. *et al.*, 2020; Singh *et al.*, 2020). Konteks ini didukung oleh Song *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa terdapat dua ciri utama perilaku kerja inovatif, yaitu bersifat proaktif dan prososial. Perilaku yang proaktif berarti tindakan tersebut muncul secara sukarela berdasarkan kesadaran individu tanpa perlu adanya perintah dari organisasi atau atasan, sedangkan perilaku yang bersifat prososial merujuk pada tindakan inovatif yang menyelaraskan kepentingan bersama, dengan penekanan pada manfaat bagi orang lain, organisasi, maupun lingkungan.

Dalam perspektif perilaku organisasi, Perilaku perilaku inovatif muncul sebagai manifestasi dari kewajiban psikologis yang melekat dalam kontrak psikologis antara karyawan dan organisasi, serta didukung oleh motivasi intrinsik pekerja. Tidak hanya itu, Dan *et al.* (2018) menyatakan pegawai yang menunjukkan perilaku ini cenderung memberikan kontribusi baik pada tingkat individu maupun organisasi, misalnya melalui peningkatan efisiensi pelaksanaan tugas, peningkatan efikasi diri karena merasa bertanggung jawab menciptakan produk, proses, dan metode baru, serta percepatan pengembangan karier melalui peningkatan interdependensi antar anggota tim.

Pemahaman yang komprehensif terhadap perilaku perilaku inovatif mensyaratkan klarifikasi yang jelas mengenai definisi dan dimensinya (Stankevičiūtė *et al.*, 2020). Perilaku ini dapat dijelaskan sebagai

serangkaian tindakan yang kompleks, berorientasi pada eksplorasi, penciptaan, pengusulan, dan penerapan ide-ide baru di tempat kerja. Dalam literatur, perilaku tersebut sering dikaitkan dengan inovasi sehari-hari, yaitu upaya sadar karyawan untuk menghasilkan temuan baru yang bermanfaat bagi organisasi. Intensitas interaksi karyawan dengan proses dan produk kerja memberi mereka peluang untuk mengidentifikasi celah, menemukan potensi perbaikan, serta memunculkan peluang pengembangan baru di lingkungan kerja. Dengan demikian, perilaku inovatif karyawan memiliki peran strategis dalam membangun organisasi yang adaptif, karena melibatkan serangkaian tahapan yang dilalui karyawan dalam menghasilkan dan mewujudkan suatu inovasi.

2.2.2 Tahapan Perilaku Inovatif

Menurut Wang *et al.* (2015), perilaku inovatif mencakup tiga tahapan utama yang saling terkait, yaitu:

Tahap pertama, penciptaan ide merupakan proses pembentukan ide-ide atau gagasan baru untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi atau meningkatkan efektivitas pekerjaan. Ide-ide tersebut dapat berasal dari pengalaman, pengamatan, serta perspektif yang berbeda-beda dari setiap individu, dan lebih banyak dihasilkan melalui kreativitas pribadi yang berusaha menemukan solusi yang belum pernah diterapkan sebelumnya. Semakin banyak ide yang dihasilkan, peluang memunculkan inovasi yang bermanfaat guna meningkatkan kinerja atau mengatasi tantangan pun semakin besar.

Tahap kedua, promosi ide mengacu pada upaya memperjuangkan ide atau gagasan baru agar memperoleh dukungan dari kolega, atasan, dan pemangku jabatan lainnya. Dalam tahap ini, individu menyampaikan potensi manfaat ide serta meyakinkan orang lain mengenai nilai tambah yang dapat dihasilkan, sehingga ide tersebut diterima dan diimplementasikan. Proses ini memerlukan keterampilan komunikasi persuasif dan kemampuan membangun koalisi, serta sangat dipengaruhi oleh dukungan lingkungan sosial di tempat kerja.

Tahap ketiga, realisasi ide melibatkan penerapan gagasan ke dalam tindakan nyata untuk menghasilkan perbaikan atau perubahan tertentu. Aktivitas pada tahap ini mencakup perencanaan, implementasi, serta evaluasi untuk memastikan bahwa ide dapat memberikan manfaat dan inovasi dapat berjalan secara efektif, sekaligus mengatasi hambatan seperti resistensi terhadap perubahan atau kendala teknis. Ketekunan dan kemampuan beradaptasi individu menjadi faktor penting dalam keberhasilan penerapan ide tersebut.

Berdasarkan penjelasan di atas, perilaku inovatif karyawan terdiri atas serangkaian tahapan yang saling berkaitan dalam proses menghasilkan inovasi. Keberhasilan inovasi tidak hanya bergantung pada kreativitas individu, melainkan juga pada kemampuan berkomunikasi, dukungan lingkungan kerja, serta ketekunan individu dalam mewujudkan ide menjadi implementasi nyata. Dengan demikian, untuk menghasilkan inovasi yang bernilai tambah bagi organisasi, diperlukan kombinasi kreativitas dalam

menciptakan gagasan, keterampilan komunikasi untuk mempromosikan ide, serta kerja keras untuk menerapkan inovasi tersebut secara berkelanjutan.

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh *green hiring* berpengaruh positif terhadap Perilaku

Inovatif karyawan hotel di kawasan Prawirotaman Yogyakarta

Konsep *green hiring* atau perekrutan berbasis lingkungan merujuk pada proses menarik dan memilih calon pekerja yang memiliki kesadaran, pengetahuan, nilai, serta perilaku yang selaras dengan tujuan lingkungan organisasi (Renwick *et al.*, 2013). Ruang lingkup praktik ini tidak hanya mencakup penyusunan deskripsi pekerjaan yang menonjolkan tanggung jawab lingkungan, tetapi juga berwawasan hijau untuk menarik pelamar yang memiliki perhatian terhadap isu lingkungan (Chaudhary, 2018).

Dalam kerangka Teori AMO, *green hiring* berperan dalam memperkuat dimensi kemampuan karyawan. Dengan memilih individu yang telah memiliki kesadaran dan pengetahuan lingkungan sejak awal, organisasi pada dasarnya membangun modal manusia yang secara intrinsik termotivasi untuk mengembangkan dan menerapkan solusisolusi inovatif yang berorientasi pada kelestarian lingkungan. Selanjutnya, menurut SET ketika organisasi mengekspresikan komitmen terhadap nilai-nilai lingkungan melalui proses rekrutmen yang selektif, karyawan yang terpilih cenderung merasa dihargai dan mengalami kesesuaian nilai dengan organisasi. Kondisi ini mendorong mereka untuk membalas dengan perilaku

yang melebihi kebutuhan tugas formal, termasuk menunjukkan perilaku kerja inovatif (Mensah *et al.*, 2024).

Penelitian empiris yang dilakukan Mensah *et al.* (2024) menunjukkan hasil bahwa green hiring berkorelasi positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nazir *et al.* (2025) menemukan bahwa *green hiring* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberlanjutan lingkungan yang mencakup aspek perilaku inovatif. Penelitian yang dilakukan Khan *et al.* (2025) menemukan bahwa praktik GHRM, termasuk *green hiring*, berhubungan positif dengan perilaku inovatif.

Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan intensitas praktik perekrutan hijau berpotensi meningkatkan tingkat perilaku inovatif karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dirumuskan hipotesis pertama sebagai berikut:

H1: *Green hiring* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan perhotelan di Kawasan Prawirotaman Yogyakarta.

2.3.2 Pengaruh *green training* berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif karyawan hotel di kawasan Prawirotaman Yogyakarta

Green Training dapat dipahami sebagai serangkaian program pengembangan yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan kesadaran, pengetahuan, keterampilan, serta kompetensi karyawan dalam pengelolaan aspek-aspek lingkungan (Dumont *et al.*, 2017). Tujuan utama dari pelatihan ini adalah menanamkan nilai-nilai kelestarian lingkungan

sekaligus memfasilitasi karyawan dengan kemampuan praktis untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan menyelesaikan permasalahan lingkungan yang muncul dalam operasional kerja sehari-hari.

Dalam kerangka Teori *Ability Motivation Opportunity* (AMO), *green training* dianggap berkontribusi secara langsung pada komponen kemampuan dan motivasi. Melalui pelatihan ini, karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan teknis yang lebih tinggi untuk menghasilkan ide-ide inovatif yang berorientasi pada keberlanjutan lingkungan (Jiang *et al.*, 2012). Penyelenggaraan program pelatihan yang interdisipliner dan mendorong pembelajaran lintas fungsi, selanjutnya memungkinkan terbentuknya kombinasi pengetahuan baru yang menjadi landasan bagi kreativitas dan inovasi di tempat kerja (Sung & Choi, 2013).

Penelitian Mensah *et al.* (2024) mengonfirmasi bahwa *green training* merupakan prediktor yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Hasil serupa ditemukan oleh Huang *et al.* (2024) melalui analisis multilevel yang membuktikan bahwa *green training* mendorong perilaku inovatif hijau, khususnya pada karyawan dengan kreativitas tinggi. Temuan ini juga dikuatkan oleh Piwowar-Sulej dan Iqbal (2025) yang memperlihatkan bahwa GHRM termasuk *green training* berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif *in-role* maupun *extra-role* karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan intensitas dan kualitas pelatihan hijau berhubungan positif dengan peningkatan perilaku kerja inovatif di lingkungan organisasi. Di samping mentransfer pengetahuan, pelatihan

yang efektif juga memperkuat rasa percaya diri untuk mengambil inisiatif dan menerapkan pendekatan baru yang ramah lingkungan dalam pekerjaan. Berdasarkan penjelasan tersebut, dirumuskan hipotesis kedua sebagai berikut:

H2: *Green training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan hotel di kawasan Prawirotaman Yogyakarta

2.3.3 Pengaruh *green compensation* berpengaruh positif terhadap Perilaku Inovatif karyawan hotel di kawasan Prawirotaman Yogyakarta

Green compensation atau kompensasi hijau mengacu pada sistem imbalan, baik berupa komponen finansial maupun nonfinansial, yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi mereka dalam mewujudkan tujuan lingkungan (Chaudhary, 2020). Dalam perspektif teori pertukaran sosial, kompensasi berfungsi sebagai investasi organisasi yang mendorong hubungan timbal balik, di mana karyawan yang telah berkontribusi di bidang lingkungan, mereka dihargai secara adil dan akan terdorong untuk membalasnya melalui perilaku kerja inovatif dan prolingkungan (Jansen, 2000).

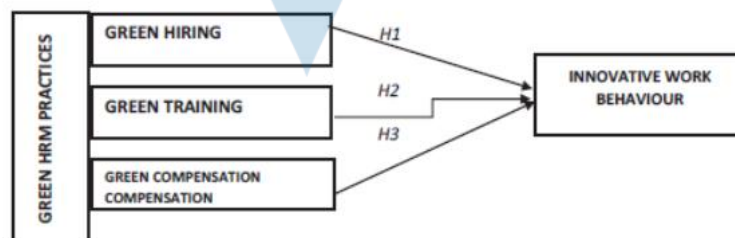
Dalam kerangka Teori AMO, fenomena ini berkorespondensi dengan dimensi motivasi, di mana sistem penghargaan yang selaras dengan tujuan hijau berfungsi sebagai pendorong ekstrinsik yang mendorong karyawan untuk terlibat aktif dalam inovasi lingkungan. Penelitian Mensah *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa *penerapan green compensation* berdampak positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan.

Yunaningsih *et al.* (2024) yang membuktikan bahwa GHRM termasuk *green compensation* berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif karyawan di sektor manufaktur Indonesia. Lebih lanjut pernyataan ini diperkuat oleh Bindeeba *et al.* (2025) membuktikan bahwa *green compensation* merupakan prediktor terkuat inovasi hijau karyawan dibandingkan dimensi GHRM lainnya. Sistem kompensasi yang efektif memberikan sinyal yang jelas kepada karyawan bahwa organisasi menghargai inisiatif dan perilaku proaktif dalam konteks keberlanjutan, sehingga merumuskan hipotesis berikut:

H3: *Green compensation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan hotel di Kawasan Prawirotaman Yogyakarta.

2.4 Model Penelitian

Penelitian ini akan menganalisis pengaruh GHRM terhadap perilaku inovatif. Adapun model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Model Penelitian

Kerangka konseptual tersebut mengilustrasikan hubungan kausal langsung antara praktik Green Human Resource Management (GHRM)

sebagai variabel independen (X) dan perilaku kerja inovatif sebagai variabel dependen (Y). Secara spesifik, diagram menunjukkan tiga dimensi utama GHRM yaitu *green hiring*, *green training*, dan *green compensation* berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif, dengan hipotesis yang dirumuskan sebagai H₁, H₂, dan H₃ masing-masing.

2.5 Teori Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua teori utama yaitu *Social Exchange Theory* dan Teori *Ability–Motivation–Opportunity*. *Social Exchange Theory* (SET) yang dikembangkan oleh Homans (1961) & Blau (1964) yang memberikan perspektif saling melengkapi dengan Teori AMO. SET menekankan adanya hubungan balas budi antara dua pihak, apabila satu pihak (misalnya organisasi) memberikan perlakuan yang menguntungkan, pihak lain (karyawan) akan merasa berkewajiban untuk membalas dengan perilaku yang positif (Blau, 1964; Cropanzano & Mitchell, 2005). Interaksi ini didasarkan pada rasa percaya dan kewajiban sosial, bukan sekadar pertukaran transaksional.

Dalam konteks GHRM, SET menjelaskan bagaimana karyawan menafsirkan praktik-praktik hijau yang diadopsi organisasi sebagai bentuk dukungan dan investasi terhadap mereka. Ketika organisasi secara konsisten menerapkan pelatihan hijau, menyediakan fasilitas ramah lingkungan, atau menghargai kontribusi hijau karyawan, akan meningkatkan perilaku kerja inovatif (Khan et al., 2025; Eisenberger et al., 1986). Selain itu, karyawan

cenderung memandang organisasi sebagai entitas yang peduli baik terhadap kesejahteraan mereka maupun terhadap lingkungan.

Lebih lanjut, sebagai bentuk timbal balik, karyawan termotivasi untuk memberikan kontribusi yang melampaui tugas formal. Dalam konteks ini, bentuk balas budi dapat berupa perilaku sukarela dan ekstra peran yang mendukung tujuan lingkungan organisasi, seperti mengusulkan cara baru pengurangan limbah atau membantu rekan kerja dalam program hijau (Boiral & Paille, 2012; Khan *et al.*, 2025). Selain itu, sebagai wujud komitmen dan apresiasi, karyawan cenderung mengalokasikan lebih banyak waktu dan energi untuk perilaku kerja inovatif, berupa aktivitas proaktif dalam mengidentifikasi peluang perbaikan, menghasilkan ide-ide ramah lingkungan, dan menerapkannya (Khan *et al.*, 2025; Usman *et al.*, 2023). Dengan demikian, SET memberikan kerangka psikologis yang menjelaskan bagaimana investasi organisasi melalui GHRM dapat memicu respons inovatif dan prososial dari karyawan, sehingga terbentuk siklus positif yang memperkuat budaya keberlanjutan di dalam organisasi.

Disisi lain, penelitian ini juga memberikan menjelaskan peran pada Teori *Ability Motivation Opportunity* (AMO) yang berfungsi sebagai kerangka konseptual untuk menjelaskan bagaimana praktik manajemen sumber daya manusia hijau dapat memengaruhi kinerja individu maupun organisasi. Teori AMO dikembangkan oleh Appelbaum *et al.* (2000), teori ini menekankan bahwa kontribusi karyawan terhadap kinerja tidak bergantung pada satu dimensi tunggal, melainkan pada kombinasi tiga elemen utama: kemampuan

,motivasi, dan kesempatan. Ketiga komponen ini bersifat saling terkait dan sinergis; peningkatan pada salah satu aspek akan memperkuat efektivitas elemen lainnya.

Dalam konteks GHRM, Teori AMO menjadi landasan teoretis yang kuat. Pertama, pada dimensi kemampuan, GHRM berperan membangun dan mengembangkan kompetensi “hijau” karyawan. Praktik seperti *green hiring* yang menyeleksi kandidat berdasarkan nilai-nilai lingkungan, serta *green training* yang dirancang untuk memperdalam pengetahuan dan keterampilan terkait isu keberlanjutan, secara langsung memperkuat kemampuan karyawan (Kanan *et al.*, 2023; Pham *et al.*, 2019). Dengan kompetensi tersebut, karyawan lebih mampu mengenali masalah lingkungan dan menghasilkan solusi yang inovatif.

Kedua, pada dimensi motivasi, GRHM merangsang dorongan internal karyawan untuk terlibat dalam perilaku pro-lingkungan. Sistem penilaian kinerja hijau yang mengukur kontribusi karyawan terhadap target lingkungan, serta kebijakan *green compensation* yang memberikan insentif finansial maupun nonfinansial atas perilaku ramah lingkungan, secara signifikan mendongkrak motivasi (Ahmad, 2015; Song *et al.*, 2023; Shah & Soomro, 2023). Ketika karyawan merasakan bahwa upaya hijau mereka dihargai dan berdampak pada karier maupun kesejahteraan, mereka cenderung lebih bersemangat untuk berinovasi dalam konteks lingkungan.

Ketiga, pada dimensi kesempatan, GHRM menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan mengaktualisasikan kemampuan dan

motivasi mereka. Praktik seperti keterlibatan karyawan hijau melalui pembentukan tim lintas fungsi, pemberian otonomi, serta penataan iklim psikologis yang mendukung eksperimen dan inisiatif baru, berfungsi sebagai sarana penyediaan kesempatan (Shah & Soomro, 2023; Fang *et al.*, 2022). Dalam konteks ini, ide-ide inovatif dapat diuji, dikembangkan, dan diimplementasikan tanpa hambatan birokrasi yang berlebihan. Dengan demikian, Teori AMO tidak hanya menjelaskan efektivitas GHRM tetapi juga menggambarkan mekanisme kerjanya melalui pembentukan sistem yang integral guna memperkuat kemampuan, mendorong motivasi, dan membuka ruang bagi karyawan untuk berkontribusi secara inovatif demi keberlanjutan organisasi (Bindeea *et al.*, 2025)

2.6 Penelitian Terdahulu

Sejumlah kajian empiris yang telah dilakukan sebelumnya secara konsisten menunjukkan bahwa praktik Green Human Resource Management (GHRM), yang mencakup *green hiring*, *green training*, dan *green compensation*, memiliki kontribusi yang signifikan dalam membentuk dan mendorong perilaku inovatif karyawan di berbagai sektor industri. Pada hakikatnya, kemampuan karyawan untuk berinovasi tidak semata-mata ditentukan oleh kapasitas individu, melainkan juga dipengaruhi secara substansial oleh bagaimana organisasi merancang dan mengimplementasikan praktik pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada keberlanjutan lingkungan. Penerapan GHRM yang komprehensif terbukti mampu membangun kompetensi hijau, motivasi *pro*-lingkungan, serta iklim kerja yang kondusif bagi tumbuhnya inovasi dari dalam diri karyawan. Tabel di bawah ini merangkum berbagai penelitian terdahulu yang relevan, mencakup judul dan identitas peneliti, metode penelitian yang digunakan, variabel yang diteliti, serta hasil penelitian yang menjadi landasan rujukan dalam penyusunan penelitian ini

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul dan Peneliti Jurnal	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Judul: <i>How does the perceived green human resource management impact employee's green innovative behavior? - From the perspective of theory of planned behavior</i> Peneliti: Dian Song, Yan Bai, Hainan Wu, Xiaoyuan Wang (2023).	Responden: Karyawan dari sektor kimia, manufaktur, farmasi, dan perhotelan. Jumlah Responden: 207 responden. Metode Sampling: Tidak disebutkan secara spesifik, namun data dikumpulkan dalam tiga tahap.	1. Perceived GHRM berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Green Innovative Behavior</i>. 2. <i>Green environmental protection intention</i> dan <i>environmental behavior self-efficacy</i> memediasi hubungan antara <i>perceived GHRM</i> dan <i>green innovative behavior</i> secara berantai melalui <i>green system identity</i>. 3. GSCM memoderasi positif hubungan antara	1. Perceived GHRM berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Green Innovative Behavior</i>. 2. <i>Green environmental protection intention</i> dan <i>environmental behavior self-efficacy</i> memediasi

		Metode Pengumpulan Data: Kuesioner (paper-pencil dan online) dalam tiga tahap terpisah. Metode Analisis: Hierarchical Regression, Confirmatory Factor Analysis (CFA), dan PROCESS program oleh Hayes.	identitas sistem hijau dan green innovative behavior.	hubungan antara <i>perceived</i> GHRM dan <i>green innovative behavior</i> secara berantai melalui green system identity. 3. GSCM memoderasi positif hubungan antara identitas sistem hijau dan green innovative behavior.
2	Judul: <i>Green Innovation as a Mediator between Green Human</i>	Responden: Manajer puncak (<i>General Manager, HR Manager, Production Manager,</i>	Variabel Independen: <i>Green Human Resource Management (GHRM) Practices (Green</i>	1. GHRM <i>practices</i> berpengaruh positif signifikan

<i>Resource Management Practices and Sustainable Performance in Palestinian Manufacturing Industries</i> Peneliti: Mohammad Kanan, Baha Taha, Yahya Saleh, Mohammed Alsayed <i>et al</i> (2023).	Quality Manager) di perusahaan manufaktur. Jumlah Responden: 58 responden. Metode Sampling: Probability sampling. Metode Pengumpulan Data: Kuesioner self-administered yang disebar secara elektronik. Metode Analisis: <i>Partial Least Squares Structural Equation Modeling</i> (PLS-SEM) menggunakan Smart-PLS.	<i>analysis, green recruitment, green selection, green training, green performance assessment, green rewards).</i> Variabel Mediator: <i>Green Innovation</i> Variabel Dependen: <i>Sustainable Performance</i> (<i>Environmental, Social, Economic</i>)	terhadap <i>sustainable performance</i>. 2. GHRM practices berpengaruh positif signifikan terhadap <i>green innovation</i>. 3. <i>Green innovation</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>sustainable performance</i>. 4. <i>Green innovation</i> memediasi secara
---	---	---	--

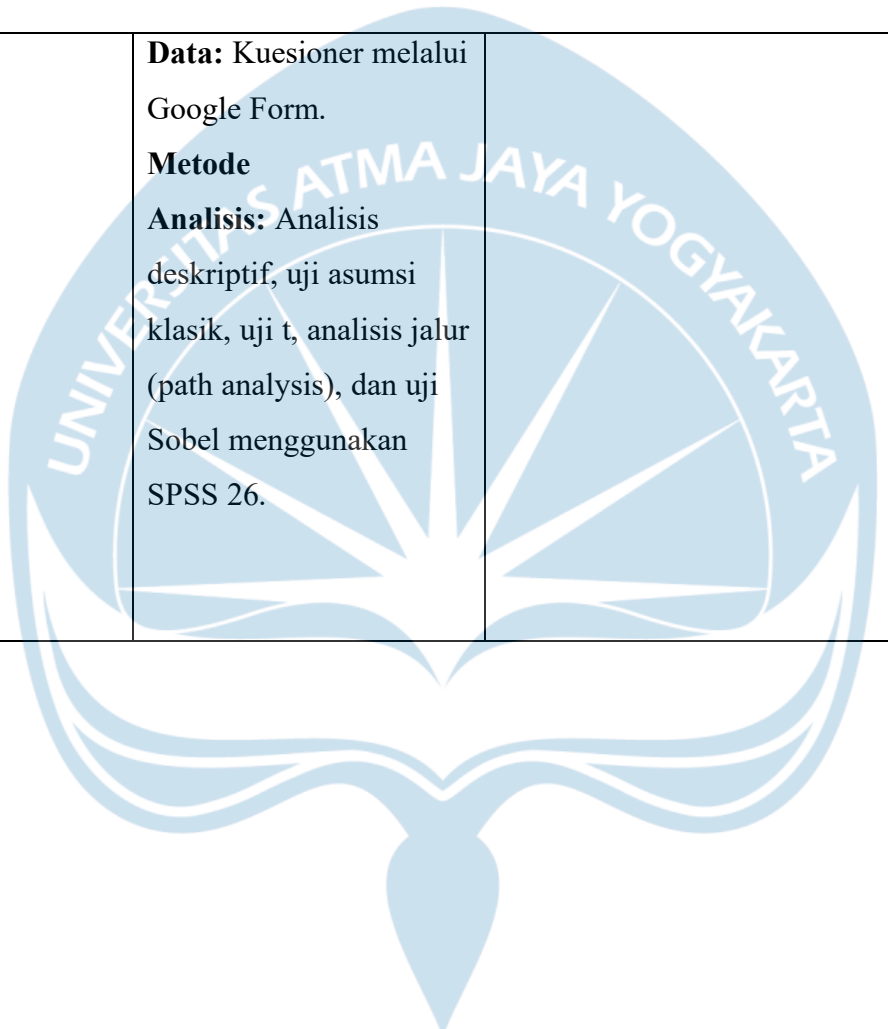
				parsial hubungan antara GHRM <i>practices</i> dan <i>sustainable performance</i> .
3	Judul: Implementasi Konsep <i>Green Hotel</i> pada Royal Kamuela Villas & Suites at <i>Monkey Forest</i>, Ubud Peneliti: Ni Putu Helda Silpia Apriyani, I Wayan Karta (2025)	Responden: Manajer, staf hotel, dan tamu. Jumlah Responden: Tidak disebutkan (studi kualitatif). Metode Sampling: Tidak disebutkan. Metode Pengumpulan Data: Observasi, wawancara mendalam, dokumentasi, dan studi pustaka.	Variabel yang diteliti: Implementasi konsep green hotel (prinsip 3R, pengelolaan limbah, penghematan energi, penggunaan bahan ramah lingkungan). Fokus: Dampak praktik hijau terhadap efisiensi operasional, citra hotel, dan kelestarian lingkungan.	Implementasi konsep <i>green hotel</i> di Royal Kamuela telah berjalan dengan baik di beberapa departemen, namun masih terdapat tantangan seperti inkonsistensi penerapan, keterbatasan alat, dan rendahnya

		Metode Analisis: Analisis deskriptif kualitatif dengan pengkodean tematik.		kesadaran tamu. Inisiatif hijau ini berdampak positif pada efisiensi operasional, peningkatan citra hotel, dan kontribusi terhadap kelestarian lingkungan.
4	Judul: <i>Effects of green human resource management practices on green innovation and behavior</i>	Responden: Karyawan di industri otomotif Pakistan. Jumlah Responden: 190 responden (188 valid). Metode Sampling: Convenience	Variabel Independen: <i>Green Employee Involvement (GEI), Green Compensation and Reward (GCR), Green Performance Management (GPM), Green Training and Development (GTD), Green</i>	Semua praktik GHRM (GEI, GCR, GPM, GTD, GRS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap TRGB, VGB, dan GI.

	Peneliti: Naimatullah Shah, Bahadur Ali Soomro (2022).	sampling. Metode Pengumpulan Data: Kuesioner survei. Metode Analisis: <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i> menggunakan SPSS dan AMOS.	<i>Recruitment and Selection (GRS).</i> Variabel Dependen: <i>Task-Related Green Behaviors (TRGB), Voluntary Green Behaviors (VGB), Green Innovation (GI).</i>	
5	Judul: <i>Relationship between green human resource management practices & environmental sustainability by green innovation</i> Peneliti: Muhammad	Responden: Karyawan di institusi pendidikan tinggi (HEIs) di provinsi Sindh, Pakistan, yang terkait dengan pendidikan tekstil dan desain fesyen. Jumlah Responden: 376 responden.	Variabel Independen: <i>Green Recruitment and Selection (GRS), Green Training and Development (GTD), Green Compensation and Reward (GCR), Green Performance Assessment (GPA).</i> Variabel Mediator: <i>Green Innovation (GI)</i>	1. GRS, GTD, GCR, dan GPA berpengaruh positif signifikan terhadap ES. GRS memiliki pengaruh terkuat. 2. GI memediasi secara parsial hubungan antara

	Waqas Nazir, Shen Zunhuan, Liaquat Ali Rahoo (2025).	Metode Sampling: <i>Stratified Simple Random Sampling.</i> Metode Pengumpulan Data: Kuesioner terstruktur (Google Forms, email, dan fisik). Metode Analisis: SPSS 26 dan PLS-SEM (Smart-PLS 4).	Variabel Dependen: <i>Environmental Sustainability (ES).</i>	GHRM <i>practices</i> dan ES.
6	Judul: <i>The Mediating Role of Green Human Resources Management in the Relationship between Organizational</i>	Responden: Karyawan hotel di kota Muğla, Turki. Jumlah Responden: 615 karyawan. Metode Sampling: Convenience	Variabel Independen: <i>Organizational Sustainability (OS)</i> Variabel Mediator: <i>Green Human Resources Management (GHRM)</i> Variabel	1. OS berpengaruh positif signifikan terhadap IB dan GHRM. 2. GHRM berpengaruh positif signifikan terhadap IB.

	<i>Sustainability and Innovative Behavior</i> Peneliti: Muhammet Ali, Mustafa H. Çakır, Eda Yılmaz, <i>et al</i> (2024).	sampling. Metode Pengumpulan Data: Kuesioner survei. Metode Analisis: <i>Variance-based SEM (PLS)</i> menggunakan SmartPLS.	Dependen: <i>Innovative Behavior (IB)</i>	3. GHRM memediasi secara parsial hubungan antara OS dan IB.
7	Judul: <i>The Influence of Green Human Resource Management on Competitive Advantage: The Role of Green Innovation</i> Peneliti: Agustina Irawati, Gia Rizky (2024).	Responden: Karyawan industri tekstil di Kabupaten Sragen, Indonesia. Jumlah Responden: 115 karyawan. Metode Sampling: Simple random sampling. Metode Pengumpulan	Variabel Independen: <i>Green Human Resource Management (GHRM)</i> Variabel Intervening: <i>Green Innovation</i> Variabel Dependen: <i>Competitive Advantage</i>	1. GHRM berpengaruh positif signifikan terhadap <i>competitive advantage</i> dan <i>green innovation</i>. 2. <i>Green innovation</i> berpengaruh positif signifikan



		Data: Kuesioner melalui Google Form. Metode Analisis: Analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji t, analisis jalur (path analysis), dan uji Sobel menggunakan SPSS 26.	terhadap <i>competitive advantage</i>. 3. <i>Green innovation</i> memediasi secara parsial hubungan antara GHRM dan <i>competitive advantage</i>.
--	--	---	---

8	Judul: <i>Effects of Green Human Resource Management on Innovation Performance through Green Innovation: Evidence from Northern Cyprus on Small Island Universities</i> Peneliti: Sirous Bahmani, Panteha Farmanesh, Amir Hossein Khademolomoom (2023).	Responden: Staf pengajar dan administrasi di universitas di Siprus Utara. Jumlah Responden: 187 responden. Metode Sampling: <i>Purposive dan convenience sampling.</i> Metode Pengumpulan Data: Kuesioner survei. Metode Analisis: PLS-SEM.	Variabel Independen: <i>Green Human Resource Management (GHRM)</i> Variabel Mediator: <i>Green Innovation (GI)</i> Variabel Moderator: <i>Environmental Leadership (EL)</i> Variabel Dependen: <i>Innovation Performance (IP)</i>	1. GHRM berpengaruh positif signifikan terhadap IP. 2. GI memediasi hubungan antara GHRM dan IP. 3. EL memoderasi hubungan antara GI dan IP.
---	---	---	---	---

9	Judul: <i>The mediating role of green innovation and green culture in the relationship between green human resource management and environmental performance</i> Peneliti: Liuyue Fang, Shengxu Shi, Jingzu Gao, Xiayun Li (2022).	Responden: Karyawan perusahaan manufaktur di Malaysia (Penang, Johor, Selangor). Jumlah Responden: 290 responden. Metode Sampling: Tidak disebutkan secara spesifik (random). Metode Pengumpulan Data: Kuesioner melalui email. Metode Analisis: PLS-SEM.	Variabel Independen: <i>Green Human Resource Management (GHRM)</i> Variabel Mediator: <i>Green Innovation (GRI) dan Green Culture (GRC)</i> Variabel Dependen: <i>Environmental Performance (EP)</i>	1. GHRM berpengaruh positif signifikan terhadap EP, GRI, dan GRC. 2. GRI dan GRC berpengaruh positif signifikan terhadap EP. 3. GRI dan GRC memediasi hubungan antara GHRM dan EP.
10	Judul: <i>From green HRM to sustainable business</i>	Responden: Studi meta-analisis dari 137 studi empiris.	Variabel Independen: <i>Green Human Resource Management</i>	1. GHRM berpengaruh positif signifikan

<i>performance: a two-Stage meta-analytic SEM of the mediating role of green innovation</i> Peneliti: Dedrix Stephenson Bindeea, Rennie Bakashaba, Eddy Kurobuzu Tukamushaba, Susan Atuhaire (2025).	Jumlah Efek: 210 effect sizes dari lebih dari 167.000 observasi perusahaan di 43 negara. Metode Sampling: Studi meta-analisis sistematis. Metode Pengumpulan Data: Sistematis dari database (Web of Science, Scopus, dll). Metode Analisis: <i>Two-Stage Meta-Analytic Structural Equation Modeling (MASEM).</i>	(GHRM) Variabel Mediator: <i>Green Innovation (GI)</i> Variabel Dependen: <i>Sustainable Business Performance (SBP)</i> yang dipecah menjadi <i>Economic Performance (EP)</i>, <i>Environmental Performance (EvP)</i>, dan <i>Social Performance (SP)</i>.	terhadap GI. 2. GI berpengaruh positif signifikan terhadap EP, EvP, dan SP, namun tidak signifikan terhadap composite SBP. 3. GHRM berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap EP, EvP, SP, dan <i>composite SBP</i>. 4. GI memediasi secara signifikan hubungan antara GHRM dengan EP,
---	--	---	---